Fecha de publicación
Lunes, 11 de julio de 2022

El pasado 18 y 19 de mayo, en conjunto con la International Economic Association (IEA), el Banco de España y el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (UNDP), el Banco de la República realizó el seminario virtual: *Caminos hacia la igualdad de género en los bancos centrales* [1], el cual reunió contribuciones académicas por parte de investigadores de bancos centrales, organismos internacionales y universidades sobre equidad de género en la banca central, la economía y la política pública.

La intervención de Sebnem Kalemli-Ozcan, profesora de la de la Universidad de Maryland y oradora principal de la conferencia, estuvo enfocada en explicar dónde están los sesgos y las barreras injustas que llevan a las mujeres y a otros grupos minoritarios a estar subrepresentados en la disciplina y por qué es importante promover la paridad y la diversidad. Recalcó la importancia de abrir espacios como esta conferencia para hablar de estos problemas, visibilizarlos y proponer soluciones. Enfatizó en la necesidad de que cada individuo haga conciencia de estas disparidades para actuar de manera incluyente y promover el cambio en su entorno. Concluyó afirmando que la discriminación es un problema universal que no tiene una solución de corto plazo, por lo tanto, la tarea de la academia es servir como aliada para generar conciencia y soluciones, y así seguir contribuyendo al cambio.

Durante el resto del evento, las presentaciones se dividieron en tres partes: i) investigaciones de bancos centrales en diversidad e inclusión; ii) investigaciones académicas sobre la paridad de género en los bancos centrales y; iii) un panel de discusión sobre el “techo de cristal”, que hace referencia a esas actitudes sociales y organizativas que impiden a las mujeres avanzar en sus carreras a medida que ascienden laboralmente.

Disparidades de género entre economistas, en la academia y otras instituciones

La mayoría de los trabajos presentados mostraron la existencia de tratos diferenciados para las economistas en bancos centrales y otras instituciones, y de cómo esto afectaba su desempeño y sus posibilidades de ascenso. Esto puede responder a un desequilibrio que se presenta desde un inicio en las tasas de inscripción de mujeres a pregrados en economía, que se ha mantenido relativamente baja y estable desde hace años, en el contexto global. Tal como lo señalaron algunas investigaciones, la subrepresentación de mujeres en la disciplina se mantiene y se amplía a medida que se avanza en la carrera, tanto en los bancos centrales como en los comerciales, en instituciones financieras y académicas; por factores como el tipo de tareas asignadas, las cartas de recomendación que determinan el avance de su carrera, las conexiones entre colegas, el rendimiento en los exámenes de

ingreso a las instituciones y la productividad.

Puntualmente, respecto a este último factor, una de las investigaciones encuentra que en el ámbito académico existen diferencias en los tiempos de evaluación de los documentos y en las veces que se mandan a revisión, lo que contribuye a explicar el mayor número de publicaciones de los hombres. También muestran que, a medida que los evaluadores académicos tienen mayor experiencia, las disparidades de evaluación disminuyen, por lo que una posible manera de superar estas diferencias consiste en que los evaluadores más experimentados revisen los trabajos de las investigadoras.

Por otro lado, se presentó un trabajo en el que se evalúan las brechas de género existentes en aspectos como los ingresos, los contratos, la permanencia de los empleados en algunos bancos centrales e instituciones financieras internacionales. El análisis arroja que las brechas de género siguen siendo severas en estas instituciones a pesar de las políticas implementadas para combatirlas. Respecto a los bancos comerciales, una de las investigaciones abordó cómo los hombres suelen tener más conexiones entre sus colegas y son más duraderas en el tiempo, lo que incide en mayores probabilidades de ser solicitados en las juntas directivas de bancos comerciales.

Disparidades en la economía

También se contó con trabajos sobre las disparidades de género en la economía. El mercado laboral es donde más se han evaluado estas diferencias y sus implicaciones. En un trabajo se mostró que las diferencias en capital humano no explican las diferencias en los salarios entre hombres y mujeres de distintos grupos sociales en EE. UU. y que, por lo tanto, son consecuencia de distintas formas de discriminación. Otra presentación mostró cómo el proceso de *off-shoring* de servicios en EE. UU. desde la década de 1990 explica en parte el comportamiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres, pues el sector de servicios absorbe una porción relativamente alta de las mujeres trabajadoras.

Por otro lado, una investigación en la que participaron investigadoras del Banco de la República mostró los efectos diferenciales de la migración venezolana sobre la participación laboral de las mujeres colombianas dependiendo de su nivel educativo. En particular, se muestra que la participación de las mujeres con bajo nivel educativo cae por la competencia creciente de migrantes que, por otro lado, favorece la participación laboral de mujeres con alto nivel educativo. Finalmente, se mostraron técnicas de ciencias de datos para calcular la riqueza individual en la población europea. Los resultados muestran, por ejemplo, que las brechas de la riqueza entre hombres y mujeres calculadas de esta forma son más altas que las brechas salariales. Todos los trabajos presentados ilustran la importancia de la recolección de microdatos que permiten la detección de disparidades por género y por otras características de las personas, y la evaluación de políticas para mitigarlas.

Implicaciones de las políticas

A diferencia de las disparidades del mercado laboral, los sesgos en la formulación y aplicación de políticas macroeconómicas han sido poco estudiados. Dos investigaciones que se presentaron al respecto contribuyen al entendimiento de este tipo de problemas y resultan motivadoras para ampliar los estudios al respecto.

La primera ilustró que en varios países las políticas monetarias contractivas afectan en mayor medida el

acceso al crédito a las empresas lideradas por mujeres. Sin embargo, encuentra que el efecto disminuye a medida que las brechas educativas y de participación política van disminuyendo en el país, resaltando la importancia de avanzar en la reducción de dichas brechas. La segunda investigación mostró que, para el caso de los Estados Unidos, una representación más diversa en los órganos decisorios de política monetaria puede mejorar la confianza del público y el uso de la información brindada por el banco central (sobre inflación y desempleo).

Conclusión

La equidad de género en los bancos centrales y demás instituciones de alta relevancia en la disciplina económica es fundamental para que el resto de las instituciones se adhieran a esta práctica socialmente deseable y se promueva una disciplina más diversa e incluyente. Por lo tanto, se deben seguir abriendo espacios como los generados en esta conferencia y seguir promoviendo investigaciones al respecto.

---

1 Título original: *Pathways to Gender Equality in Central Banks*. El programa y las presentaciones a las que se hace referencia se encuentran en el siguiente enlace: *WEBINAR: Pathways to Gender Equality in Central Banks | IEA (iea-world.org)*. Las grabaciones y material de apoyo están disponibles en el enlace *Discussion Panels | IEA (iea-world.org)*