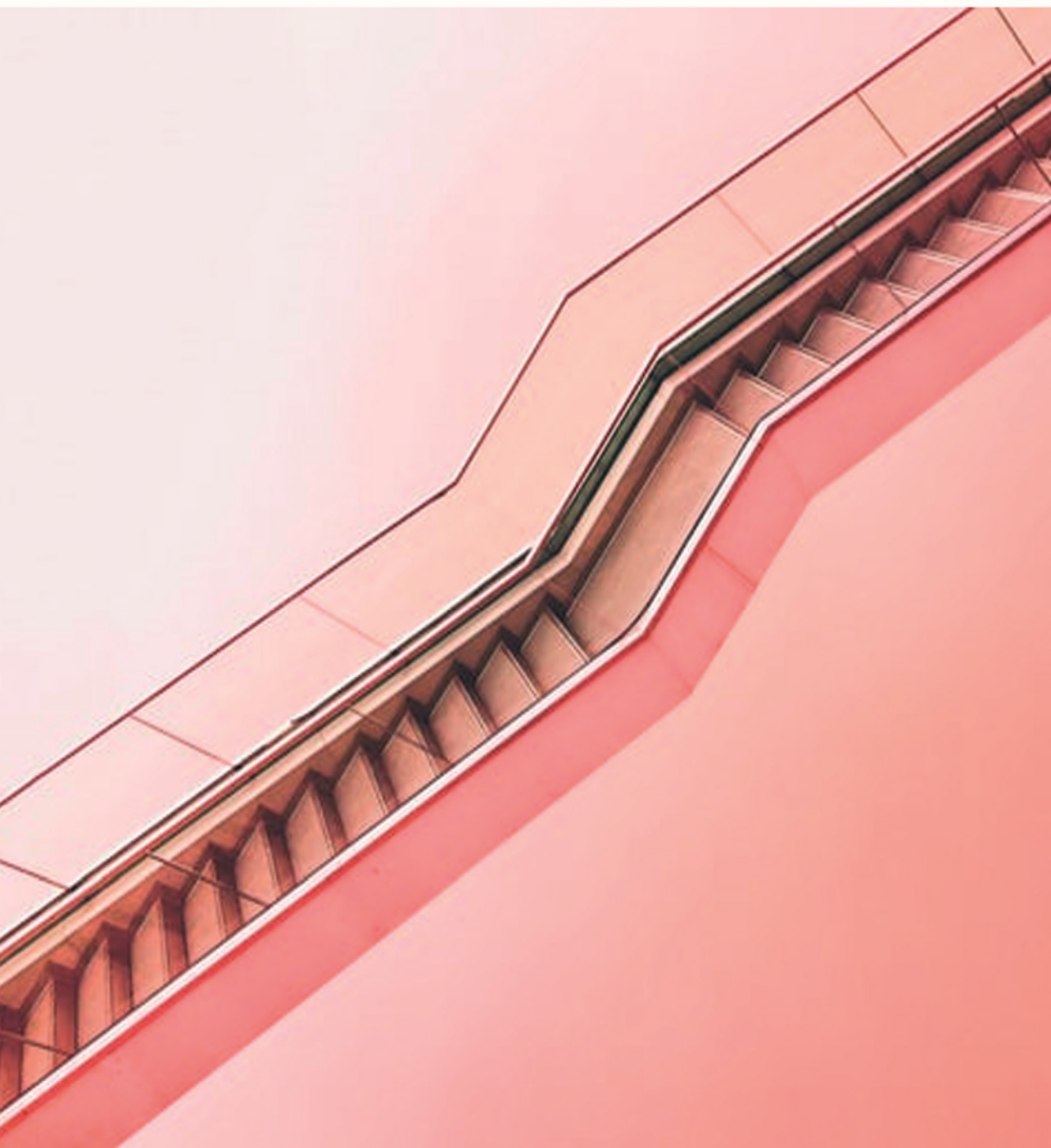


MUJERES Y ECONOMÍA

La brecha de género en el
ámbito económico y financiero



MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

MUJERES Y ECONOMÍA
LA BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO
ECONÓMICO Y FINANCIERO

Madrid, 2020

Edita:
Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital
Secretaría General Técnica
Paseo de la Castellana, 162
28046 Madrid
mineco.gob.es/portal/site/mineco/publicaciones



Coordinador editorial: Santiago Asensio Merino
© de los textos: sus autoras
© de la presente edición: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

NIPO (edición impresa): 094-20-029-7
NIPO (edición en línea): 094-20-030-X

ISBN (edición impresa): 978-84-92546-58-9
ISBN (edición en línea): 978-84-92546-59-6

Depósito Legal: M-6599-2020
Impreso en España - Printed in Spain
Maquetación e impresión: Safekat
Diseño de cubierta: Rosa Chumillas
Ilustración: Max Ostrozhinskiy

En esta edición se ha utilizado papel ecológico sometido a un proceso de blanqueado ECF, cuya fibra procede de bosques gestionados de forma sostenible

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusiva responsabilidad de sus autores. Los derechos de explotación de la obra están amparados por la Ley de Propiedad Intelectual y ninguna de sus partes puede ser reproducida, almacenada o transmitida por forma ni medio alguno, ya sea electrónico, mecánico o de grabación, sin permiso previo, expreso y por escrito de los titulares del © copyright.

ÍNDICE

Presentación	
Por Nadia CALVIÑO SANTAMARÍA	9
Mujeres profesionales en el sector financiero en España	
Por Verónica LÓPEZ SABATER y María ROMERO PANIAGUA	13
Brecha salarial en el sector financiero	
Por Teresa MORALES GÓMEZ-LUENGO	33
Brechas de género en competencias cognitivas y desempeño laboral: evidencia internacional a través de PIAAC	
Por Sara DE LA RICA y Yolanda F. REBOLLO-SANZ	59
Presencia de mujeres en la profesión económica: «un nuevo ataque a un viejo problema»	
Por Laura HOSPIDO	95
La violencia económica en el ámbito de la pareja: otra forma de violencia que perpetúa la desigualdad de género en España	
Por Elena MAÑAS ALCÓN y María Teresa GALLO RIVERA	107

PRESENTACIÓN

NADIA CALVIÑO SANTAMARÍA

*Vicepresidenta Tercera del Gobierno de España
Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital*

Cerrar la brecha de género debe ser uno de los objetivos transversales de cualquier agenda de política económica orientada a conjugar el crecimiento económico y la estabilidad financiera con el progreso social. Prescindir del talento que representa la mitad de la población indudablemente empobrece a las sociedades, no sólo porque se desaprovechan recursos productivos sino también porque dejamos de utilizar ciertas habilidades y perdemos puntos de vista diferentes para afrontar los problemas. Son valores intangibles que impactan en la productividad y en la toma de las mejores decisiones. La diversidad genera valor y no podemos permitirnos desaprovecharlo si queremos incrementar el crecimiento futuro de la economía.

De ahí el interés del Gobierno de España por promover trabajos rigurosos para contribuir al debate sobre las medidas que son necesarias para hacer frente a las brechas de género en los diferentes ámbitos. Con ese objetivo, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital publicó el año pasado el *Libro Blanco de las Mujeres en el Ámbito Tecnológico*, que pone de relieve la particular profundidad de esta brecha en el sector digital.

Ahora se publica la monografía *Mujeres y Economía*, que el Ministerio ha elaborado en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Se trata de una compilación de trabajos de varias autoras especializadas en la materia que reflexionan sobre realidades como la escasa presencia en puestos de poder económico de las mujeres, su menor participación en el conocimiento y gestión de las finanzas familiares, la feminización de las tareas administrativas del sector financiero, el techo de cristal, la brecha salarial o las diferencias de género en competencias cognitivas y desarrollo laboral.

El monográfico aborda también asuntos como la violencia económica en el ámbito de la pareja, al que tradicionalmente se ha prestado escasa atención a pesar de las evidencias que existen sobre lo generalizado de este fenómeno y su potencial para agravar los casos de violencia de género.

Son reflexiones de gran actualidad con las que pretendemos no solo visibilizar el problema y concienciar a la sociedad sobre sus consecuencias, en términos de justicia y equidad, sino también impulsar nuestro potencial económico en el corto y el medio plazo.

La buena gestión económica ya no puede ser entendida únicamente desde la óptica del beneficio financiero o del valor de mercado de una empresa, sino que cada vez más se tienen en cuenta otros aspectos como el impacto de esa gestión en el bienestar del conjunto de la sociedad, la promoción de valores como la igualdad o la protección medioambiental. Estos son principios que están calando cada vez más en el mundo empresarial, económico y financiero.

Durante las últimas décadas se ha avanzado en términos de presencia de mujeres en los más altos puestos de responsabilidad en gobiernos, empresas e instituciones internacionales relevantes, como la OCDE, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Central Europeo o la Comisión Europea. También en los distintos niveles de estudios de Economía.

Sin embargo, aún queda mucho por hacer. Y por eso son pertinentes este tipo de aportaciones intelectuales, que nos muestran los puntos débiles, las realidades más ocultas ante las que debemos actuar. Nos enseñan, en suma, el camino a recorrer.

Nadia Calviño Santamaría
Vicepresidenta Tercera del Gobierno de España
Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital

MUJERES PROFESIONALES EN EL SECTOR FINANCIERO EN ESPAÑA

VERÓNICA LÓPEZ SABATER Y MARÍA ROMERO PANIAGUA

*Consultoras sénior del área de Economía Aplicada de Afi
(Analistas Financieros Internacionales)
y profesoras de Afi Escuela de Finanzas*

vlopez@afi.es
mromero@afi.es

RESUMEN

Las autoras analizan la ocupación en el sector financiero con una perspectiva de género para desvelar la incidencia –y más aún como efecto de la crisis financiera– de la feminización de las tareas administrativas en el sector, del techo de cristal y de la concentración de perfiles masculinos en los puestos de mayor responsabilidad de las entidades (efecto sede). El análisis se complementa con la confirmación de que en el ámbito no profesional (esto es, población general) también existe una importante brecha de género en el ámbito de las competencias financieras en España.

INTRODUCCIÓN

La publicación del *Global Gender Gap Report* del World Economic Forum (en adelante, GGGRWEF) para el año 2020 ha supuesto un gran avance para el caso de España, ya que su posición en el *ranking* global ha mejorado veintiuna posiciones en el último año, de la 29ª registrada en 2019 a la 8ª en 2020, aunque en 2006 ya disfrutó de una muy digna 11ª posición.

El sorprendente avance en la calificación ha sido fruto de la combinación de cuatro grandes dimensiones que el World Economic Forum (WEF) analiza para sintetizar los resultados en un único índice: (i) participación y oportunidades económicas; (ii) nivel y logros educativos; (iii) salud y supervivencia; y (iv) empoderamiento político.

Los mayores avances del último año se han centrado en esta cuarta dimensión como resultado de la consecución en 2018 del gobierno con mayor presencia femenina del mundo, donde el 65% de los ministerios estuvieron encabezados por mujeres y se convirtió así en uno de los únicos diez gobiernos con una proporción de mujeres ministras igual o superior al 50%.

En la dimensión de «participación económica», donde España se sitúa en la posición número 75 de un total de 153 países, si bien se han evidenciado

avances en paridad en el puesto de trabajo, prevalecen grandes brechas en términos de salarios, ingresos y presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. De hecho, y siempre de acuerdo al GGGRWEF 2020, solo el 32% de los altos cargos tanto en el sector público como privado, y solo el 22% de los miembros de consejos de administración de las empresas españolas, son mujeres. Y a pesar de los enormes avances en la participación de la mujer en el mercado de trabajo en España, persiste una menor participación femenina (68,8% versus 78,9%), lo que en opinión del WEF evidencia la existencia de fuertes prácticas culturales y obstáculos empresariales para otorgar a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres en el desarrollo de sus carreras profesionales. Las otras dos dimensiones relevantes para la conformación del índice sitúan a España en posiciones intermedias (43ª en nivel y logros educativos) o bajas (93ª en salud y bienestar).

Tabla 1. Global Gender Gap Report 2020. Country Scorecard: España

	posición	puntuación	promedio	mujer (M)	hombre (H)	Ratio M/H
Participación y oportunidades económicas	72	0,681	0,582			
Tasa de participación laboral	54	0,872	0,661	68,8	78,9	0,87
Equidad laboral por trabajos similares, 1-7 (mejor)	115	0,558	0,613	n.d.	n.d.	
Ingresos estimados	55	0,661	0,500	27,7	41,9	0,66
Legisladores, altos funcionarios y altos cargos (%)	73	0,473	0,356	32,1	67,9	0,47
Trabajadores profesionales y técnicos (%)	74	0,978	0,756	49,4	50,6	0,98
Nivel educativo	43	0,998	0,954			
Tasa de alfabetización (%)	69	0,990	0,899	98	98,9	0,99
Matriculación educación primaria (%)	1	1,000	0,757	97,6	96,9	1,01
Matriculación educación secundaria (%)	1	1,000	0,954	97,8	96,1	1,02
Matriculación educación terciaria (%)	1	1,000	0,931	97	81,1	1,20
Salud y supervivencia	93	0,972	0,958			
Ratio de sexo al nacer (%)	128	0,940	0,925			0,94
Esperanza de vida libre de discapacidad, al nacer (años)	85	1,044	1,034	75,4	72,2	1,04
Empoderamiento político	8	0,527	0,239			
Mujeres en parlamentos (%)	5	0,902	0,298	47,4	52,6	0,90
Mujeres en posiciones ministeriales (%)	1	1,000	0,255	64,7	35,3	1,83
Años con Jefe de Estado mujer (últimos 50)	73	0,000	0,190	0	50	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de GGGRWEF 2020

Sirva la foto de contexto facilitada por la reciente publicación de GGGRWEF para enmarcar el análisis contenido en este artículo, centrado en la dimensión de «participación y oportunidades económicas» donde según la Tabla 11 se concentran las mayores desigualdades (a excepción de la notoria inexistencia de jefas de Estado en nuestra historia reciente), circunscrito al sector de los servicios financieros.

Otra fuente de información relevante utilizada para enmarcar el análisis procede de los recientes estudios elaborados por las autoras¹ y su equipo de trabajo,² materializados en los informes ClosinGap³ sobre el coste de oportunidad de la brecha de género en España, de los que a la fecha de elaboración del presente artículo se han publicado los correspondientes a la salud, la conciliación, las pensiones, el ocio, la movilidad y el turismo. De ellos se desprenden hallazgos relevantes que sirven de punto de partida para el actual análisis de brecha de género en el sector financiero.

En particular, y sobre la menor participación femenina en el mercado laboral señalada por el GGGRWEF 2020, en ClosinGap Conciliación quedó evidenciado que, si bien «la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido uno de los cambios más relevantes de la economía española de los últimos tiempos (la brecha de género en términos de tasa de actividad es tres veces menor en 2017 que en 1990), todavía hoy persiste un elevado número de mujeres que se encuentran en situación de inactividad. En 2017, el 22,6% de las mujeres en edad de trabajar (16-64 años) salió del mercado de trabajo para atender las labores domésticas (esta proporción supone que hay 3,3 millones de mujeres en esta situación), frente al 2,5% de los hombres (apenas 371 000 hombres se declaran en esta situación). Una proporción nueve a uno; es decir, por cada hombre en situación de inactividad, hay nueve mujeres inactivas que se dedican a las labores del hogar. Esta diferencia se acentúa a partir de los 30 años, momento que coincide con la emancipación del hogar paterno y con la asunción de responsabilidades con el hogar y la fami-

¹ Verónica López Sabater y María Romero son consultoras sénior del área de Economía Aplicada de Afi y coordinadoras técnicas de los informes enmarcados en la iniciativa ClosinGap, todos ellos disponibles en closingap.com/informes.

² Diego Vizcaíno (socio de Afi), Rosa Oliveros, Álvaro Ortega e Isolina Zerda (consultores).

³ ClosinGap mujeres para una economía saludable (www.closingap.com), es una iniciativa liderada por Merck quien, junto con diez grandes empresas, han conformado un clúster que analiza el coste de oportunidad que tiene para la economía española el hecho de que no se aproveche todo el talento femenino por el hecho de que sigan persistiendo brechas de género.

lia. He aquí una brecha importante de género que, todavía hoy, sigue siendo muy relevante».

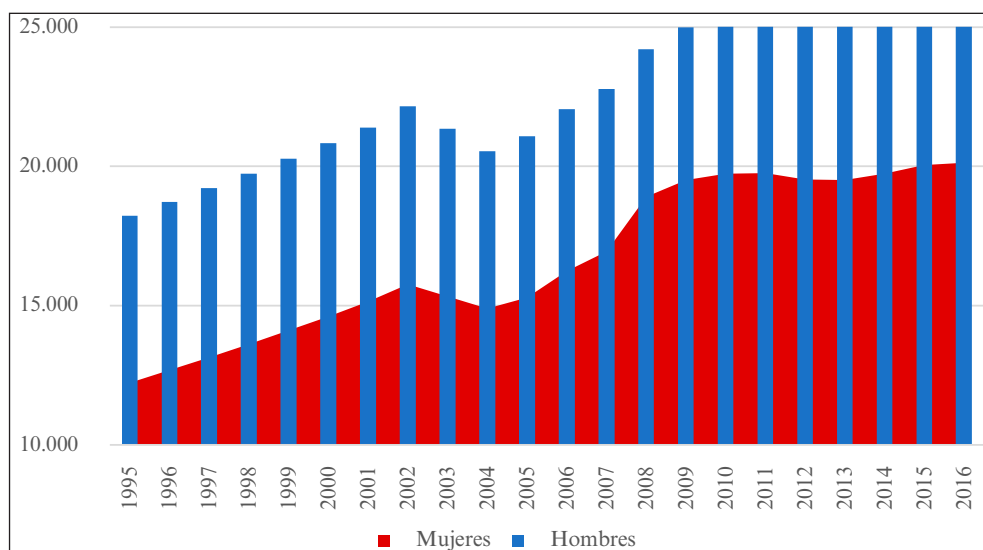
La doble jornada de la mujer desvelada por ClosinGap Conciliación también alimenta esta menor participación en el mercado laboral, así como otros efectos asociados al género. No en vano, «la concepción social del rol de la mujer como cuidadora de familiares y [responsable de] la realización de tareas domésticas condiciona la distribución de su tiempo». De hecho, y basadas en la *Encuesta de Empleo del Tiempo* (2009), del Instituto Nacional de Estadística (INE) «las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas a las que las mujeres dedican en promedio más tiempo que los hombres de forma muy diferencial. Las mujeres dedican aproximadamente dos horas más al día que los hombres a estas tareas, mientras que ellos dedican más tiempo al trabajo remunerado, concretamente una hora y doce minutos más que ellas. Así, se observa que los hombres dedican 37,5 millones de horas al día a las tareas del hogar, frente a los 87 millones de horas dedicados por las mujeres. De eliminarse esta desigualdad, el colectivo de las mujeres dispondría de 49,5 millones de horas más al día».

