Sara de la Rica: «La mujer en la economía»

En el último encuentro de #MujeresqueTransforman tuvimos el placer de contar con Sara de la Rica, catedrática de economía de la Universidad del País Vasco, directora de ISEAK y consejera de Iberdrola.

Silvia Meiattini @meiattini | *Responsable de Comunicación de Afi*

Afi Escuela de Finanzas puso en marcha hace dos años la iniciativa #MujeresQueTransforman con el objetivo de trabajar por la promoción del talento femenino en los distintos sectores de la economía y las finanzas.

Ya son ocho las conferencias celebradas bajo este paraguas, que han versado sobre diversos contextos en los que las mujeres han desarrollado sus profesiones en el mundo de las finanzas, la banca, la tecnología, la empresa y el emprendimiento, e incluso las relaciones internacionales; charlas a las que han asistido más de mil personas disfrutando de ponentes de primer nivel.

En el último trimestre de 2019 organizamos en nuestras instalaciones la exposición «La economía no es solo cosa de hombres» de la mano de la Universidad de Sevilla. Fue una actividad enriquecedora en la que pudimos comprobar la invisibilidad de la enorme aportación de la mujer al desarrollo y la teoría económica a lo largo del siglo XIX, una evidencia que nos motivó a debatir sobre el papel de la mujer en la economía en el siglo XXI.

Tuvimos el placer de contar con Sara de la Rica, catedrática de economía de la Universidad del País Vasco, directora de ISEAK y consejera de Iberdrola.

Junto con David Cano, socio director de Afi Inversiones Globales, Sara de la Rica reflexionó sobre el papel de la mujer en la economía, comenzando con un repaso de los referentes femeninos en el mundo de la economía y destacando, en particular, a Esther Duflo, la segunda mujer que recibe el Nobel de Economía. De la Rica siguió centrándose en las esferas de la dirección, evidenciando las diferencias que hay en la educación, así como en la trayectoria y salarios de los puestos de trabajo de las mujeres en comparación con los hombres.

En relación con **las cuotas**, Sara de la Rica aclaró que son un instrumento necesario: **«ojalá no fueran necesarias, pero sin ellas dentro de un siglo seguiremos igual**. Hay muchas profesionales que necesitan esa oportunidad», fueron sus palabras.

La mujer de media cobra menos por el tipo de sector en el que trabaja, pero incluso a nivel intersectorial encontramos una brecha importante. Según de la Rica, la principal explicación de estas diferencias se basa en dos factores: menos horas trabajadas y salarios más bajos, porque las mujeres tienden a especializarse en Ciencias de la Salud y en Ciencias Sociales, que no son las profesio-

Sara de la Rica y David Cano.

nes más remuneradas. Una brecha que comienza a pronunciarse cuando las mujeres cumplen los 30 años ya que normalmente son ellas las que transitan hacia la parcialidad o la inactividad por cuidado de un hijo o familiar. Para atajar el problema o cerrar la brecha, la experta indicó dos vías principales: aplicar la corresponsabilidad en el cuidado y mantenimiento de la familia y cambiar los horarios laborales de todos los trabajadores.

«Mientras para ellas los hijos suponen un estancamiento profesional, para los hombres tener un hijo es como un fantasma en su carrera: no se ve. La clave para cerrar la brecha está en que el cuidado de los hijos sea totalmente compartido; de otro modo, la brecha se perpetuará.»

La economista no estaba pensando en los permisos de maternidad, porque, en sus propias palabras, «cuatro meses en una trayectoria laboral no son nada. La clave está, además, en apelar a los hombres jóvenes para que tengan la valentía de solicitarlas. Pero creo que vamos en la buena dirección porque afortunadamente las nuevas generaciones quieren vivir la experiencia de ser padres. Para ellos es una gran oportunidad, porque si viven la crianza como la vive la madre crean un vínculo para toda la vida».

A lo largo del acto, que se caracterizó por una intensa y enriquecedora participación de los y las asistentes, quedó claro que **las nuevas tecnologías pueden facilitar la conciliación familiar, pero solo si se utilizan de la misma medida entre hombres y mujeres**, porque si no se implementan de la misma manera, constituirán igualmente un factor que pese a la hora para promocionar.

El coste de esta brecha recae sobre la sociedad entera porque «formar a una mujer supone muchos gastos que pagamos todos con nuestros impuestos: si en el momento más productivo de su carrera la mujer tiene que apartarse del mundo laboral, estamos perdiendo mucho dinero, por lo que se convierte en un tema que nos atañe a todos».

Una solución que propone la economista es «visibilizar y premiar a empresas que están llevando a cabo buenas prácticas. Las personas querrán ir a esas empresas y al final por eso las empresas querrán implementarlas. Este efecto tracción podrá desencadenar un circulo virtuoso». Por ello, ante la discriminación sugiere poner en marcha medidas estrictas de «supervisión y penalización».

Hablando más en general del «buen liderazgo», la economista hizo hincapié en la importancia de crear **equipos dinámicos donde prime la diversidad**, en los que los más jóvenes aprendan de los mayores y viceversa, y en los cuales todo el mundo pueda opinar, ser y sentirse parte, para que estén siempre motivados. «La diversidad de género, como todas las diversidades, es rentable y enriquece siempre. Hay que dar valor a lo que hace cada uno, no importa si es el eslabón más bajo, porque su papel es igualmente importante».

Analizando los retos a los que nos enfrentamos por la digitalización, aconsejó buscar un «cambio aumentativo, no disruptivo», explicando que **«no se puede estar pensando cómo transformar y digitalizar sin mirar a las personas**. Muchas empresas primero diseñan el cambio y luego preguntan a los empleados si pueden hacer ese trabajo. Hay que involucrarles y preguntarles cómo piensan que se puede hacer el cambio. Si este proceso consultivo es más lento, no importa porque es un cambio mejor hecho», zanjó de la Rica.

Finalmente, durante el encuentro se presentó la web y redes sociales de la iniciativa #MujeresQueTransforman, con el objetivo de aunar y conectar a todas las mujeres y hombres comprometidos con el objetivo de dar visibilidad y empoderar a las mujeres y las niñas ::