

Ana Revenga. “Las políticas de género tienen coste para la masculinidad. Generan resistencia”

Economista. La exdirectiva del Banco Mundial defiende los beneficios monetarios de la igualdad y alerta sobre las consecuencias de la segregación laboral.



Para la economista Ana Revenga hace tiempo que la igualdad de género pasó de ser solo un objetivo en sí mismo. Durante la última década, primero como directora del grupo de equidad y reducción de pobreza del Banco Mundial y ahora como miembro del Patronato de la Fundación Microfinanzas BBVA y del laboratorio de ideas Brookings Institution, ha glosado con datos y ejemplos empíricos la importancia de la paridad en el desarrollo económico. En 2012

fue la principal impulsora del primer informe del Banco Mundial que aludió de forma clara a la sinergia entre igualdad y progreso. Desde entonces, la agenda de género, circunscrita esencialmente a la esfera educativa, se ha ampliado y otros organismos internacionales, como el FMI, están revisando sus estructuras fiscales para evitar que actúen como desincentivo para la participación de la mujer.

En plena resaca del movimiento #MeToo, Revenga reconoce los avances, pero alerta de desafíos como la escasa presencia femenina en las nuevas tecnologías o la amenaza que para las políticas de género supone el avance de los populismos. Tras 25 años en el Banco Mundial, la economista sigue haciendo pedagogía sobre la igualdad, con un discurso optimista pero nada complaciente, y con la libertad que le ha dado desprenderse de los corsés diplomáticos de la organización.

PREGUNTA. ¿Cuál es el coste de no aplicar políticas de género?

RESPUESTA. El estudio más riguroso, dirigido por David Cuberes y Marc Teignier, estima que se pierde un 18% en PIB global. Hablando de países individuales varía, pero la pérdida es considerable. En el caso de España, la estimación está en torno al 15%; en el de EE UU, el 13,6%; en Turquía, donde hay brechas mucho mayores, el 33%.

P. Si los beneficios son tan evidentes, ¿por qué cuesta tanto que los Gobiernos y el sector privado impulsen este tipo de políticas?

R. Detrás de los temas de género hay un asunto de poder, y esto genera fricciones y resistencia al cambio. Las políticas de igualdad implican una redistribución del poder a nivel familiar, político y social, y esto no siempre es fácil de asimilar. Supone un coste para la masculinidad.

P. ¿Cambia en algo que haya mujeres en puestos de liderazgo?

R. Hay evidencias de que genera mayor productividad. También está documentado que el liderazgo es distinto al del hombre. La mujer es más reacia a ajustar plantilla, da menos peso a la rentabilidad a corto plazo...

P. ¿Hay soluciones globales para terminar con las desigualdades?

R. Las políticas tienen que adaptarse a cada contexto, pero deben tener en común que han de combatir las barreras que crean las brechas de género en todos los ámbitos: institucionales, sociales o en los mercados.

P. Se suele aludir a la brecha salarial como ejemplo de la desigualdad, pero usted hace más hincapié en la segregación laboral.

R. Cuando uno oye hablar de que la mujer gana menos que el hombre, instintivamente piensa que en el mismo trabajo se le paga menos, y ese no es el caso muchas veces. Lo que ocurre es que ambos participan en la vida económica de forma distinta. La mujer lo hace algo menos y con menos horas. En general, está más sobrerrepresentada en sectores de menor valor añadido, con menor rentabilidad y menor salario, y está menos presente en los sectores punteros, como el financiero o el tecnológico. Eso va más allá de una ley que garantice el mismo salario para el mismo trabajo; se trata de adoptar políticas más complejas que apoyen la entrada a sectores tradicionalmente masculinos y viceversa. La segregación tiene un alto coste de productividad a nivel nacional y global.

P. ¿Cómo se corrige eso?

R. Empezando por la educación. Desde que naces te inculcan principios y normas sobre lo que hace una mujer y un hombre. Pero luego, a la hora de entrar en el mercado de trabajo, hay que asegurarse de que no hay discriminación activa, formal o informal.

P. ¿Garantizar la conciliación también sería efectivo?

R. Hay que repensar la compaginación familia-trabajo. Si toda o gran parte de la responsabilidad del cuidado de los hijos, de la casa o de los mayores recae en la mujer, es obvio que habrá trabajos que ella no podrá hacer. Que la mujer tenga más carga en casa es una norma social, no es algo innato. Eso hay que transformarlo; si no, nunca se logrará la igualdad.

P. ¿La escasa presencia de mujeres en el sector tecnológico o científico está relacionada con los sesgos en educación de los que hablaba?

R. La baja presencia de mujeres en estas áreas es preocupante, porque se trata de un talento que no se está usando, y eso va a reducir a la larga la tasa de innovación y emprendimiento, pero también porque es uno de los sectores más dinámicos, donde están los mejores trabajos. Si la mujer está autoexcluida porque no ha estudiado en esos campos, está autoexcluida de empleos con mucho potencial. Hay estudios que sugieren que se evalúa de forma distinta a hombres y mujeres en esos campos, que hay un sesgo inconsciente. Lo importante es que una chica que quiera estudiar ciencias no abandone porque anticipe en el sistema educativo que va a tener menos posibilidades de encontrar empleo que un hombre.

P. ¿Y qué responsabilidad tienen las empresas del sector?

R. Tienen que liderar el proceso de cambio y concienciación, porque en el fondo están perdiendo talento.

P. ¿El auge de los populismos en EE UU o Europa puede suponer un retroceso en la igualdad?

R. Las decisiones que se están tomando en EE UU, Hungría o Polonia son un ataque a algunos pilares básicos de las políticas que favorecen la igualdad. No podemos ser complacientes. Ha habido avances importantes, pero no deberíamos dar por hecho que siempre vamos a ir en esa dirección.