En ClosinGap Pensiones quedó evidenciado que «las mujeres se encuentran más condicionadas que los hombres a que la duración de su vida laboral y la remuneración recibida por el trabajo desempeñado sean menores, lo que además se traduce de forma inmediata en un menor importe de la pensión de jubilación percibida». De este modo, «la brecha salarial, el techo de cristal y las lagunas de cotización que sufren las mujeres durante su trayectoria laboral son causas determinantes de la brecha de género en pensiones. Las lagunas de cotización están causadas, entre otros condicionantes de género, por (i) la mayor dilatación del periodo en el que las mujeres se encuentran en situación de desempleo en momentos de crisis económica; (ii) el tránsito a la inactividad o parcialidad por demandas de conciliación familiar asociadas fundamentalmente a la maternidad que afecta al 8,3% de las trabajadoras; y (iii) la situación de informalidad de algunas ocupaciones eminentemente femeninas, como el empleo doméstico».

En relación a la desigualdad en salarios e ingresos, la persistencia de la brecha salarial se debe, entre otras causas, a la más reciente incorporación de la mujer al mercado laboral y su todavía baja presencia en puestos directivos y de responsabilidad, remunerados con salarios más altos, como recogen Alaminos y Ayuso cuando afirman que «[...] a pesar de que en los últimos

años las tasas de actividad de las mujeres se han acercado a las de los hombres, las bases de cotización de las mujeres aún siguen siendo inferiores y es que las mujeres suelen ocupar puestos de trabajo más precarios y cuentan con carreras laborales más cortas debido fundamentalmente a las interrupciones por cuidado de familiares» (Alaminos; y Ayuso, 2015). Hoy, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado su capacidad de generación de ingresos, aunque la ganancia de los hombres sigue siendo 1,3 veces la de las mujeres.

Figura 1. Evolución de ganancia media anual por trabajador y sexo (euros al año)



Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Estructura Salarial (INE)⁴

MUJERES PROFESIONALES EN EL SECTOR FINANCIERO

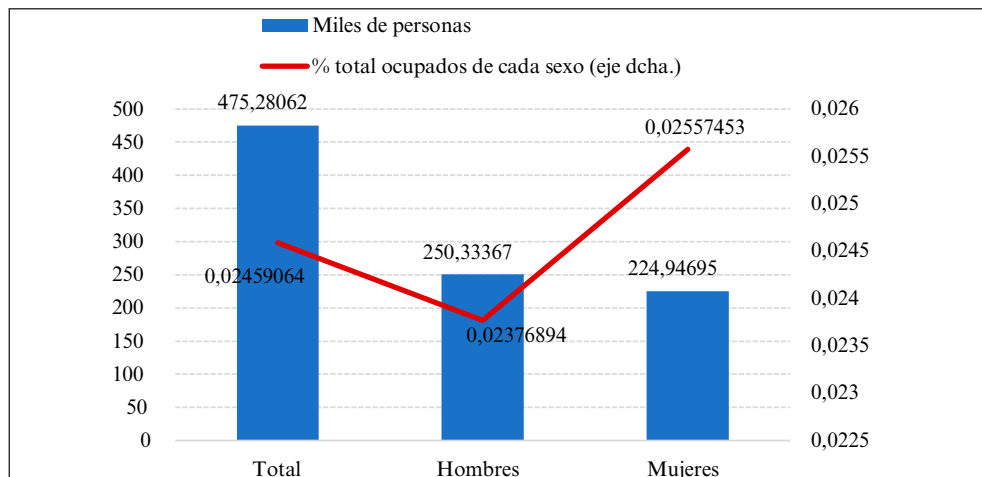
Tal y como señala el GGGR del WEF 2020, mencionada con anterioridad, España necesita mejorar en lo que respecta a la presencia de mujeres en puestos de trabajo de mayor responsabilidad. Este artículo aborda, en primer lugar, un análisis cuantitativo que permite constatar esta realidad en la rama de Actividades financieras y de seguros en España.

⁴ Los datos hasta 2004 han sido estimados con las encuestas de salarios laborales de 1995 y 2002

Para ello, ha sido necesario recurrir a los microdatos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) que elabora el INE a los que Afi tiene acceso. Estos microdatos de corte transversal permiten conocer la distribución de los ocupados por rama de actividad (con detalle hasta dos dígitos de la CNAE-09) para cualquier tipo de característica sociodemográfica y laboral. Los datos que se exponen a continuación hacen referencia al año 2018 (último disponible con frecuencia anual en el momento de elaboración de este artículo).

Del análisis de los microdatos de la EPA, se extrae que el número de mujeres ocupadas en la rama de Actividades financieras y de seguros en España alcanza las 225 000 personas en 2018, un volumen ligeramente inferior al de hombres, que en ese mismo año alcanzaba las 250 000 personas. Sin embargo, en términos relativos al total de ocupados de cada sexo, la comparativa revela que esta rama está algo más feminizada que otros sectores de la economía española. Esto es, mientras que las mujeres en el sector financiero representan un 2,6% del total de ocupadas en 2018, los hombres representan 2,4% del total, es decir, dos décimas más. Por tanto, hay un mayor porcentaje de mujeres ocupadas en el sector financiero que de hombres.

Figura 2. Ocupados en la rama de Actividades financieras y de seguros según sexo, 2018



Fuente: Afi, INE (microdatos EPA)

Y eso a pesar de que el de las mujeres es el colectivo que más ha sufrido los efectos negativos de la pasada crisis económico-financiera y la rees-

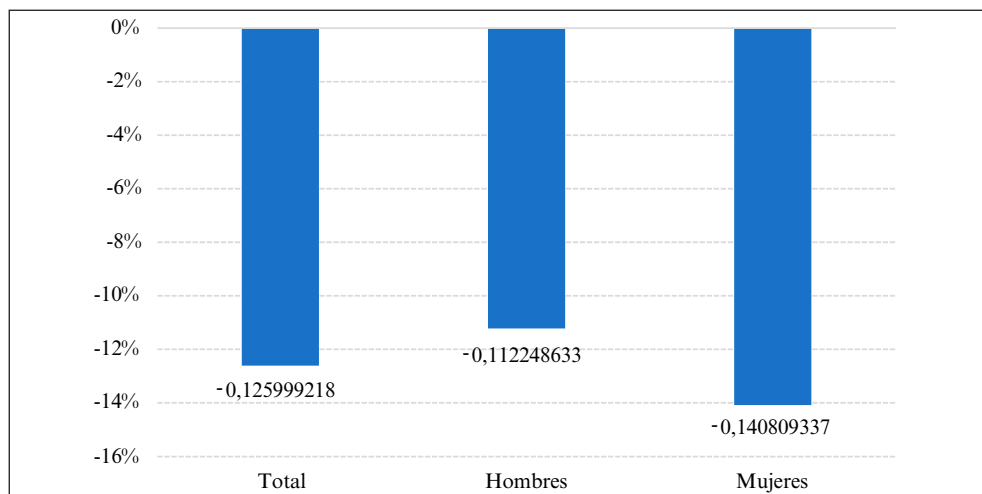
tructuración de la rama de Actividades financieras y de seguros. La comparativa con el volumen de ocupados existente en el año 2008 revela, precisamente, que el ajuste de plantillas en el sector financiero ha sido más intenso en el caso de las mujeres que de los hombres. Entre 2008 y 2018, la reducción del número de ocupados en la rama de Actividades financieras y de seguros ha sido de un 14,1% en el caso de las mujeres y de un 11,2% en el caso de los hombres. El tipo de ocupación que desempeñan y la distribución territorial de estos ocupados, como se verá más adelante, pueden explicar este comportamiento.

Las estadísticas públicas que hacen referencia a los registros administrativos⁵ no recogen el detalle del número de despidos o expedientes de regulación de empleo (ERE) por rama de actividad y sexo, por tanto, no se puede corroborar lo que la EPA revela en el análisis anterior. Las altas indemnizaciones pagadas a los trabajadores afectados por ERE en el sector –que sí evidencia la Estadística de Coste Laboral Unitario (CLU) del INE, sobre todo si se compara con las afrontadas por otros sectores económicos– pueden no haber tenido al colectivo femenino como uno de sus mayores destinatarios. Esta percepción se fundamenta, bien en la brecha de remuneración salarial existente en el sector (un aspecto que no se abordará en este artículo, pero que ha sido constatada por otros estudios),⁶ bien por la asunción de una menor responsabilidad profesional, estando esta última relacionada con el puesto de trabajo que ocupa y las funciones que desempeña, cuyo análisis cuantitativo se expone a continuación.

⁵ En particular, las del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y las del Consejo General del Poder Judicial.

⁶ *Brecha salarial y Techo de cristal* realizado por el Sindicato de técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha) a partir de las estadísticas salariales de la AEAT (2019).

Figura 3. Variación acumulada entre 2008 y 2018, según sexo, de los ocupados en la rama de Actividades financieras y de seguros, 2018



Fuente: Afi, INE (microdatos EPA)⁷

TECHO DE CRISTAL, *REVISITED*

El análisis de la distribución de los ocupados de cada sexo por tipo de ocupación pone de manifiesto que las mujeres que trabajan en la rama de Actividades financieras y de seguros predominan desempeñando tareas que requieren baja y media cualificación. Así, por ejemplo, en las ocupaciones catalogadas como medias, se concentran el 40,6% de las mujeres ocupadas en el sector financiero, cuando los hombres representan el 36% del total. Este tipo de ocupaciones son, principalmente, administrativas y comerciales, vinculadas probablemente con las requeridas en la red de oficinas de las entidades bancarias y aseguradoras del sector.

Esta constatación está en línea con el comportamiento del número de ocupados de la última década que se analizaba con anterioridad y que justifica el «repliegue» del sector en lo que se refiere a la capacidad instalada del

⁷ Este dato difiere significativamente con respecto al recogido por el Banco de España en su Boletín Estadístico (-32% en el mismo periodo). El uso de los datos de la EPA se justifica en este trabajo por el hecho de que permiten distinguir por todo tipo de variables socio-demográficas y laborales que Banco de España no recoge.

mismo. Sirva de ejemplo que, según Banco de España, la reducción del número de oficinas del sector bancario entre 2008 y 2018 se sitúa en el 40%.

Atendiendo a las ocupaciones de carácter avanzado, se detecta una menor presencia femenina. La mayor diferencia se observa en el caso de aquellos ocupados que ostentan cargos directivos o gerenciales. Mientras que el 9% de las mujeres ocupadas del sector ocupa cargos directivos, el porcentaje se eleva hasta el 15,1% en el caso de los hombres. Por lo tanto, parece existir cierto «techo de cristal» en este sector: por cada mujer directiva hay casi dos hombres (concretamente, 1,7 hombres).

Tabla 2. Ocupados en la rama Actividades financieras y de seguros según sexo y ocupación, 2018

	% sobre total ocupados de cada sexo			Veces
	Total	Hombres	Mujeres	Ratio H/M
Directores y gerentes	12,2%	15,1%	9,0%	1,68
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	21,1%	22,1%	20,1%	1,10
Técnicos; profesionales de apoyo	27,6%	25,9%	29,4%	0,88
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	36,4%	32,6%	40,5%	0,80
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	0,2%	0,2%	0,2%	0,74
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instala	1,6%	3,0%	0,0%	-
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,2%	0,4%	0,1%	4,94
Ocupaciones elementales	0,7%	0,7%	0,7%	0,97
<i>Promemoria</i>				
Avanzada	60,9%	63,1%	58,4%	1,08
Media	38,2%	36,0%	40,6%	0,89
Baja	0,9%	0,9%	1,0%	0,92

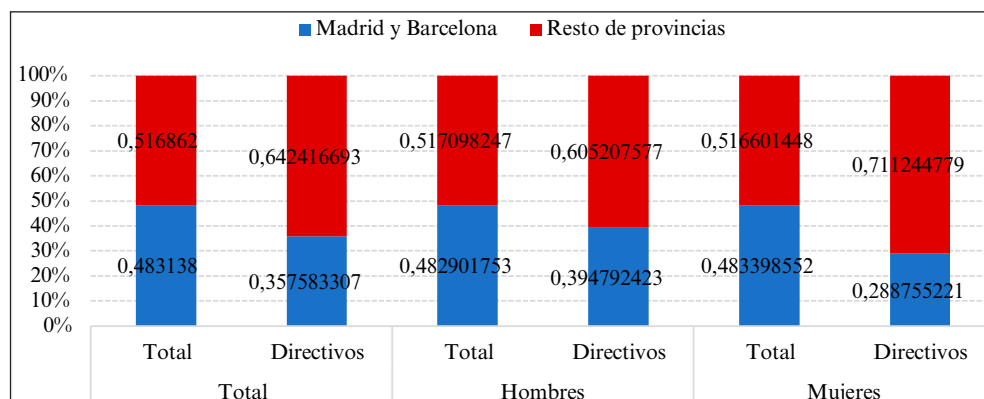
Fuente: Afi, INE (microdatos EPA)

La ocupación de un cargo directivo puede acarrear diferentes grados de responsabilidad, por lo que no es posible separarlos y cuantificarlos a partir de la información pública que disponemos. Así, por ejemplo, no tienen las mismas implicaciones en cuanto a nivel de responsabilidad se refiere, ser un alto

directivo en servicios centrales de una entidad, que ser un director de oficina o de un ámbito territorial determinado. Lo que los microdatos de la EPA sí nos permiten distinguir es la distribución territorial de los ocupados del sector financiero. Partiendo de la base de que las provincias de Madrid y Barcelona concentran la mayor parte de los servicios centrales de las entidades bancarias y, por tanto, de los puestos directivos de mayor rango dentro de las entidades del sector financiero y de seguros, se trata de contrastar lo que acontece en estas provincias con lo que sucede en el resto del territorio nacional.

En primer lugar, es preciso apuntar que casi uno de cada dos ocupados de la rama de Actividades financieras y de seguros trabaja en las provincias de Madrid y Barcelona (concretamente, el 48,3% del total en 2018). Esta relación se reduce hasta el 35,8% si centramos el análisis de la distribución territorial en los ocupados del sector que ostentan cargos directivos y de gerencia. Por lo tanto, el 65% restante de directivos ejerce su responsabilidad en otras provincias españolas. El contraste por sexo es quizás más evidente, ya que pone de manifiesto que las mujeres directivas en la rama de Actividades financieras y de seguros ejercen cargos de responsabilidad en provincias diferentes a Madrid y Barcelona. O, al menos, su presencia directiva es más frecuente en el resto del territorio nacional. En 2018, el 71,1% de las directivas trabaja en otras provincias, mientras que solo el 28,9% está desempeñando su puesto de trabajo en Madrid y Barcelona (en el caso de los hombres, estos porcentajes se sitúan en el 60,5% y 39,5%, respectivamente).

Figura 4. Ocupados en la rama de Actividades financieras y de seguros según sexo, ocupación directiva y provincia, 2018

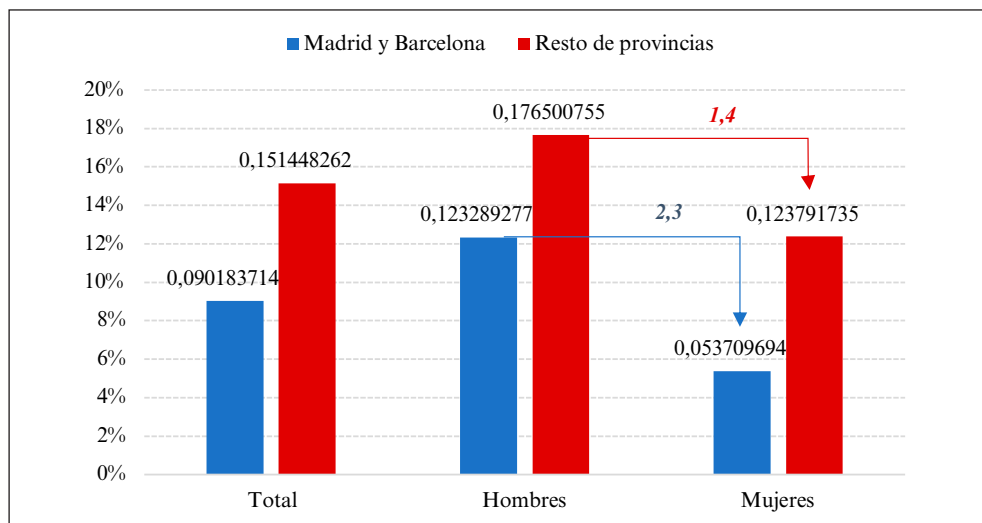


Fuente: Afi, INE (microdatos EPA)

El 9% de los ocupados de la rama Actividades financieras y de seguros en las provincias de Madrid y Barcelona son puestos directivos, siendo este porcentaje del 12,3% para el caso de los hombres y del 5,4% de las mujeres. Es decir, por cada mujer directiva en estas provincias hay 2,3 hombres.

Esta brecha de género se reduce significativamente cuando se observa el predominio de directivos en el resto de las provincias españolas: por cada mujer directiva hay 1,4 hombres (siendo esta la ratio resultante de comparar 17,7% de los hombres, frente al 12,4% de las mujeres). Esto puede implicar que las mujeres tienen más complicado su ascenso laboral cuando se trata de ocupaciones directivas que conllevan más responsabilidad dentro de la organización, entendiendo esta como la ocupación de un puesto directivo en los servicios centrales de las entidades bancarias y aseguradoras. Pero esta intuición, como se comentaba con anterioridad, no se puede constatar con la información estadística disponible.

Figura 5. Ocupados directivos en la rama de Actividades financieras y de seguros según sexo y provincia (% total ocupados de cada sexo), 2018



Fuente: Afi, INE (microdatos EPA)

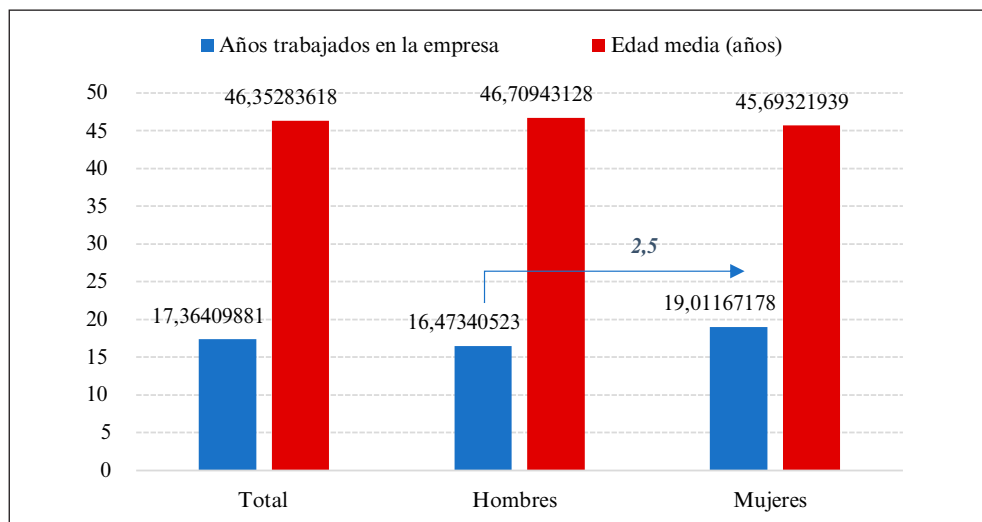
Lo que sí se puede analizar es el camino que recorren ambos profesionales del sector por sexo. Una variable que permite conocer la carrera laboral

de estos ocupados tiene que ver con la edad media de estos trabajadores –que no es más que el reflejo de la experiencia laboral– y con el tiempo en la empresa –que refleja la antigüedad del trabajador. Ambas variables son consideradas por la literatura académica como determinantes de la remuneración salarial y como elementos que hacen distinguir los diferentes atributos de los trabajadores.

Pues bien, del análisis de los microdatos de la EPA, se desprende que la edad media de las mujeres directivas en la rama de Actividades financieras y de seguros es muy semejante a las de los hombres directivos (en torno a 46 años en ambos sexos). Esta edad media puede estar trasladando la idea de que las nuevas cohortes de ocupados tienen mayores posibilidades de ascenso profesional que las que se encuentran en edades más avanzadas.

Sin embargo, en lo que respecta a la antigüedad en la empresa, las mujeres que son directivas en el sector financiero llevan trabajando 19 años en la entidad bancaria o aseguradora de la que se trate, mientras que los hombres llevan menos tiempo (algo más de 16 años). Esto puede ser sintomático (i) de que a las mujeres les cuesta más ascender profesionalmente, o (ii) de que existe mayor rotación laboral de hombres directivos en el sector que de mujeres directivas. En cualquier caso, este dato revela que a los hombres les es menos costoso en términos de tiempo llegar a los últimos escalones de la cúspide profesional que a las mujeres. O, lo que es lo mismo, estas tienen que demostrar durante más tiempo que valen para ocupar un puesto de trabajo de responsabilidad.

Figura 6. Edad y años en la empresa de los ocupados directivos en la rama de Actividades financieras y de seguros según sexo, 2018



Fuente: Afi, INE (microdatos EPA)

LA BRECHA DE GÉNERO EN COMPETENCIAS FINANCIERAS BÁSICAS TAMBIÉN EXISTE

Y si existe una brecha de género en el desarrollo de las capacidades profesionales en el sector financiero, también se constata una brecha de género en el desarrollo de las competencias financieras de la población general.

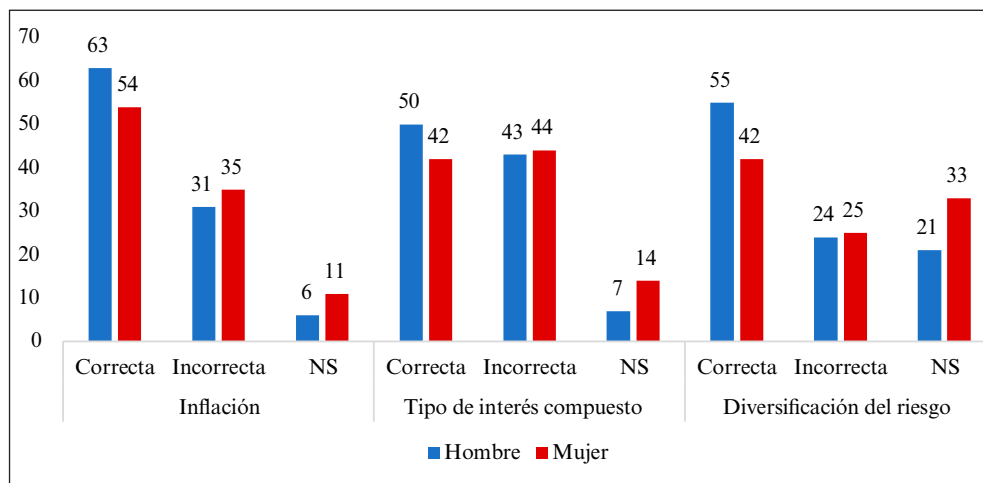
La primera *Encuesta de Capacidades Financieras 2016*⁸ elaborada en España para la población general (adulta), de la mano del Banco de España en el marco del Plan Nacional de Educación Financiera, arroja unos primeros resultados que evidencian, efectivamente, la existencia de una brecha de género en materia de educación y capacidades financieras.

Las tres preguntas sobre conocimientos financieros utilizadas en la Encuesta de Competencias Financieras 2016 coinciden con las utilizadas en varios estudios internacionales y por la OCDE e indagan, en definitiva, sobre

⁸ Disponible en https://www.bde.es/f/webbde/SES/estadis/otras_estadis/2016/ECF2016.pdf. Elaborada en población con edades comprendidas entre los 18 y 79 años.

el grado de comprensión entre la población de tres conceptos financieros básicos: inflación, tipo de interés compuesto y diversificación del riesgo.

Figura 7. Porcentaje de respuestas correctas e incorrectas a preguntas sobre conocimientos financieros, por sexo



Fuente: Afi, a partir de Banco de España (2018). *Encuesta de Competencias Financieras 2016*. Principales resultados.

El primero de los resultados destacables, desde una perspectiva de género, es que el porcentaje de respuestas correctas a cada una de las tres preguntas es sistemáticamente menor entre las mujeres que entre los hombres, concretamente nueve puntos porcentuales para el concepto de inflación, ocho para el concepto de tipo de interés compuesto y trece en la correspondiente a diversificación del riesgo. Al menos la mitad de esta diferencia se debe a que en cada una de las preguntas las mujeres responden «no sabe» (NS) con mayor frecuencia que los hombres. De hecho, una de cada tres mujeres declara «no saber» responder a la pregunta sobre diversificación del riesgo, frente a uno de cada cinco hombres. Como en el caso de otras cuestiones analizadas a través de encuestas (Ferrín; Fraile; y García-Albacete 2017: 111-132), este resultado podría deberse a que las mujeres son generalmente más propensas que los hombres a admitir que «no conocen» las respuestas, frente a un mayor porcentaje de hombres que tienden a contestar aunque no sepan cuál es la respuesta exacta.

La autopercepción sobre los conocimientos financieros propios es también menor en el caso de las mujeres. De hecho, las opciones de respuesta que implican

que dichos conocimientos son muy bajos o bastante bajos concentran el 20% del total en el caso de las mujeres (15% en hombres), mientras que lo contrario ocurre para las opciones que denotan capacidades financieras «suficientes» (conocimientos medios para el 44% de las mujeres vs. para el 48% de los hombres; conocimientos bastantes o muy altos para el 6% de las mujeres vs. el 10% de los hombres).

En relación al conocimiento de productos financieros específicos, no se evidencian diferencias de género para los de ahorro (cuentas de ahorro, planes de pensiones, fondos de inversión, acciones y bonos), seguros (de vida y médicos), medios de pago (fundamentalmente tarjeta de crédito) y financiación (hipotecas, préstamos personales); como tampoco se observan diferencias sustantivas de comportamiento entre hombres y mujeres salvo en los casos que hacen referencia a contratación de planes de pensiones (23% de los hombres los tienen vs. el 19% de las mujeres), acciones (15% de los hombres vs. 11% de las mujeres), seguros de vida (33% de los hombres vs. 27% de las mujeres), tarjetas de crédito (58% hombres vs. 54% mujeres) y préstamos personales (20% hombres vs. 16% mujeres).

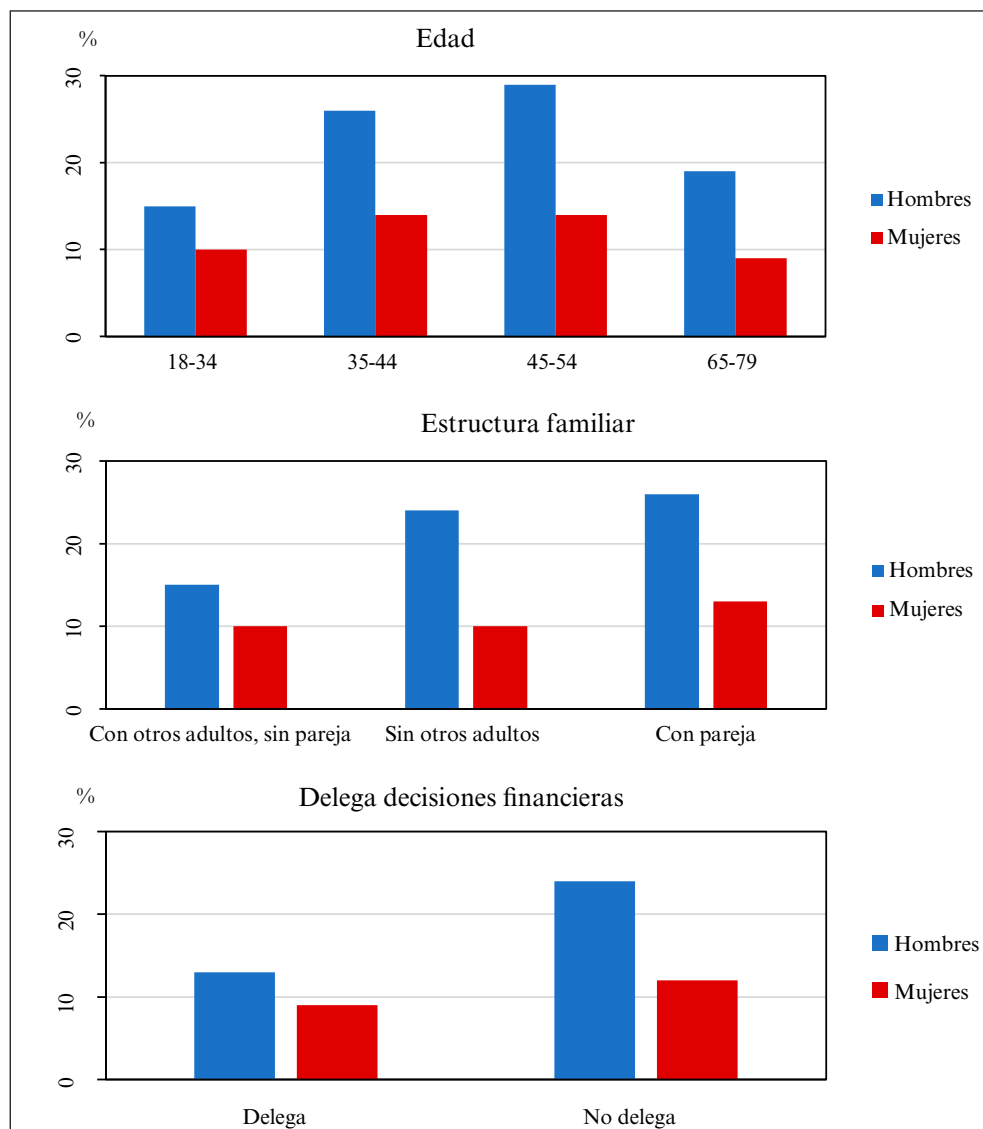
Poniendo el foco en los vehículos utilizados para ahorrar, tanto **mujeres como hombres declaran el mismo comportamiento en relación al ahorro en dinero en efectivo** (38% ahorra en este medio, indistintamente del sexo), si bien **la capacidad declarada de ahorro es mayor en el caso de los hombres** (64% «ha estado ahorrando en los últimos 12 meses») que de mujeres (59%). Por su parte, las mujeres tienden a dar dinero a familiares para que ahorren, o envían remesas para este propósito, en mayor medida (5%) que los hombres (6%).

Un elemento importante derivado de las diferentes competencias financieras tiene que ver con la también diferente gestión de la vulnerabilidad financiera y la delegación de decisiones en este ámbito. Así, las mujeres declaran en mayor medida (30% de las mujeres vs. 26% de los hombres) que sus gastos han superado a sus ingresos en los últimos 12 meses. En estos casos, el recurso al crédito informal (amigos, empleador), segundo en importancia tras el recurso a los ahorros propios, es mayor en el caso de las mujeres (36%) que en el de los hombres (33%). También declaran hacer un uso no preautorizado de descubierto o posponer pagos en algo de mayor medida (15%) que los hombres (14%), y siempre en mayor medida que el recurso a la tarjeta de crédito o la obtención de crédito con garantía real (13% ambos).

En lo que respecta al acceso a financiación (crédito), los resultados agregados son idénticos para hombres y mujeres salvo la incidencia declarada

de haber recibido una cantidad de préstamo menor a la solicitada por parte de ellas (1% vs. 2%).

Figura 8. Porcentaje con las tres respuestas correctas a las preguntas sobre conocimientos financieros según atributos, por sexo



Fuente: Afi, a partir de Banco de España (2018). *Encuesta de Competencias Financieras 2016*. Principales resultados.

Comparando hombres y mujeres con características demográficas similares, las brechas de género en conocimientos se estrechan entre los más jóvenes (18-34 años) y entre aquellos individuos que viven en hogares con otros adultos, pero sin pareja. Atendiendo al hábito de delegar o no delegar la toma de decisiones financieras,⁹ el conocimiento financiero de quienes delegan es sistemáticamente inferior al del resto de la población, mostrando además poca diferencia entre hombres y mujeres. Entre las personas que no delegan este tipo de decisiones, la brecha de género en conocimientos financieros de nuevo se amplía: aun entre las mujeres que no delegan la toma de decisiones financieras, el nivel de conocimiento es sensiblemente menor (50%) al de los hombres que no delegan dichas decisiones.

CONCLUSIÓN

La información disponible en fuentes públicas permite analizar la realidad con diferentes perspectivas, siendo la de género fundamental para identificar, diagnosticar y tomar decisiones de política pública encaminadas a reducir las desigualdades aún existentes entre los hombres y las mujeres en España, ya sea en el ámbito profesional/laboral o en su condición de ciudadanos. Desde el sector de los servicios financieros se ha evidenciado que en ambos ámbitos (profesional y particular) existen importantes brechas de género en España, que alimentan, como muchas otras visibles u ocultas, el muy mejorable resultado de España en la dimensión de «participación y oportunidades económicas» en el último GGGR del WEF para 2020.

BIBLIOGRAFÍA

ALAMINOS, Estefanía; y AYUSO, Mercedes. «Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: concurrencia de pensiones del Sistema de la Seguridad Social español», *Estudios de Economía Aplicada*, n.º 33, 2015. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/282357052_Una_estimacion_actuarial_del_coste_indivi

⁹ Un individuo delega cuando en la encuesta ha respondido «No» a la pregunta «queremos saber si está usted familiarizado con las finanzas de su hogar; no solo si conoce las propiedades, productos financieros y deudas del hogar en su conjunto, sino los motivos de unas decisiones u otras sobre gastos e inversiones».

- dual_de_las_pensiones_de_jubilacion_y_viudedad_Concurrencia_de_pensiones_del_Sistema_de_la_Seguridad_Social_espanol.
- BOVER, Olympia; HOSPIDO, Laura; y VILLANUEVA, Ernesto. *Encuesta de Competencias Financieras 2016. Principales resultados*. Dirección General de Economía y Estadística, Banco de España, 2018. Disponible en: https://www.bde.es/f/webbde/SES/estadis/otras_estadis/2016/ECF2016.pdf.
- CLOSINGAP. *Coste de oportunidad de la brecha de género en la salud*. Noviembre, 2018. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2018/11/Informe_Salud.pdf.
- *Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*. Febrero, 2019. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2019/02/Informe_-Conciliacio%CC%81n.pdf.
- *Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones*. Abril, 2019. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2019/04/Informe_-Pensiones.pdf.
- *Coste de oportunidad de la brecha de género en el ocio*. Junio, 2019. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2019/07/Informe_-Ocio-V6.pdf.
- *Coste de oportunidad de la brecha de género en la movilidad*. Septiembre, 2019. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2019/09/ClosingGap_Resumen-Ejecutivo_Informe-Movilidad.pdf.
- *Coste de oportunidad de la brecha de género en el turismo*. Noviembre, 2019. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2019/11/Informe_-Turismo-LOW.pdf.
- FERRÍN, Mónica; FRAILE, Marta; y GARCÍA-ALBACETE, Gema. «The Gender Gap in Political Knowledge: Is It All About Guessing? An Experimental Approach», *International Journal of Public Opinion Research*, vol. 29, 1, pp. 111–132, March 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/ijpor/edv042>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Encuesta de población activa. Microdatos*. 2019.
- SINDICATO DE TÉCNICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA (GESTHA). *Brecha salarial y techo de cristal*. 2019. Disponible en: <http://www.gestha.es/archivos/actualidad/2019/2019-03%20-%20ANEXO-3.pdf>.
- WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2020*. 2019. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

BRECHA SALARIAL EN EL SECTOR FINANCIERO

TERESA MORALES GÓMEZ-LUENGO

*Técnico Comercial y Economista del Estado, actualmente
cursando el Máster en Políticas Públicas de la Harris School
of Public Policy de la Universidad de Chicago, en la que trabaja
como asistente de investigación sobre el alcance económico
de la brecha salarial*
tmoralesgl@uchicago.edu

RESUMEN

La brecha salarial bruta en el sector financiero es una de las más altas de las economías occidentales. Este capítulo hace un repaso de la literatura académica sobre brecha salarial para identificar las posibles causas de las diferencias salariales en el sector financiero.

Para comprender la naturaleza de la brecha salarial debe distinguirse entre brecha salarial bruta, que compara el sueldo medio de todos los hombres y mujeres; y brecha salarial ajustada, que compara el sueldo medio de hombres y mujeres que tienen el mismo nivel educativo y el mismo tipo de puesto. Desde los años ochenta se ha producido una convergencia total en niveles educativos entre hombres y mujeres por lo que la brecha salarial a día de hoy parece explicarse fundamentalmente por el tipo de puesto y los sectores en los que trabajan las mujeres en comparación con los hombres, así como por el posible efecto de la discriminación salarial.

Algunas características del sector financiero lo convierten en un sector propenso a acumular diferencias salariales entre hombres y mujeres. Entre otras características, destaca la manera en la que se organiza el trabajo. Existe escasa flexibilidad horaria y se premian desproporcionadamente las jornadas prolongadas y completa disponibilidad, algo que perjudica a la mujer más que al hombre. Igualmente, es posible que las mujeres tengan menos posibilidades de progresión profesional y de formación cuando son o pueden ser madres. Finalmente el tipo de habilidades que se buscan a la hora de contratar y que se premian salarialmente en el sector tienden a dejar a la mujer en una posición de desventaja frente al hombre.

Aunque el sector está avanzando en la buena dirección, sería necesario un cambio interno de cultura y, en la medida de lo posible, cambios organizativos que lo conviertan en un sector más atractivo para la mujer.

1. INTRODUCCIÓN

El sector financiero ha duplicado su peso desde principios del siglo XX en algunas de las grandes economías occidentales, especialmente en las anglosajonas (Philippon; Reshef, 2013). En países como Estados Unidos, el Reino Unido o Irlanda ha pasado de representar un 4% del Producto Interior Bruto (PIB) a representar entre un 7% y 8% del PIB en la actualidad.¹

La expansión del sector financiero, en especial de la banca de inversión, se produjo a la par que la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, se trata de uno de los sectores con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel internacional. La brecha salarial bruta, es decir sin ajustar por las características del individuo o puesto, es más alta que en el resto de sectores de la economía tanto en Estados Unidos como en una gran mayoría de países de la Unión Europea.

En Estados Unidos las empleadas del sector financiero, el 55% del total de empleados del sector, ganan de media 74 céntimos por cada dólar que ganan los hombres. Esta cifra representa la mayor brecha salarial de la economía americana, seguida del sector de consultoría en el que las mujeres cobran 80 céntimos por cada dólar que ganan los hombres.² En el estado de Nueva York, cuya economía se basa en gran medida en servicios financieros, las mujeres ganan un 57,1% de lo que ganan los hombres.³

En los países de la Unión Europea con sectores financieros desarrollados la brecha salarial es también muy elevada. En el Reino Unido, las mujeres ganan 65,8 céntimos por cada euro ganado por los hombres, en Francia 69,4 céntimos y en Suiza 69,7 céntimos.⁴

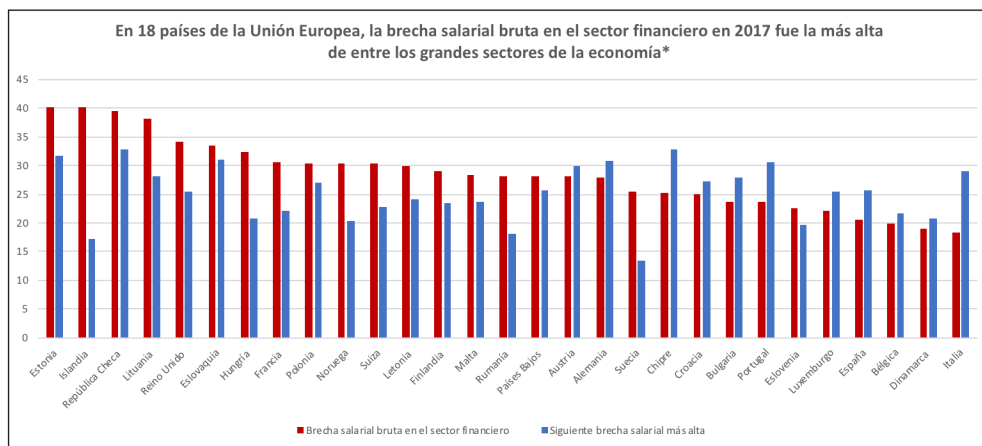
¹ Fuentes: Bureau of Economic Analysis.

² <https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap>.

³ Informe del estado de Nueva York, abril de 2018.

⁴ Fuente: Eurostat.

Gráfico 1

Fuente: Eurostat⁵

En el Reino Unido, la constatación de esta realidad ha llevado tanto al sector público como al sector privado a estudiar el origen de la brecha salarial en el sector financiero y a hacer pública una mayor cantidad de información al respecto. En 2008 la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido, organismo encargado de ejecutar la Ley de Igualdad, comenzó una investigación sobre las prácticas de género en el sector financiero británico. Igualmente, el Departamento de Tesoro de la Cámara de los Comunes encargó un informe sobre la situación de las mujeres en el sector financiero publicado en 2016. Muchos bancos se han visto forzados a publicar sus datos de brecha salarial por una nueva regulación que desde 2017 obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a publicar sus datos salariales en una web centralizada. En 2018 un total de 419 empresas del sector publicaron estas informaciones en la web. Algunas de ellas han decidido ir más allá y publicar datos sobre la situación de la mujer en su empresa con un mayor grado de detalle.

Las cifras de brecha salarial que se han expuesto sobre Estados Unidos y la Unión Europea miden la diferencia de sueldo medio entre todos los hombres y mujeres que trabajan en el sector financiero. Por lo tanto, no están ajustadas por el nivel educativo ni por el nivel de responsabilidad de los empleados. Una

⁵ Se excluyen «Otros servicios» y «Arts, Entertainment and Recreation» así como países para los que no existen datos.

gran parte de la brecha salarial en el sector financiero se debe al menor número de mujeres en puestos de alta responsabilidad. Pero incluso cuando se comparan los sueldos entre personas que tienen la misma formación y el mismo tipo de puesto se encuentran diferencias. Esto es especialmente relevante cuando se analizan los bonus por productividad que ganan los altos directivos. Para poder diseñar medidas que permitan reducir la brecha salarial en el sector financiero sería necesario comprender qué parte de la diferencia entre salarios se debe a diferentes niveles educativos; qué parte se debe a que las mujeres acceden en menor proporción a puestos de alta responsabilidad y por qué motivos; y qué parte se debe a un mero efecto discriminatorio.

Existe escasa literatura empírica sobre la influencia de estos tres factores en la brecha salarial en el sector financiero. Sin embargo, la literatura empírica general más reciente y algunos experimentos centrados específicamente en el sector financiero permiten arrojar algo de luz sobre las posibles dinámicas que se están produciendo en el sector y que provocan una diferencia salarial notable entre hombres y mujeres.

Como veremos, hay muchas características del sector financiero –y en particular de la banca de inversión– que lo convierten en un sector propenso a acumular importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres. Entre ellas se incluyen las dinámicas de contratación y progresión profesional, la escasa flexibilidad en los horarios, la importancia de las relaciones con clientes o la estructura salarial en puestos de alta responsabilidad.

A lo largo de este capítulo se expondrán, en primer lugar, las distintas medidas de brecha salarial procurando comprender qué representa cada una de ellas y qué parte de la brecha salarial se puede considerar discriminatoria. En segundo lugar, se repasa la literatura empírica para comprender qué factores podrían estar causando la brecha salarial en el sector financiero. Por último, se comparten algunas reflexiones sobre posibles soluciones e implicaciones de política económica.

2. ¿QUÉ PARTE DE LA BRECHA SALARIAL ES DISCRIMINATORIA?

Para comprender cuál es la naturaleza de la brecha salarial y qué parte de la diferencia salarial es discriminatoria es necesario ajustarla por niveles educativos, tipo de puesto o industria. La literatura académica suele utilizar el méto-

do denominado «Oaxaca-Blinder». Dicho método consiste en calcular cuánto ganaría cada mujer si fuera un hombre, dado su nivel de educación, tipo de puesto, industria en la que trabaja etc. La diferencia media entre lo que ganarían las mujeres si fueran hombres y lo que ganan en realidad es la denominada brecha salarial ajustada. Es decir la brecha salarial ajustada compara el sueldo medio entre personas con las mismas características excepto su género.

Muchos autores consideran que esta brecha salarial ajustada aproxima el efecto de la discriminación hacia la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, resulta prácticamente imposible estimar con este método cuál es exactamente el efecto de la discriminación, por varios motivos. En primer lugar, la diferencia restante entre salarios podría estar afectada por variables que no se han observado, como diferencias de productividad entre individuos. Además, el grupo de mujeres que acepta trabajar puede ser diferente al grupo de mujeres que decide no trabajar dada la oferta salarial que recibiría o que ha recibido. Como solo observamos los salarios que se aceptan, las diferencias observadas podrían estar sobreestimando o subestimando la discriminación salarial.⁶ Por otro lado, las variables que se incluyen a la hora de calcular cuánto ganaría una mujer si fuera un hombre están explicando el resto de la brecha salarial bruta, pero también pueden producirse como consecuencia de efectos discriminatorios. Por ejemplo, si hacemos el cálculo de la brecha salarial ajustada comparando puestos homogéneos, no estamos incluyendo en la estimación de brecha salarial ajustada el fenómeno de la discriminación para el acceso a esos puestos, que es previo al salario mismo que se paga a hombres y mujeres en puestos de igual nivel. Es decir, la discriminación por género puede manifestarse no solamente en los salarios sino en una fase anterior, como consecuencia de la menor probabilidad que tiene la mujer de acceder a determinados puestos.

Una dificultad añadida es que se pueden distinguir distintos tipos de discriminación con implicaciones muy diferentes. Un posible tipo de discriminación es el que Gary Becker denominó «gusto por la discriminación» en su libro *La economía de la discriminación*. En ella los empleadores manifiestan un gusto o preferencia por la discriminación de manera que prefieren contratar o pagar más a un grupo –hombres– incluso a pesar de que el otro

⁶ Diversos estudios que aplican la corrección de Heckman obtienen signos diferentes del efecto corrección en distintas etapas y en función de las variables utilizadas.

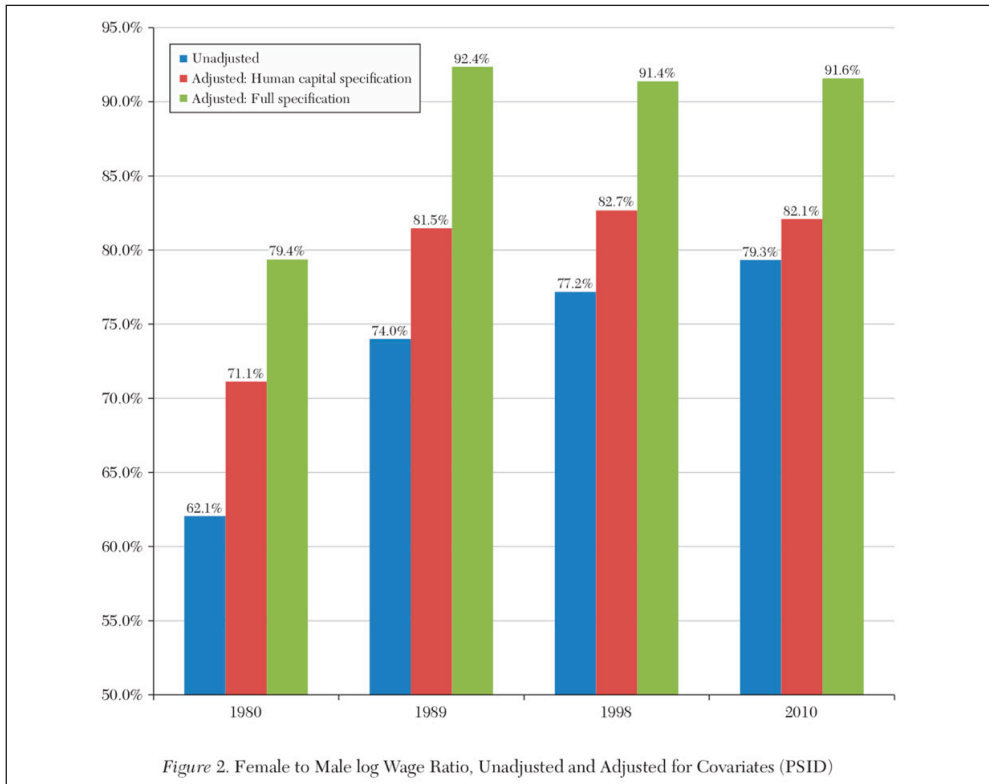
grupo –el de las mujeres– sea igual o más productivo. Si las mujeres son igual o más productivas que los hombres este tipo de discriminación debería tender a desaparecer en mercados competitivos ya que las empresas discriminatorias estarían perdiendo dinero en comparación con las empresas que no discriminan. En este sentido, resulta interesante el estudio de Sandra Black y Philip Strahan en el que demuestran que el levantamiento de las restricciones regulatorias en el sector bancario desde 1970 hasta finales de siglo XX provocó un aumento de la competencia en el sector que se tradujo en una reducción media de los salarios de los hombres del 12% mientras que los salarios de las mujeres solo se redujeron un 3%.

Otro posible tipo de discriminación es la discriminación estadística. En esta las empresas prefieren contratar a un grupo frente a otro sin basarse en las preferencias subjetivas, sino en el hecho de que el grupo discriminado –en este caso las mujeres– pueda ser menos productivo de media o su productividad más difícil de predecir. En contextos de incertidumbre en los que el empleador cuenta con poca información sobre la habilidad de sus empleados, debe inferir la productividad de los candidatos basándose en características observables, incluido el género. Es posible que, de media, las mujeres sean menos productivas que los hombres si tienen niveles educativos diferentes (factor poco relevante a día de hoy como veremos), por el mayor número de interrupciones en su carrera como consecuencia de la maternidad o bien si determinadas actitudes discriminatorias provocan esa reducción de productividad. Por ejemplo clientes que prefieren que les atiendan hombres a mujeres. En este segundo tipo de discriminación el grupo discriminado tiene menos acceso a oportunidades de formación en el empleo y menos experiencia en determinados puestos, por lo que la situación puede perpetuarse en el tiempo. En definitiva, en el caso de la discriminación estadística las decisiones discriminatorias tienden a reforzar los prejuicios que las sustentan y enquistan la discriminación en el tiempo incluso en mercados competitivos, mientras que en la preferencia por la discriminación, las fuerzas competitivas ayudan a eliminar las consecuencias de dichas actitudes.

Como decíamos, el método de «Oaxaca-Blinder» no permite deducir qué parte exacta de la brecha salarial se debe a actitudes discriminatorias ni distinguir qué tipo de actitudes discriminatorias predominan. Sin embargo, sí permite comprender a grandes rasgos cuáles son los grupos de factores que producen la brecha salarial y cómo van cambiando esos factores a lo largo del tiempo. El gráfico 2 de Blau y Khan (2017) muestra la evolución de la brecha

salarial en Estados Unidos, ajustada por distintos factores entre 1980 y 2010. La barra azul representa cuánto ganan las mujeres de media como proporción del salario de los hombres. La diferencia entre esa barra y el 100% es, por lo tanto, la brecha salarial bruta. La barra roja representa la diferencia entre lo que ganarían las mujeres si fueran hombres dado su nivel educativo y dada la formación que han recibido en el empleo y lo que ganan en realidad. Finalmente, la barra verde representa la diferencia entre lo que ganarían las mujeres si fueran hombres dado el nivel educativo y el tipo de puesto que ocupan, la industria, cobertura sindical, raza y región. Es decir, la diferencia entre el 100% y la barra verde sería la parte de la brecha salarial que no se puede explicar por ninguno de esos factores. Es la denominada brecha salarial ajustada.

Gráfico 2



Como podemos ver, los salarios de las mujeres ajustados por nivel educativo, tipo de puesto y ocupación convergieron rápidamente hacia los salarios

de los hombres en la década de los ochenta. Es decir la parte no explicada de la brecha salarial se redujo drásticamente entre 1980 y 1989. Sin embargo, dicha diferencia salarial se volvió a ampliar durante la década de los noventa y actualmente converge a un ritmo mucho más lento.

En segundo lugar, se ha producido una convergencia total en niveles educativos hasta el punto de que, a día de hoy, las empleadas americanas tienen de media un nivel de educación superior al de los hombres. Este fenómeno no se da solo en Estados Unidos sino en muchos otros países. Si el salario viniera exclusivamente determinado por el nivel educativo, las mujeres deberían ganar de media más que los hombres. La brecha salarial ajustada por capital humano no solo incluye educación sino también años de experiencia como aproximación a la formación en el empleo. Los hombres americanos siguen teniendo más años de experiencia que las mujeres aunque la diferencia se ha reducido notablemente, desde siete años más en 1980 a 1,4 años más de experiencia en 2010. Todo ello provoca que en el gráfico, la brecha salarial bruta y la ajustada por capital humano cada vez se acerquen más. Es decir, la educación y formación cada vez explican una menor parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

La extinción de la brecha educativa y formativa entre hombres y mujeres hace que a día de hoy las diferencias salariales se expliquen fundamentalmente por el tipo de puesto que ocupan las mujeres, las responsabilidades que asumen dentro del organigrama de la empresa y el tipo de sectores en los que trabajan.

Tabla 1

Porcentaje de la brecha salarial explicado		
Variables explicativas	1980	2010
Educación	2,6	-5,9
Experiencia laboral	21,1	14,1
Región	0,0	0,3
Raza	1,4	4,3
Cobertura sindical	6,2	-1,3
Tipo de industria	9,6	17,6
Tipo de puesto	10,7	32,9
Total explicado	51,5	62,0
Total no explicado	48,5	38,0

Fuente: Blau y Khan (2017)

Igualmente, sigue habiendo una parte importante de las diferencias salariales no explicada que, con mucha cautela, se puede considerar un resultado aproximado de la discriminación salarial. Blau y Khan (2017) también muestran que la parte no explicada es considerablemente más grande y se ha reducido menos para las mujeres que ganan sueldos altos. Esta evolución diferente de la brecha salarial ajustada entre distintos tipos de salarios está estrechamente relacionada con el denominado «techo de cristal» que impide sobre todo a mujeres altamente cualificadas alcanzar los niveles salariales de los hombres en determinados sectores.

Entender cuál es el efecto de los factores discriminatorios y los factores relacionados con el tipo de puesto y tipo de industria resulta complejo porque las dinámicas juegan en un doble sentido. Por un lado, es posible que las empresas ofrezcan menos puestos de trabajo a mujeres en determinados sectores y niveles de responsabilidad –factores de demanda– y por otro, es posible que al mismo tiempo las mujeres busquen o acepten puestos diferentes a los hombres o decidan trabajar o no de manera diferente a los hombres –factores de oferta. Además, cada sector puede tener sus propias dinámicas de oferta y demanda de empleo. Por eso es importante repasar la literatura empírica que a través de otras metodologías permite aislar efectos concretos para comprender mejor cuáles son exactamente las causas de la brecha salarial.

3. POTENCIALES CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL EN EL SECTOR FINANCIERO

Existen pocos estudios empíricos de brecha salarial centrados específicamente en el sector financiero. Además de esos estudios, parece relevante identificar los elementos que la literatura más general ha identificado como contribuyentes a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. A continuación exponemos los que creemos que podrían estar jugando un papel importante en el sector financiero.⁷

⁷ A lo largo de esta sección, cuando no se cita un autor específico se trata de ideas recogidas en el repaso de literatura que hacen Blau y Khan (2017).

3.1. Educación y habilidades matemáticas

El primer elemento que podría estar provocando parte de la brecha salarial en el sector financiero es la educación. Como hemos visto la educación es uno de los factores que potencialmente puede explicar parte de las diferencias salariales. Sin embargo, las mujeres tienen en media un mayor nivel de educación que los hombres a nivel internacional por lo que esta explicación ha ido perdiendo peso a lo largo del tiempo.

De hecho, para algunos autores resulta complejo entender por qué las mujeres han adelantado a los hombres en nivel educativo teniendo en cuenta que el retorno de la inversión en educación es más bajo para las mujeres. Una posible explicación es que el coste del esfuerzo asociado a estudiar una carrera universitaria parece ser más bajo para las mujeres ya que las niñas tienden a tener mejores resultados en la etapa educativa previa a la universidad. Esta diferencia de notas suele explicarse por las mayores habilidades no cognitivas de las niñas, como una mayor capacidad de concentración, en parte asociadas a un proceso de maduración más temprano.

A pesar de esta aparente ventaja, sigue habiendo una proporción reducida de mujeres en las denominadas titulaciones STEM, es decir grados de ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas. Este hecho parece explicar una parte importante de la brecha salarial entre personas con mayor nivel educativo. Es posible también que haya más hombres ocupando determinados puestos en el sector financiero porque hay más hombres con titulaciones que requieren habilidades matemáticas.

Si este es el caso, la pregunta que surge es ¿por qué hay más hombres con titulaciones de tipo matemático que mujeres? Aunque las niñas tengan mayores habilidades no cognitivas, algunos estudios han apuntado hacia diferencias en habilidades cognitivas de tipo matemático como una posible explicación a las diferentes elecciones de titulación. Sin embargo, este resultado ha sido muy contestado por la literatura. En particular, se ha demostrado que los resultados que obtienen las niñas en matemáticas varían ampliamente entre distintos países, lo cual sugiere que puede haber elementos sociales e institucionales que afectan a dichos resultados. Por otro lado, es cuestionable que los resultados de un test sean realmente indicativos de las habilidades de los niños. En particular Spencer, Steele y Quinn demostraron que los niños pueden obtener resultados distintos si se les expone a diferentes estereotipos. Cuando a las niñas se

les decía antes de realizar el examen que el resto de niñas solían hacer el examen igual de bien que los niños, las niñas tendían a obtener mejores resultados que cuando se les decía que los resultados de las niñas eran peores. Por lo tanto, las habilidades matemáticas de hombres y mujeres no parecen ser intrínsecamente diferentes y el tipo de carrera elegido por las mujeres podría estar viéndose afectado por factores de tipo social y psicológico.

Por otro lado parece que el posible impacto de las habilidades matemáticas en la brecha salarial cada vez es menor. Las nuevas generaciones no están tan afectadas por estas diferencias por lo que la evolución en conocimientos matemáticos está tendiendo últimamente a cerrar la brecha salarial en lugar de ampliarla.

En conclusión, aunque las diferencias educativas entre hombres y mujeres se han reducido muy notablemente, todavía persisten en el número de mujeres graduadas en carreras científicas, tecnológicas y matemáticas. Dado que estas carreras son especialmente demandadas en el sector financiero, estas diferencias podrían explicar una parte de la brecha salarial en el sector. La menor proporción de mujeres en profesiones STEM no ha sido explicada satisfactoriamente hasta la fecha pero podría deberse a factores sociales, institucionales y psicológicos que han empujado históricamente a las niñas a evitar carreras con alto contenido matemático. No obstante la situación parece estar mejorando en las nuevas generaciones.

3.2. Formación en el empleo

Más difícil de cerrar es la brecha que parece existir en formación en el empleo. En particular, una mayor discontinuidad en la vida laboral de la mujer hace que las mujeres inviertan menos en formación a lo largo de su carrera, ya que les resulta menos rentable. Igualmente las empresas invierten menos en formación específica de la actividad de la empresa para las mujeres ya que tienen más incertidumbre sobre si dicha inversión les resultará rentable.

En el sector financiero, las posibilidades de promoción parecen estar estrechamente ligadas a la formación en el empleo. El informe de la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido publicado en 2009 explica que las empresas de la *City* tienden a contratar a personal de un número reducido de universidades de prestigio pero que la mayor parte de los empleados no tienen

formación específica en finanzas cuando son contratadas. Esto indica que las habilidades específicas en finanzas son adquiridas a lo largo de la carrera profesional y no antes. Igualmente, a través de entrevistas orales, la Comisión llegó a la conclusión de que a los hombres se les incentiva a formarse en materias que van más allá de su puesto actual con perspectivas de progreso en el organigrama de la empresa, mientras que a las mujeres se les dota de formación específica a su puesto. El resultado es que cuando las mujeres interrumpen su carrera por maternidad, normalmente vuelven al mismo puesto que tenían o incluso a puestos de rango inferior, con escasas perspectivas de progresar.

En definitiva, parece que la manera en que está diseñada la formación en el empleo en el sector financiero hace que las posibilidades de progresión profesional de la mujer sean de media menores que las de los hombres.

3.3. Elementos psicológicos

Tradicionalmente se argumenta que en el sector financiero prevalece una cultura eminentemente masculina. Como decíamos, según la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, la contratación en el sector financiero británico no parece basarse en conocimientos financieros. En su lugar los bancos de la *City* buscan habilidades concretas que se suelen identificar con el comportamiento masculino.

Este tipo de dinámica está ligada a la literatura que intenta explicar la brecha salarial como resultado de factores psicológicos y habilidades no cognitivas que hacen que mujeres y hombres se comporten de manera diferente. Se argumenta que los hombres tienden a preocuparse por el dinero más que las mujeres, tienen mayor autoestima, son más competitivos, están dispuestos a aceptar mayores riesgos y tienden a creer que controlan su propio destino más que las mujeres. Estas características pueden hacer que los hombres acepten ambientes más competitivos o puestos con sueldos más altos, pero que entrañen mayores riesgos.

Resulta complicado medir el efecto de los factores psicológicos por diversos motivos. En primer lugar, porque los factores psicológicos pueden afectar al salario tanto por vía directa como indirectamente por la vía de la formación y educación, como hemos visto. En segundo lugar, si se miden en el mismo momento temporal es difícil distinguir si el comportamiento determina el salario o si el salario determina el comportamiento. Finalmente es posible que la percepción de habilidades no cognitivas sea diferente en fun-

ción de si el empleado es hombre o mujer. Por ejemplo, es posible que la ambición se considere algo positivo en hombres, pero negativo en mujeres, dados los estereotipos existentes a día de hoy.

Ernesto Reuben, Paola Sapienza y Luigi Zingales (2015) realizaron un estudio experimental en el que analizan el impacto salarial de la preferencia por ambientes competitivos de estudiantes de la escuela de negocios de la Universidad de Chicago. Una ventaja de este estudio es que los factores psicológicos se midieron con anterioridad al empleo de los estudiantes. Para estudiar el grado de competitividad de los estudiantes se les ofrecen dos opciones: resolver un problema sin competir con otros estudiantes con una ganancia de cuatro dólares por cada pregunta que se conteste bien, o resolver un problema compitiendo con otros estudiantes y con la posibilidad de ganar 16 dólares por pregunta contestada bien pero solo si se es el estudiante que mejor lo hace.

Los hombres resultaron ser el doble de propensos a elegir la opción competitiva en comparación con las mujeres. El estudio construye un indicador sobre la base de estas respuestas y analiza cuál es el efecto de esta preferencia por ambientes competitivos sobre los salarios, controlado por otras características de los individuos como sus habilidades académicas. La preferencia por la competitividad parece afectar, según este estudio, al tipo de industria elegida por los estudiantes y explica un 10% de la brecha salarial para ese grupo de personas en su primer empleo después de terminar el Master in Business Administration (MBA).⁸

Otro elemento importante relacionado con factores psicológicos es el hecho de que las mujeres tienden a negociar en mucha menor medida sus condiciones salariales y progresión dentro de la empresa. Algunos estudios demuestran que las capacidades negociadoras de las mujeres son equivalentes a las de los hombres cuando se trata de negociar aspectos que afectan a terceros o cuando se negocia sobre salarios de ofertas en las que ponían explícitamente que el sueldo estaba sujeto a negociación. De este modo, la menor capacidad de negociación de la situación personal podría estar ligada a factores sociales más que a las características intrínsecas de la mujer.

Dado el tipo de habilidades que las empresas persiguen en el sector financiero es bastante probable que las distintas actitudes a la hora de nego-

⁸ La brecha salarial entre hombres y mujeres para este grupo de estudiantes en su primer empleo era del 15%.

ciar salarios tengan un efecto importante en la brecha salarial en el sector. Dentro de las dinámicas de negociación salarial en el sector financiero juegan un papel importante los bonus o pagos ligados a resultados. Según los datos publicados por el gobierno británico sobre brecha salarial derivados de la nueva normativa de transparencia salarial, en 2018 los bonus recibidos por mujeres en el sector financiero eran cerca de un 50% más bajos que los recibidos por los hombres. Por su parte, la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos en su informe de 2009 apuntaba que los pagos basados en incentivos o bonus parecen estar basados más en la habilidad individual de pedir más dinero que en la productividad individual.

En definitiva, es posible que haya menos mujeres que hombres dispuestas a trabajar en determinados puestos del sector financiero por el tipo de actitudes que predomina y que las que sí trabajan en el sector tiendan a negociar menos frecuentemente su sueldo.

3.4. Maternidad y discriminación

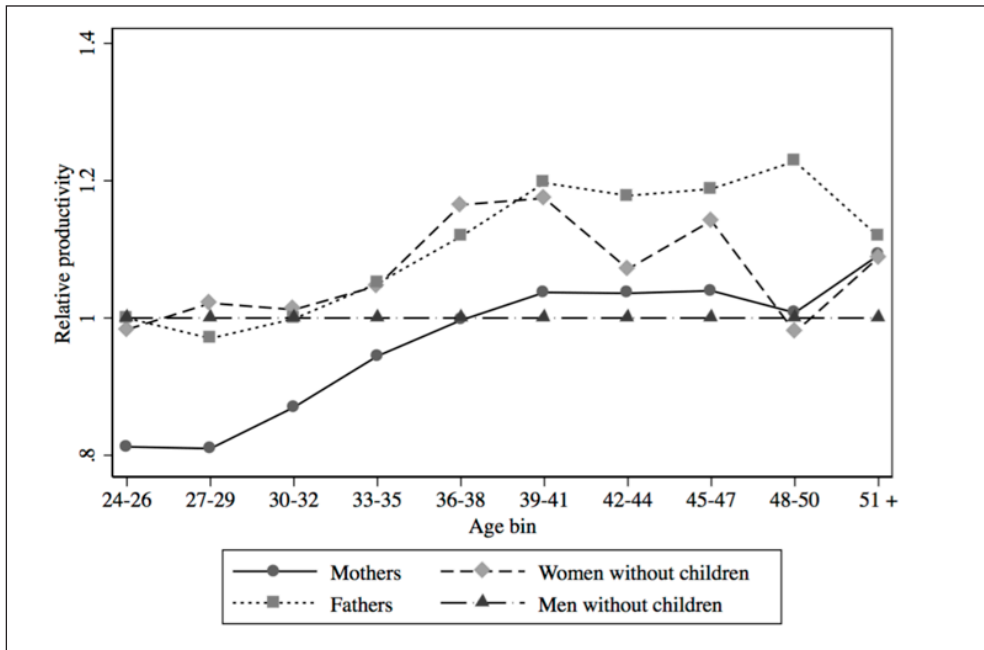
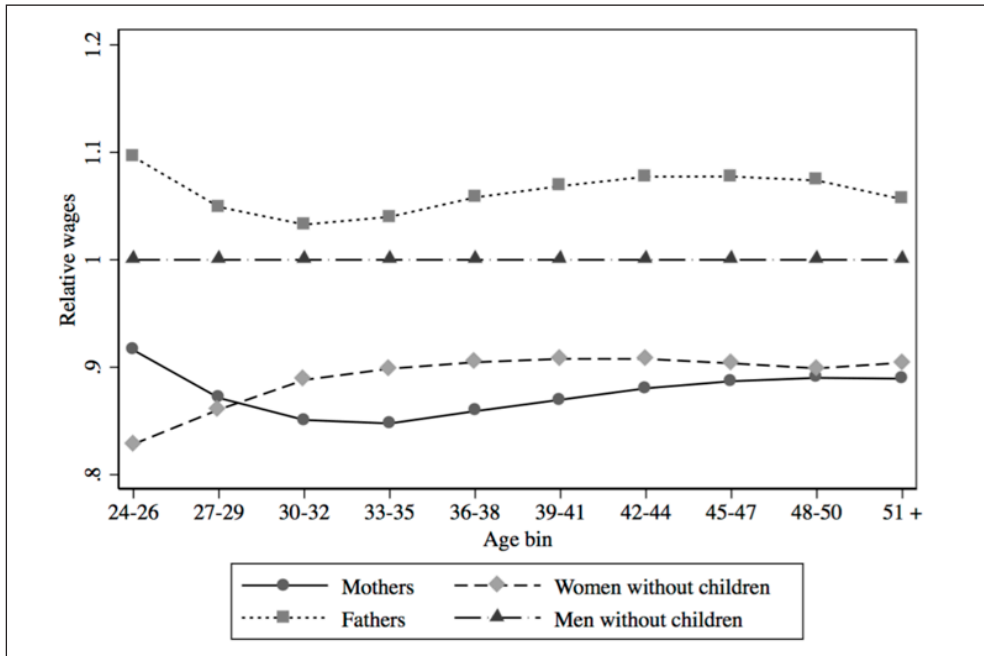
Una gran parte de la literatura académica se ha centrado en estudiar los efectos de la maternidad en la brecha salarial. Aunque se han producido avances, las mujeres siguen soportando de media una mayor carga en el cuidado de los hijos, algo que afecta por varias vías al salario que perciben. Por un lado, es posible que la maternidad reduzca al menos temporalmente la productividad de la mujer ya sea por el tiempo de experiencia perdido, la menor formación que suelen recibir o por restricciones en el tiempo dedicado al trabajo una vez que se es madre. Por otro lado, existen estudios experimentales que indican que podría existir discriminación no hacia las mujeres en general sino hacia las madres en particular. Así cuando se compara el salario que se ofrece a personas del mismo sexo, pero que difieren en si tienen hijos o no, se observa que las mujeres con hijos tienden a recibir ofertas salariales menores que las mujeres que no tienen hijos, mientras que los hombres reciben mejores ofertas si son padres que si no lo son. También es posible que las mujeres sufran discriminación salarial solo por el hecho de estar en edad de concebir, es decir, por la mera posibilidad de que tengan hijos.

Un estudio reciente de Yana Gallen (2018) arroja algo de luz sobre qué parte de la brecha salarial de la mujer se debe a una pérdida de productividad

cuando se es madre y qué parte podría deberse a factores discriminatorios. El estudio utiliza datos del mercado laboral de Dinamarca para comparar la productividad de los trabajadores y el salario que reciben. El gráfico 3, extraído de dicho estudio, permite ver, a la izquierda, el salario de madres y mujeres sin hijos; y de padres y hombres sin hijos como proporción del salario de hombres sin hijos. Las mujeres, tanto con como sin hijos, cobran sistemáticamente entre un 10 y un 20% menos que los hombres sin hijos y la diferencia es incluso mayor cuando se comparan los sueldos con los de los hombres con hijos. ¿Qué parte de esa brecha es producto de una menor productividad? El gráfico de la derecha permite responder a esta pregunta. Las madres son de media menos productivas que el resto de grupos entre los 24 y los 30 años, pero después convergen en productividad e incluso superan la productividad de los hombres que no tienen hijos a partir de los 36 años. Mientras que la productividad converge la brecha salarial se amplía y posteriormente la brecha salarial parece perpetuarse aunque las mujeres sean más productivas.

Es posible, como decíamos, que las mujeres que no tienen hijos también sufran discriminación salarial solo por la posibilidad de tener hijos en algún momento de su carrera profesional. En particular, la productividad de las mujeres de la muestra que no tenían hijos fue superior a la de los hombres que no tenían hijos en todos los tramos de edad. Sin embargo, los sueldos de estas mujeres fueron muy similares a los de las mujeres que eran madres. Aunque el salario tiende a converger hacia el de los hombres en la primera etapa de la vida laboral, hasta los 38 años, más adelante el salario parece estancarse totalmente a pesar de la mayor productividad que registran.

Gráfico 3



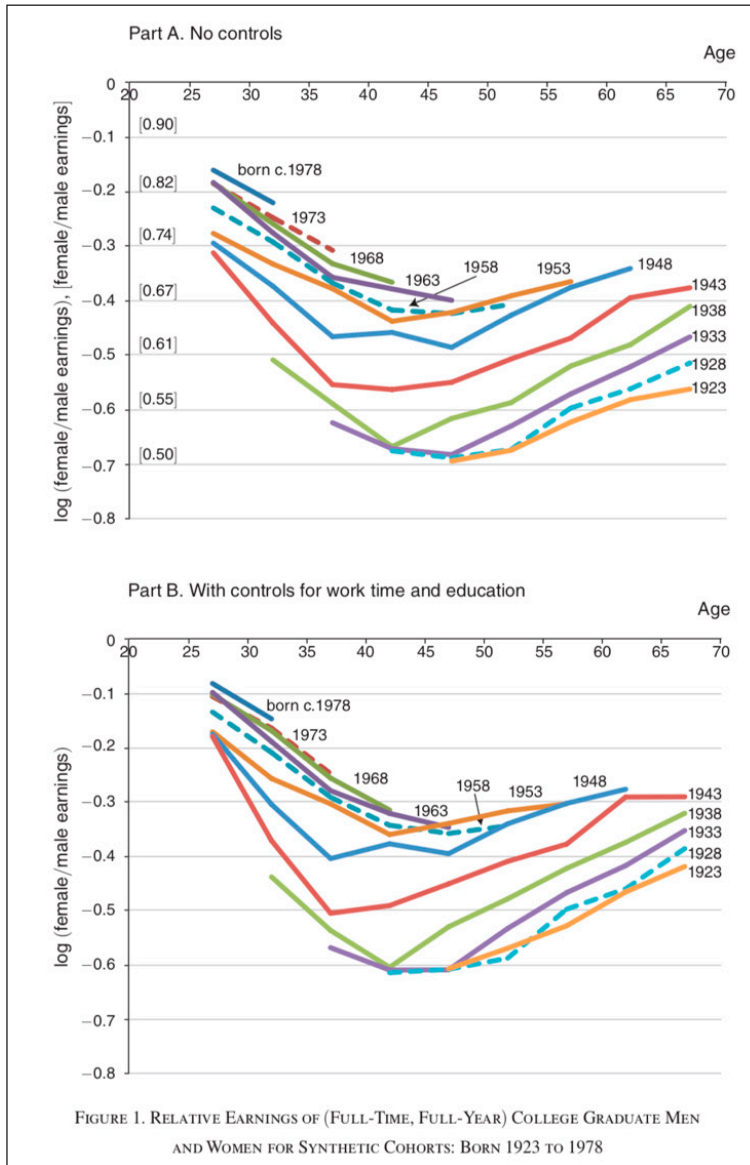
Si la productividad está bien medida parece evidente que al menos una parte de la brecha salarial se debe a efectos discriminatorios hacia las mujeres, tanto si tienen hijos como si no los tienen. Este fenómeno que parece ser transversal, podría estar explicando una parte importante de la brecha salarial en el sector financiero si bien no existen estudios específicos al respecto.

3.5. Flexibilidad horaria y jornadas prolongadas

Por otro lado, es posible que la maternidad no sólo afecte a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares, sino también al tipo de puesto y sector en los que la mujer acaba trabajando que, como vimos en la sección 2, determinan una gran parte de la brecha salarial. Es por ello que la literatura más reciente ha empezado a centrarse en mayor medida en las condiciones laborales de distintos puestos y/o sectores para explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En particular Claudia Goldin en su artículo titulado «Una Gran Convergencia de Género: su último capítulo» argumenta que la brecha salarial es prácticamente inexistente en algunos sectores e identifica la estructura salarial y la manera en que se organiza el trabajo en sectores como el financiero como principal causa de la brecha salarial en la actualidad.

En primer lugar, Goldin considera que algo sucede en la vida laboral de las mujeres que hace que la brecha salarial se vaya ampliando con los años. En el gráfico 4 se observa la brecha salarial bruta y ajustada por capital humano a lo largo de la vida de distintas generaciones de mujeres.

Gráfico 4



Como podemos observar, las nuevas generaciones cada vez registran menor brecha salarial, aunque las mejoras de las últimas generaciones son menos notables. Lo interesante de este gráfico es que para todas las genera-

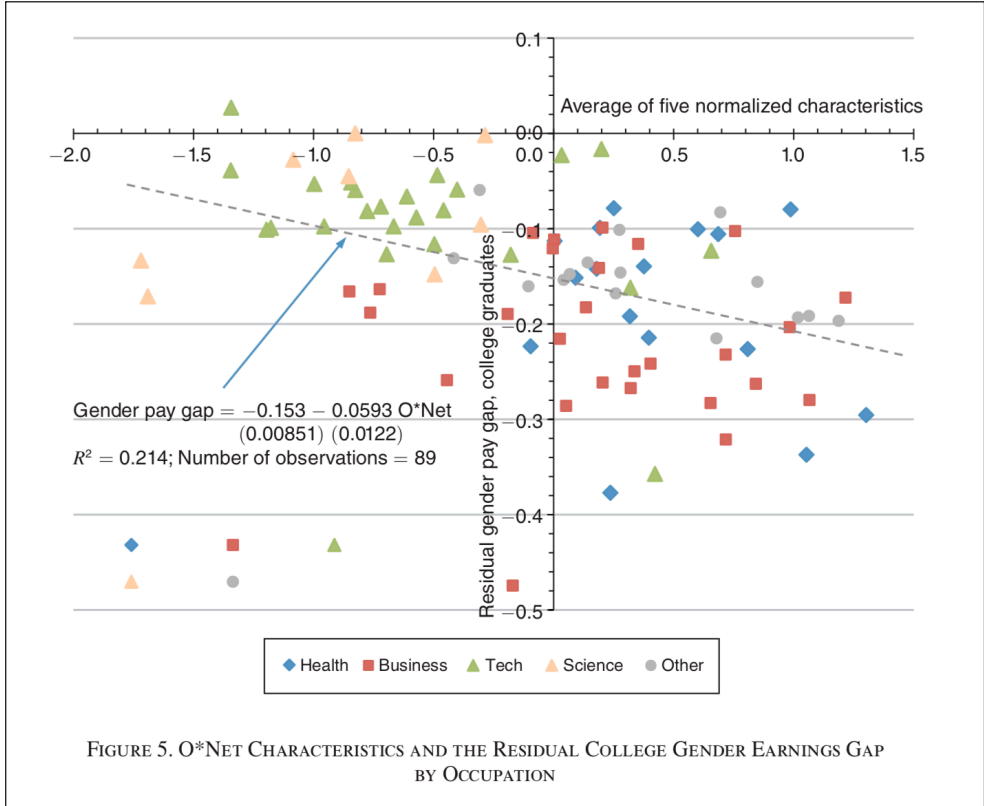
ciones, sin excepción, la brecha salarial se va ampliando hasta que la mujer cumple en torno a cuarenta años. Posteriormente el sueldo relativo de las mujeres se recupera ligeramente, pero nunca llega a alcanzar los niveles alcanzados al inicio de la vida laboral.

Por otro lado, Goldin demuestra que las características del tipo de puesto que se ocupa (tecnología, administrativo, de negocios, etc) son esenciales para comprender la naturaleza de la brecha salarial. En particular, la brecha salarial es mayor en puestos en los que la relación entre sueldo y horas trabajadas no es lineal. Es decir, en puestos en los que las horas adicionales cada vez se van pagando más, tiende a haber más desigualdad salarial. Así en algunos sectores los empleados que trabajan jornadas prolongadas y horas extraordinarias ganan mucho más del doble que los que trabajan la mitad de tiempo. Cuando esta estructura salarial predomina, suele existir mayor brecha de género en el sector.

Esta dinámica está muy relacionada con la falta de flexibilidad y necesidad de continuidad en la actividad que se desarrolla. Goldin argumenta que en sectores en los que, por ejemplo, la relación con clientes es esencial, los empleados que se relacionan con el cliente son difícilmente reemplazables por lo que se les exige estar siempre disponibles y, en muchas ocasiones, trabajar jornadas largas. En los trabajos en los que los empleados pueden sustituirse entre ellos fácilmente o en los que el trabajador puede organizar su propio ritmo de trabajo, como los puestos científicos, resulta más sencillo facilitar horarios y jornadas flexibles.

El artículo construye un indicador de rigidez en distintos tipos de puestos de trabajo, agrupando características que reflejan el trabajo bajo presión, la necesidad de presencia física en determinadas horas del día, flexibilidad o rigidez de horarios, o el número de personas y grupos con los que se deben mantener reuniones durante el trabajo, entre otros. El gráfico 5 muestra la relación entre la brecha salarial y el indicador de rigidez para distintos sectores. Como vemos, cuanto más alto es el indicador, mayor es la brecha salarial. Además los puestos científicos y tecnológicos (figuras triangulares) se encuentran en el lado de la izquierda, es decir tienen mayor flexibilidad y registran menor brecha salarial. Los puestos de negocios (figuras cuadradas), que incluirían la mayoría de puestos del sector financiero, se encuentran a la derecha, con una alta rigidez y brechas salariales más amplias.

Gráfico 5



En otro de sus estudios Goldin, Marianne Bertrand y Lawrence F. Katz (2010) se centran en los jóvenes profesionales de los sectores financiero y corporativo. En particular, el estudio realiza un seguimiento de la vida profesional de estudiantes de la escuela de negocios de la Universidad de Chicago. Los sueldos de hombres y mujeres son muy similares al terminar el máster pero conforme pasan los años las diferencias se amplían, especialmente entre los sueldos más altos. El hombre que se sitúa en el percentil noventa de la distribución salarial gana un 60% más que la mujer que se sitúa en ese mismo percentil entre las mujeres.

Los principales factores que explican estas diferencias crecientes son la menor formación previa de las mujeres, el mayor número de interrupciones en su carrera profesional y el menor número de horas trabajadas. Todo ello

está relacionado con la maternidad. Según este estudio, las mujeres empiezan a perder sueldo en comparación con los hombres no inmediatamente después de dar a luz, sino unos años después. La paternidad para los hombres genera, en cambio, el efecto contrario, es decir incrementos de salario.

Según Goldin, esto se produce en parte por decisiones de las empresas, pero sobre todo por elecciones personales de las mujeres que huyen de los horarios tan rígidos en sectores como el financiero. Por ejemplo, entre el grupo de mujeres estudiado, las que dejan de trabajar lo hacen en su mayoría por motivos relacionados con cuidado de hijos o familiares. Por otro lado, cuando una mujer de este grupo cambia de trabajo buscando horarios más flexibles o trabajo en remoto, lo hace a costa de un salario considerablemente menor. Además parece que las mujeres que estudiaron el MBA tuvieron mayor dificultad para conciliar vida personal y profesional que mujeres de otros grupos, como médicos.

Sin perjuicio de que se siga repartiendo más la carga del cuidado de los hijos entre hombres y mujeres, para terminar de cerrar la brecha salarial, según Goldin, habría que pensar en cómo reorganizar la manera en que se trabaja en algunos sectores. En particular habría que rearticular funciones y equipos de manera que las bajas laborales y los horarios flexibles no generen costes productivos. Según esta autora una de las posibles claves estaría en alcanzar una masa crítica de mujeres en el sector de manera que resulte rentable realizar esos cambios organizativos. Algunos sectores con amplia representación femenina ya han experimentado una transformación hacia una mayor flexibilidad en el empleo. El sector financiero parece tener un amplio margen para avanzar en esa dirección.

4. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES DE POLÍTICA ECONÓMICA

Las nuevas generaciones de mujeres cada vez se parecen más a los hombres: comienzan el mismo tipo de estudios, alcanzan el mismo o incluso mayor nivel de educación y tienen periodos de experiencia profesional muy similares. Sin embargo las diferencias salariales brutas entre hombres y mujeres siguen siendo altas, especialmente en sectores como el financiero, y las diferencias ajustadas, aunque menores, no terminan de desaparecer.

¿Qué puede estar provocando la brecha salarial en el sector financiero? En primer lugar la manera en que organiza el trabajo. En el sector parecen

premiarse las horas extraordinarias, la presencia física y la disponibilidad para atender a clientes. Existe por lo tanto escasa flexibilidad horaria y sueldos desproporcionadamente altos para personas que trabajan muchas horas, algo que perjudica en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Por otro lado, es posible que las mujeres cuando son madres –o solo por la posibilidad de serlo en un futuro–, reciban menos formación y menos oportunidades de progresión en su carrera profesional. Finalmente las actitudes competitivas que predominan en el sector pueden no ser atractivas para la mujer y limitar su capacidad de obtener un sueldo equivalente al de los hombres para una misma función, especialmente cuando se trata de pagos ligados a incentivos.

Frente a esta situación parece que las principales medidas para facilitar el cambio deberían producirse dentro del propio sector a través de cambios culturales y organizacionales que lo conviertan en un sector más conciliador y atractivo para las mujeres. En los últimos años, el sector ha dado algunos pasos importantes para comenzar a luchar contra la brecha de género, en su mayoría centrados en una mayor transparencia sobre datos salariales. Entre otras iniciativas, conviene destacar el *Índice de Equidad de Bloomberg* que cada año selecciona a las empresas del sector más comprometidas con la transparencia salarial y la igualdad de género.⁹ Igualmente, se han creado instrumentos que permiten a los inversores hacer un seguimiento de los resultados de sus inversiones en términos de igualdad salarial. También han surgido iniciativas centradas en la contratación, estableciéndose procesos de selección ciegos o en los que se exige que se incluya un número mínimo de mujeres.

Sin embargo, sigue habiendo poca información a nivel global sobre la brecha salarial en las empresas del sector financiero. El Reino Unido obligó a las empresas de más de 250 trabajadores a publicar estos datos y Dinamarca hizo lo mismo con las empresas de más de 35 trabajadores. Por su parte, el estado de Nueva York ha exigido la publicación de información sobre brecha de género para poder acceder a contratos públicos. ¿Son efectivas estas políticas? En 2018 se publicó un estudio que analiza el efecto de la exigencia de transparencia sobre salarios a empresas de más de 35 trabajadores en Dinamarca. Al comparar la situación de los mismos empleados y empresas antes y después de la aplicación de la ley se observa que la brecha salarial se reduce por la vía de la reducción del salario de los hombres, sin impactar al beneficio empresarial.

⁹ <https://www.bloomberg.com/company/press/2019-bloomberg-gender-equality-index>.

Las propuestas que van más allá de la obligación de transparencia son más controvertidas. Por ejemplo, en 2018 se presentó una propuesta de la directiva en el Parlamento Europeo para obligar a que las empresas sujetas a la Directiva de requerimientos de capital paguen salarios iguales a hombres y mujeres que tengan el mismo tipo de puesto y realicen el mismo tipo de trabajo.

En general existe un amplio margen de mejora de la situación de las mujeres en el sector financiero. Dada la cultura del sector, la manera en la que se organiza el trabajo, la escasa flexibilidad horaria y el efecto que las bajas laborales por maternidad pueden tener en la progresión profesional, se trata de un sector menos atractivo en media para las mujeres. Así, aunque la proporción de mujeres es alta, muchas de ellas reciben menos formación y no llegan a alcanzar puestos directivos. Además es posible que, ante esta situación, una gran parte del talento femenino se acabe escapando a otros sectores. Las soluciones que se centran en el salario, la contratación y la formación pueden ayudar mucho, pero probablemente no sean suficientes. Sería importante también transformar, en la medida de lo posible, la cultura y forma de trabajar en el sector.

5. BIBLIOGRAFÍA

- BECKER, Gary Stanley. *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press, 1971.
- BENNEDSEN, Morten; SIMINTZI, Elena; TSOUTSOURA, Margarita; y WOLFENZON, Daniel. «Do Firms Respond to Gender Pay Gap Disclosure?», *NBER Working Paper*, no. 25435, January 2019.
- BERTRAND, Marianne; GOLDIN, Claudia; y KATZ, Lawrence F. «Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors», *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, no. 3, pp. 228–255, 2010.
- BLACK, Sandra E.; y STRAHAN, Philip E. «The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry», *The American Economic Review*, vol. 91, no. 4, pp. 814-831, September 2001.
- BLAU, Francine D.; y KAHN, Lawrence M. «The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations», *Journal of Economic Literature*, no. 55 (3), pp. 789-865, 2017.
- GADHIA, Jayne-Anne. *Empowering Productivity. Harnessing the Talents of Women in Financial Services*. London, HM Treasury and Virgin Money, 2016.

- GALLEN, Yana. «Motherhood and the Gender Productivity Gap», *Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper*, no. 41, 2018.
- GOLDIN, Claudia. «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter», *American Economic Review*, 104 (4), pp. 1091-1119, 2014.
- EQUALITY AND HUMAN RIGHT COMMISSION (HRC). *Financial Services Inquiry. Sex Discrimination and Gender Pay Gap Report of the Equality and Human Rights Commission*. 2009.
- *Financial Services Inquiry: Follow Up Report*. Manchester, 2011.
- HEALY, Geraldine; y AHAMED, Mostak. «Gender Pay Gap, Voluntary Interventions and Recession: The Case of the British Financial Services Sector», *British Journal of Industrial Relations*, no. 57:2, 0007–1080, pp. 302–327, June 2019.
- HOCHUL, Kathy; y REARDON, Roberta. *Closing the Gender Wage Gap in New York State. Pay Equity and Advancement*. New York, Department of Labor, April 2018.
- PHILIPPON, Thomas; y RESHEF, Ariell. «An International Look at the Growth of Modern Finance», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 27, no. 2, pp. 73-96, 2013.
- REUBEN, Ernesto; SAPIENZA, Paola; y ZINGALES, Luigi. «Taste for Competition and the Gender Gap among Young Business Professionals», *Columbia Business School Research Paper*, no. 15-92, 2015.
- TREASURY COMMITTEE, HOUSE OF COMMONS. «Women in Finance. HC 477», *Women in Finance Inquiry, 15th Report of Session*, London, Treasury Committee, June 19, 2017.

**BRECHAS DE GÉNERO EN COMPETENCIAS COGNITIVAS
Y DESEMPEÑO LABORAL: EVIDENCIA INTERNACIONAL
A TRAVÉS DE PIAAC**

SARA DE LA RICA Y YOLANDA F. REBOLLO-SANZ

Fundación ISEAK y Universidad Pablo de Olavide¹

sara.delarica@ehu.es

yfrebsan@upo.es

¹ Las autoras agradecen la ayuda financiera otorgada por el MINECO a través del proyecto ECO2013-48884-C3-3-P, así como a la Junta de Andalucía a través de la SEJ-1512.

Resumen: Nuestro trabajo es pionero en abordar desde una perspectiva internacional el impacto de las competencias analíticas en las brechas de género en el mercado de trabajo, en general, y en la participación laboral y en los salarios, en particular. Para tal fin se utiliza la base de datos procedente del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias (PIAAC) que contiene información sobre numerosas economías de la OCDE. Documentamos, en primer lugar, que las brechas de género en competencias analíticas existen, pues los hombres superan en media a las mujeres en un 4%, diferencia que se acrecienta con la edad. En segundo lugar, el estudio revela que esa superioridad en competencias analíticas de los varones sobre las mujeres es crucial para comprender una parte sustancial de la brecha de género en el mercado de trabajo. En particular, la brecha de género en competencias matemáticas a favor de los varones es el factor que explica el 45% de la brecha de género que se observa en la probabilidad de estar empleado entre hombres y mujeres jóvenes. Finalmente, las diferencias observadas en las competencias matemáticas explican el 40% de la brecha salarial de género para este mismo grupo. Esta contribución de la brecha de género en habilidades numéricas sobre la brecha de género en el mercado de trabajo crece con la edad, especialmente entre los individuos jóvenes menores de treinta años y aquellos entre 30-39 años de edad.

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos veinte años la práctica totalidad de las economías avanzadas ha sido testigo de un proceso de crecimiento en los niveles de igualdad de género en diferentes ámbitos del mercado laboral. Esta convergencia es particularmente visible en la mayoría de los países desarrollados en la participación laboral, en las tasas de empleo, en el número de horas trabajadas e

incluso en los salarios. La razón fundamental de la misma ha de buscarse en la apuesta firme de la mujer por alcanzar altos niveles educativos que la doten de un capital humano creciente y en consecuencia, de una mayor productividad laboral futura (England; Gornick; y Shafer, 2012) (Gallen; Lesner; y Vejlin, 2019). De hecho, en la actualidad, en muchas economías avanzadas, las mujeres alcanzan en media niveles educativos superiores a sus homólogos varones a pesar de las brechas de género en diferentes dimensiones del mercado de trabajo. Numerosos estudios han documentado que las brechas salariales de género persisten incluso entre hombres y mujeres con la misma edad, nivel educativo y experiencia laboral, variables que aproximan el capital humano (Blau; Brinton; y Grusky., 2008) (England; Gornick; y Shafer, 2012) (Bailey; y DiPrete, 2016) (Blau; y Kahn, 2017). Otros trabajos han documentado que en algunos países se ha observado un estancamiento en el proceso de convergencia salarial entre hombres y mujeres durante la última década (Olivetti; y Petrongolo, 2008) (Goldin, 2014) (Boll; Rossen; y Wolf, 2016). Por ello, como apuntan algunos trabajos (véase Blau; y Kahn, 2017), es posible que existan factores que expliquen diferencias en los niveles de capital humano que los datos tradicionales no permiten capturar y que pudieran reflejar diferencias en los niveles de productividad que fueran finalmente causantes de al menos una parte de la brecha salarial de género en salarios.

Este trabajo precisamente consiste en el uso de nuevos indicadores de los niveles de capital humano de los individuos, relacionados con sus competencias numéricas y lingüísticas, para evaluar si las diferencias en este tipo de habilidades cognitivas capturan parte de la brecha de género en el mercado de trabajo, aún existente cuando se comparan hombres y mujeres con niveles educativos similares. Para ello, utilizamos indicadores precisos de las habilidades cognitivas medidas a nivel individual y que están proporcionadas por el Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de los Adultos (PIACC), que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha llevado a cabo recientemente. Esta base de datos permite analizar la existencia y la magnitud de las brechas de género en habilidades cognitivas para la población mayor de 16 años, es decir, fundamentalmente la población que compone la fuerza laboral de una economía. Además, contrastamos si existe una relación entre las diferencias de género en las habilidades cognitivas y la brecha de género en la probabilidad de estar empleado. De esta forma, exploramos la relación entre las habilidades numéricas y la posi-

ble autoselección en el mercado de trabajo que es especialmente relevante para las mujeres. Finalmente, y en relación con la segunda cuestión, se investiga la relación entre las diferencias de género en las habilidades cognitivas y la brecha salarial. Nos interesa particularmente estudiar esta relación en dos momentos del ciclo de vida: la edad de entrada en el mercado laboral (24-29), y el siguiente intervalo de edad (30-39) que es la edad en la que la maternidad juega un papel fundamental. Para los jóvenes menores de 30 años, el capital humano está mayoritariamente vinculado a la formación reglada recibida, y la existencia de la brecha de género en habilidades cognitivas está más estrechamente relacionada con el proceso formativo y menos con la experiencia laboral. Por tanto, es de esperar que para este grupo, la contribución de la brecha de género en habilidades cognitivas sobre la brecha de género en el mercado de trabajo sea mayor.

Los determinantes que subyacen a las diferencias de género en el mercado laboral han sido investigados intensamente durante varias décadas, pero la ralentización e incluso estancamiento en la caída de las brechas de género en participación laboral y más aún en salarios, muestra que es necesario que se siga investigando, con mejor información si es posible, para mejorar la comprensión de los determinantes de dichas brechas. Esta mejora puede venir de la mano de la disponibilidad de nuevos datos que nos permitan disponer de medidas más directas sobre la dotación de capital humano de hombres y mujeres. La disponibilidad de nuevas bases de datos que aportan información adicional sobre el nivel de capital humano de las personas, como son las competencias analíticas, nos permiten contrastar hasta qué punto las diferencias de género en estas competencias, directamente relacionadas con la dotación de capital humano de un trabajador, están detrás de la brecha laboral de género. Una ventaja importante de la base de datos PIACC es que ofrece medidas –directas– de las habilidades cognitivas para la población adulta. En este trabajo explotamos estos indicadores con el objeto de avanzar en el conocimiento de los determinantes de la brecha laboral de género en el mercado de trabajo en las sociedades avanzadas.

Existen numerosas evidencias empíricas que muestran que las habilidades cognitivas se asocian positivamente con el éxito de los individuos en el mercado de trabajo, la participación en la sociedad, y el crecimiento económico (Oreopoulos; y Salvanes, 2011) (Riddell; y Song, 2011) (Hanushek; y Woessmann, 2014) (Hanushek et al., 2015a) (Hampf, Wiederhold y Woess-

mann, 2017). Sin embargo, la evidencia empírica es casi nula cuando el objetivo es entender cómo estas habilidades afectan a las diferencias laborales de género. Hasta ahora, solo Hanushek et al. (2015) y Fortin (2008) han tratado someramente esta relación, aunque el objetivo último de ambos estudios no es la medición de las brechas de género en habilidades cognitivas para explicar las diferencias de género en el desempeño del mercado laboral, sino entender el peso de estas habilidades en la determinación del salario individual. En ambos trabajos se concluye que estas habilidades cognitivas son importantes en la determinación de salarios, incluso cuando se controla por características de los individuos tales como nivel educativo y experiencia laboral.

El estudio de las diferencias de género en habilidades cognitivas, particularmente en las competencias numéricas en los individuos en edad de trabajar, es interesante puesto que los resultados de PISA, que son unos test también diseñados y llevados a cabo por la OCDE para evaluar competencias cognitivas en la población en edad escolar, arrojan que, persistentemente, las niñas a los quince años alcanzan resultados más pobres (en media los resultados son un 5% inferiores) en los test de matemáticas que los niños de su misma edad. Estas disparidades de género en competencias básicas tales como las matemáticas, pueden explicar, al menos en parte, la menor presencia de las mujeres en áreas de estudio y trabajo relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, todas ellas relacionadas con empleos de alta cualificación, estabilidad laboral y altos salarios. Adicionalmente, estas disparidades en competencias básicas pueden estar detrás de la segregación ocupacional de género observada en el mercado laboral. Esta segregación ocupacional se concreta en que las mujeres, incluso las jóvenes con niveles educativos superiores, tienden a escoger campos de estudio tales como la educación, la salud y las ciencias sociales mientras que los estudios técnicos son campos principalmente masculinos. Por tanto, es posible que la persistencia en las brechas de género en el mercado de trabajo esté relacionada con las brechas de género en habilidades cognitivas. Es por tanto necesario documentar empíricamente la existencia y magnitud de las brechas de género en habilidades cognitivas no solo en la población joven si no también en la población adulta.

En el análisis de las brechas de género en el mercado de trabajo, la composición de la familia en general y en concreto, la existencia de niños en el

hogar, debe estar en el centro del debate. El hecho de que en la mayoría de los países desarrollados las responsabilidades del hogar afectan a las mujeres en mucha mayor medida que a los varones, influye, sin duda, en las decisiones de estas con respecto a su oferta de trabajo, y por tanto a su acumulación de capital humano, y en definitiva a su desempeño en el mercado laboral.² Para dar cuenta de esto, en nuestro análisis empírico vamos a contrastar si la contribución de las brechas de género en habilidades cognitivas difiere entre madres/padres y hombres/mujeres que no tienen hijos.

El análisis longitudinal es obviamente el enfoque más adecuado para relacionar las diferencias de género en la dotación de capital humano con las diferencias de género en el desempeño laboral. Esto es así porque las diferencias de género en dimensiones como participación laboral, salarios, y horas trabajadas cambian sustancialmente en las mujeres a partir de la entrada en la maternidad. La base de datos utilizada en este trabajo es puramente transversal y no permite seguir las trayectorias individuales en el mercado laboral. Trataremos de paliar esta falta de datos tratando de manera separada las brechas de género en los diferentes grupos de edad.³

Como resumen principal de los resultados encontrados, nuestro estudio señala que las diferencias de género en competencias lectoras son insignificantes a la entrada en el mercado laboral, así como posteriormente. Sin embargo, los hombres muestran habilidades numéricas superiores a las mujeres en promedio –en torno a un 4% superiores (alrededor de 7-8 puntos de diferencia en una escala de 500 puntos), brecha que se incrementa sustancialmente desde la entrada en el mercado de trabajo (24-29) hasta el intervalo (30-40)– desde el 2,3% al 4,3%. Además, estas divergencias afectan sustancialmente a las diferencias de género observadas en la participación en el mercado laboral. En particular, estas diferencias contribuyen a explicar el 45% de la brecha de género observada en la probabilidad de tener un empleo de los trabajadores jóvenes. Finalmente, las diferencias de género en las com-

² Estudios previos han llegado a la conclusión de que, para las mujeres, estar casada y tener hijos jóvenes reduce la tasa de actividad y la probabilidad de un trabajo remunerado, mientras que, para los hombres, tener niños pequeños no tiene un impacto significativo en sus decisiones laborales.

³ Es importante hacer notar que cuando se comparan diferentes intervalos de edad con datos transversales, el efecto de la edad se entremezcla con el efecto cohorte sin que sea posible diferenciar entre ellos. Esto es importante también porque los resultados en los test de competencias cambian con la edad y están relacionados con el tipo de trayectoria laboral del trabajador (Desjardins; y Warnke, 2012) (Green; y Riddell, 2013).

petencias numéricas son también cruciales para entender la brecha salarial de género observada. En promedio, las diferencias en las habilidades numéricas son responsables del 40% de la brecha salarial observada. Además, este tipo de impacto aumenta con la edad, principalmente desde el momento de entrada en el mercado laboral hasta el siguiente intervalo de edad (30-39).

El trabajo se organiza como sigue: la sección 2 describe el conjunto de datos utilizados en el trabajo; la sección 3 se dedica al análisis de las brechas de género en competencias lectoras y numéricas –se presentan estadísticas descriptivas de las brechas de género por edad para todos los países de la muestra–, en la sección 4 se muestra la relación entre las habilidades matemáticas y las brechas de género en los resultados del mercado laboral; por último, la sección 5 recoge las principales conclusiones del estudio.

2. EL PROGRAMA PARA LA EVALUACIÓN INTERNACIONAL DE COMPETENCIAS DE LOS ADULTOS (PIAAC)

La fuente de datos utilizada en este estudio es el Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de los Adultos (PIAAC). La primera vez que se llevó a cabo este programa fue entre agosto de 2011 y marzo de 2012 (véase OCDE, 2013). En una segunda ronda, PIAAC administró la misma encuesta de competencias cognitivas en otros nueve países (incluyendo tanto los países no OCDE como otros nuevos miembros de la OCDE) entre abril de 2014 y marzo de 2015 (véase OCDE, 2016), lo que extiende la muestra utilizable con datos comparables sobre competencias y con información sobre salarios a 23.⁴ Al menos 5000 adultos participaron en la evaluación del programa PIAAC en cada país y en cada uno de ellos, una muestra representativa de adultos de entre 16 y 65 años de edad fue entrevistada en su casa en la lengua de su país de residencia.

PIAAC fue diseñado para medir competencias cognitivas de las personas adultas en el desempeño laboral así como en su participación social. Este programa extiende en consecuencia la información obtenida de las diferentes rondas de PISA, que mide competencias cognitivas a la edad de los 15 años. Este estudio utiliza tres conjuntos principales de datos del programa PIAAC. En

⁴ Los países finalmente utilizados en nuestro estudio son: Bélgica, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Corea, Países Bajos, Noruega, Polonia, Eslovaquia, España, el Reino Unido, Chile, Grecia, Israel, Lituania, Nueva Zelanda y Eslovenia.

primer lugar, una entrevista personal, que comprende un cuestionario sobre los antecedentes personales, el nivel de formación, la situación laboral actual, los salarios y otras características del empleo; tales como el tipo de contrato, el tamaño de la empresa o el tipo de ocupación. También proporciona información de otro tipo de características del individuo diferentes a su situación laboral actual; tales como los antecedentes familiares, antecedentes lingüísticos, estado de salud, y la participación ciudadana. En segundo lugar, PIAAC ofrece información sobre los resultados específicos de test de comprensión lectora, así como de cálculo matemático y de habilidades de resolución de problemas en entornos tecnológicos, para los individuos encuestados. Esta información única sobre habilidades cognitivas a nivel individual en combinación con las características sociodemográfica y laborales del individuo hacen de los datos provenientes de PIAAC una fuente de datos muy conveniente para nuestro propósito.

Las habilidades medidas en PIAAC recogen competencias en habilidades básicas (CFS) o «habilidades de procesamiento de información clave». Nuestro estudio se centra en las habilidades de lectura y cálculo, pues la resolución de problemas en entornos tecnológicos no está disponible para algunos de los países que componen nuestra muestra de referencia. La competencia lectora se define como la capacidad de comprender, evaluar, utilizar e interpretar textos escritos; en segundo lugar, la competencia analítica/aritmética se define como la capacidad de acceder, usar, interpretar y comunicar información e ideas con el fin de participar y gestionar las demandas matemáticas de una serie de situaciones en la vida adulta. La evaluación de cada habilidad cognitiva se mide en una escala de 500 puntos (De la Rica; y Rebollo-Sanz, 2019).⁵

3. EVIDENCIA DESCRIPTIVA: BRECHAS DE GÉNERO EN COMPETENCIAS COGNITIVAS

Nuestra muestra de referencia se compone de trabajadores nativos con edades entre los 24-49 años. Comenzamos nuestro análisis empírico documentando la existencia y alcance de las diferencias de género en habilidades cognitivas en los 23 países que componen nuestra muestra objeto de estudio. También contrastamos la existencia y alcance de dichas diferencias para distintos gru-

⁵ Para más detalle sobre la base de datos de PIAAC, véase De la Rica; y Rebollo-Sanz, 2018.

pos de edad con el objeto de distinguir las brechas de género en el momento de entrada al mercado de trabajo frente a las brechas en edades maduras.

Nuestra muestra de referencia se divide en tres grupos de edad: a) Los entrantes en el mercado laboral (24-29 años de edad); b) Los trabajadores cuyo intervalo de edad se sitúa entre los 30-39 años; c) Los trabajadores entre 40-49 años de edad.

Se prestará especial atención al grupo de edad que se denota como «edad de entrada» en el mercado laboral (24-29 años), en comparación con el siguiente intervalo de edad (30-39), cuando la maternidad juega un papel importante, sobre todo para mujer, tanto en relación a su participación en el mercado de trabajo como en relación al tipo de ocupación y salario. Para los jóvenes menores de treinta años, el capital humano está mayoritariamente vinculado a la formación reglada recibida y la existencia de la brecha de género en habilidades cognitivas está más estrechamente relacionada con el proceso formativo y menos con la experiencia laboral. Por tanto, es de esperar que para este grupo, la contribución de la brecha de género en habilidades cognitivas sobre la brecha de género en el mercado de trabajo sea mayor. Por otra parte, la evidencia empírica existente concluye que existe un aumento sustancial de la brecha de género en la participación de mercado de trabajo y, sobre todo, en los salarios debido a la penalización que la maternidad supone para las mujeres, no así para los varones (Kleven et al., 2018 y 2019, por mencionar un trabajo reciente, entre otros). El intervalo de edad entre 40 y 49 años no es el objetivo específico de este estudio, pues las diferencias de género para los trabajadores de mayor edad pueden estar afectadas por las diferencias en las trayectorias del mercado de trabajo que, dado su carácter transversal, nuestro conjunto de datos no puede capturar.

La Tabla 1 representa los valores medios en competencia lectora y numérica en una escala de 500 puntos.⁶ Se presentan los resultados para dos colectivos: (i) el total de individuos y (ii) el colectivo de personas ocupadas.⁷

⁶ Un estudio en mayor profundidad sobre las diferencias de género en competencias analíticas puede verse en De la Rica y Rebollo (2019), pues el objetivo principal de este estudio es la relación entre estas brechas y el desempeño laboral de hombres y mujeres.

⁷ Para interpretar adecuadamente estas estadísticas, es preciso mencionar que PIAAC proporciona diez valores plausibles, en lugar de solo una puntuación individual, para cada encuestado y para cada dominio cognitivo. Utilizando el promedio de los diez valores plausibles se obtiene una estimación objetiva adecuada de las capacidades individuales en cada tipo de competencia. Los valores mostrados en la Tabla 1 utilizan este procedimiento. Asimismo, se utilizan las ponderaciones

El primer dato a destacar es que las mujeres exhiben puntuaciones inferiores en las competencias numéricas. En promedio, la brecha para todos los individuos es del 4,1% (11 puntos en la escala de 500) y, como era de esperar, algo menor para la muestra de los trabajadores - 3,5% (10 puntos en la escala de 500). Esta disimilitud en las diferencias de género entre el conjunto de todos los individuos y el subconjunto de personas ocupadas indica que se produce una selección positiva de las mujeres en el mercado laboral, pues quienes trabajan muestran mayores niveles de competencia numérica.

Tabla 1: Brechas de género en Competencias Cognitivas: Aritmética y Alfabetización⁸
–Totales y por edad – Muestra Completa y Muestra de personas Ocupadas

			Mujer		Hombres		Brecha de género (%)
			Puntuación media	Desviación Estándar	Puntuación media	Desviación Estándar	
Muestra completa	Numéricas	24-29 años	272	47	282	46	-3,71%
		30-39 años	272	44	282	47	-3,74%
		40-49 años	261	46	273	50	-4,52%
		Total	267	46	278	50	-4,11%
	Lectura	24-29 años	284	42	285	42	-0,25%
		30-39 años	283	42	284	44	-0,44%
		40-49 años	272	43	274	46	-0,60%
		Total	279	43	280	44	-0,53%
Trabajadores	Numéricas	24-29 años	278	44	284	45	-2,16%
		30-39 años	276	42	285	45	-3,14%
		40-49 años	266	44	277	48	-4,30%
		Total	272	44	282	46	-3,51%
	Lectura	24-29 años	290	39	287	42	0,95%
		30-39 años	286	40	286	44	-0,18%
		40-49 años	275	41	277	50	-0,80%
		Total	282	41	283	50	-0,30%

Para ambos colectivos –total de individuos y personas ocupadas– el

que el programa proporciona para que los valores reportados y sus desviaciones estándar sean los correctos.

⁸ Estos valores medios son ponderados. Véase De la Rica; y Rebollo, 2019 para más detalles sobre los pesos y los valores plausibles.

patrón de la brecha de género en competencias matemáticas por grupos de edad es muy similar y refuerza el interés de comprender la relación entre las capacidades cognitivas y las diferencias de género en diferentes dimensiones del desempeño del mercado de trabajo por grupos de edad. La brecha es -2,16% en el grupo de edad joven (24-29), alcanzando un máximo de -4,3% a en el intervalo de edad 40-49. Con respecto a las competencias lectoras, no se observan diferencias de género ni en el total de la muestra, ni por grupos de edad. Dado este resultado, de ahora en adelante el estudio se restringe a las diferencias de género en competencias numéricas, así como en su papel para explicar las diferencias de género en el desempeño del mercado laboral.

4. EL IMPACTO DE LAS BRECHAS COGNITIVAS EN EL MERCADO LABORAL

4.1. Metodología empírica

Para examinar la relación entre las diferencias de género en las habilidades cognitivas y las brechas de género en salarios o en participación laboral, tomamos como punto de referencia un modelo estándar de capital humano. En estos modelos, típicamente, las brechas de género en un determinado indicador del mercado de trabajo se obtienen a partir de la estimación de la siguiente ecuación (1):

$$\text{IndicadorLaboral}_i = \alpha + \beta_0 \text{Mujer}_i + \gamma_0 \text{CH}_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Esta ecuación (1) indica que para cada individuo, su situación laboral (ya sea esta participación en el mercado de trabajo o salarios) depende de un conjunto de características sociodemográficas del individuo que aproximan su nivel de capital humano (CH). Las variables que tradicionalmente se han usado para aproximar los niveles de capital humano de los individuos son años de educación y/o experiencia laboral efectiva (medida por años de empleo) y/o experiencia laboral potencial (medida por la edad del trabajador). Para medir la brecha de género en la situación laboral objeto de estudio, se añade al típico modelo de capital humano una variable que indique el género del individuo. En concreto, en nuestro estudio, la variable *Mujer* toma

el valor uno si el individuo es mujer y cero en caso contrario. Por tanto, el coeficiente $\{b_0\}$ mide la brecha de género. Si este coeficiente es negativo y estadísticamente significativo, nos indicará que existe una brecha de género a favor del varón, una vez que se han ajustado las posibles diferencias por características observadas de los hombres y mujeres, que aproximan su nivel de capital humano.

A partir del modelo de referencia básico descrito en la ecuación (1), lo ampliamos y añadimos una medida directa del nivel de capital humano del individuo, en particular, las habilidades cognitivas (H).

$$\text{IndicadorLaboral}_i = \alpha + \beta_1 \text{Mujer}_i + \gamma_0 \text{CH}_i + \gamma_1 H_i + v_i \quad (2)$$

Ahora el coeficiente asociado a la variable *Mujer*, $\{b_1\}$, mide la brecha de género laboral ajustada, cuando comparamos hombres y mujeres no solo con las mismas características observables en términos de edad, nivel educativo y experiencia laboral, por mencionar las más relevantes, sino también con las mismas habilidades cognitivas (H). Existe evidencia empírica que muestra que aun en modelos ajustados por los niveles educativos de los individuos, las habilidades cognitivas ayudan a explicar la situación laboral del individuo (Autor; y Handel, 2013); (Jimeno, et al., 2016) (Hanushek et al. 2015a). En concreto, muestran que existen rendimientos positivos y estadísticamente significativos en las habilidades cognitivas (H) en términos de resultados del mercado laboral $\{g_i > 0\}$.⁹ Recordemos que dichas habilidades cognitivas son un indicador directo del capital humano del trabajador mientras que las otras variables tradicionales englobados en la variable (CH), como nivel educativo, experiencia real o potencial, son indicadores más indirectos.

En este artículo se estiman los modelos descritos por las ecuaciones (1) y (2) con el objeto de comparar los valores estimados del coeficiente representativo de la brecha de género ajustadas en el mercado de trabajo entre ambos modelos $\{b_1 - b_0\}$. De ahora en adelante, si las diferencias de

⁹ Hanushek et al. (2015), utilizando información individual sobre las habilidades cognitivas de aritmética de PIAAC encuentra un impacto positivo y significativo de las habilidades en matemáticas sobre los salarios. Hampf; Wiederhold; y Woessmann, (2017) también utilizan esta base de datos para explorar el impacto de las competencias cognitivas no solo en salarios sino en las oportunidades frente a un empleo.

género en habilidades cognitivas existen (y favorecen a los hombres), se espera que la brecha de género ajustada $\{b_m\}$ estimada a partir de la ecuación (2) debe ser menor a la encontrada en la ecuación (1), $\{b_o\}$. La reducción del valor del coeficiente asociado a la variable *Mujer* entre ambas ecuaciones –en términos absolutos– indica la contribución de las diferencias de género en las habilidades cognitivas a la brecha de género en el mercado de trabajo.

En este trabajo nos centramos en examinar dos indicadores principales del mercado laboral, la probabilidad de estar empleado y los salarios (en logaritmos). La estimación de este tipo de modelos exige tener en cuenta una serie de aspectos técnicos relacionados con la posible endogeneidad de las habilidades cognitivas en primer lugar y con el sesgo de selección asociado a la participación en el mercado de trabajo en la ecuación de salarios, en segundo lugar. Todas estas cuestiones técnicas son tenidas en cuenta en el ejercicio de estimación que presentamos en este artículo, pero omitimos su explicación detallada. (Para ver una explicación detallada de los métodos usados para solventar las cuestiones metodológicas mencionadas arriba véase De la Rica; y Rebollo-Sanz, 2019).

Es un hecho contrastado que las brechas de género en el mercado de trabajo están muy ligadas a la situación familiar, en particular a la tenencia o no de hijos. Tener hijos penaliza claramente a la situación laboral de la mujer mientras que o bien no afecta o incluso premia la de un hombre (véase Meurs; Pailh; y Ponthieux, 2010 y Kleuven et al., 2018 y 2019). Por ello, estimamos un modelo ampliado donde la variable *Mujer* se interactúa con un indicador binario que toma valor la unidad si existen hijos menores de edad en el hogar y cero en caso contrario. Es decir, también se estiman modelos de la clase:

$$\begin{aligned}
 [Indicador - Laboral]_{-i} = & F(\alpha + \beta_{-m0} ([Mujer]_{-i} * [Sin hijos]_{-i}) \\
 & + \beta_{-h0} ([Hombre]_{-i} * [Sin hijos]_{-i}) + \beta_{-m1} ([Mujer]_{-i} * \\
 & [Con hijos]_{-i}) + \gamma_{-0} [CH]_{-i} + \gamma_{-1} H_{-i} [+ u_{-i}]_{-}()
 \end{aligned} \tag{3}$$

La comparación de los coeficientes de las mujeres sin hijos y los hombres sin hijos, $\{b_{m0}-b_{h0}\}$, refleja la brecha de género –ajustada– estimada cuando no existen hijos en el hogar condicionadas a las variables de capital humano. Las brechas de género entre las madres y los padres serán defini-

das por el coeficiente asociado a la Mujer $\{b_{mi}\}$ puesto que la variable omitida en el modelo se corresponde con las observaciones de los trabajadores con hijos. Tenga en cuenta que esta especificación también nos permite contrastar la existencia de brechas de género entre los trabajadores con y sin hijos. Por ejemplo, la brecha familiar para las mujeres será la diferencia entre $\{b_{mi}-b_{m0}\}$, mientras que la brecha de la familia para los hombres viene definida por el coeficiente b_{h0} .

4.2. Brechas en competencias numéricas y diferencias en el desempeño laboral – Resultados empíricos

En la Tabla 2 se presenta el promedio de las brechas de género observadas en la participación laboral y en los salarios por hora para toda la muestra, así como para diferentes individuos por grupos de edad.¹⁰ En promedio, la brecha de género en participación laboral asciende al 12%, lo que significa que en promedio la participación laboral de los varones es un 12% superior a la de las mujeres. Además, se observa que aumenta con la edad, especialmente entre las personas jóvenes entrantes al mercado laboral y el siguiente intervalo de edad. La brecha salarial de género asciende al 13%, lo que significa que en media los varones reciben por hora un 13% más que las mujeres. Y al igual que con la participación laboral, esta brecha crece entre los 24-29 años y los 30-39 años.

¹⁰ La información de salarios recogida en PIAAC se refiere a ganancias salariales (antes de impuestos) brutos. El uso de los salarios antes de impuestos tiene la ventaja de captar cómo el mercado premia ciertas características individuales. Por otro lado, se usan los salarios antes de impuestos para evitar sesgos en la comparación de la dispersión salarial entre países con diferentes grados de progresividad de su sistema fiscal. Nuestra variable de salarios también incluye el pago de bonos o complementos salariales variables ya que por lo general la brecha salarial es mayor en los empleos más cualificados o puestos de trabajo donde es más común que parte del salario tenga un componente variable y donde las habilidades podrían desempeñar un papel importante. Sin embargo, como un ejercicio de robustez, también se estima la ecuación de salarios a partir salarios que no incluyen estos pagos de bonos discrecionales. Dado que los resultados encontrados son bastante similares hemos optado por omitirlos del presente trabajo.

**Tabla 2: Brechas de género observadas en el mercado de trabajo (PIACC-23 Países, 2012)
Totales y por edad¹¹**

	Mujer	Hombre	Brecha de género observada (mujeres-hombres)
<i>Probabilidad de Estar Empleado (%)</i>			
Total	77,3%	89,4%	-12 pp.
24-29	75,4%	86,0%	-10 pp.
30-39	76,2%	91,0%	-14 pp.
40-49	80,5%	91,1%	-10 pp.
<i>Los salarios (salarios por hora, logs)</i>			
Total	14.8	17.1	-12.9%
24-29	13.1	14.3	-9.7%
30-39	15.7	17.5	-10.6%
40-49	15.7	19.3	-18.4%

4.3. Competencias matemáticas y brechas de género en la participación laboral

En esta sección presentamos los resultados de la estimación de la brecha de género en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo (probabilidad de trabajar en relación con la probabilidad de no trabajar ya sea por estar parado o por ser inactivo).¹² Lo hacemos para toda la muestra (20-49 años) y, para cada uno de los grupos de edad por separado –24-29 (edad de entrada al mercado de trabajo), 30-39 (entrada en la edad de la maternidad) y 40-49 (maduro o la edad avanzada).

Presentamos modelos diferentes siguiendo los pasos descritos en la sección metodológica. El modelo de partida –Modelo 1– contiene, a parte de la variable *Mujer* que mide la brecha de género ajustada, variables de control para las características individuales que aproximan los niveles de capital humano, tales como la edad, la educación (cuatro niveles educativos), si se

¹¹ Participación del mercado de trabajo se refiere a la proporción de individuos observados empleados sobre la fuerza de trabajo total. Solo los jubilados y personas discapacitadas se han omitido en el análisis. Las diferencias de género en participación en el mercado de trabajo se miden en puntos porcentuales (pp), mientras que las diferencias de género en los salarios se miden en porcentaje (%).

¹² Solo aquellos jubilados y personas discapacitadas se han omitido en esta parte del análisis.

tiene hijos (tener/no tener hijos), el estado de salud (buen/mal estado de salud), características del hogar (tener/no tener pareja) y la situación laboral de la pareja (trabajar/no trabajar). En todos los modelos también se incluyen efectos fijos de país de modo que cada coeficiente debe ser interpretado condicionado a las características propias de cada país que tienden a mantenerse invariantes en el tiempo, pues suelen estar relacionadas con factores culturales y sociales. Estimamos un segundo modelo que incluye como factor adicional de la probabilidad de trabajar la capacidad cognitiva individual, representada por la calificación obtenida por el individuo en la prueba de matemáticas de PIAAC –Modelo 2–. En tercer lugar, estimamos un Modelo 3, que utiliza el mismo conjunto de factores que el Modelo 2, pero usa el estimador de variables instrumentales para controlar por posibles inconsistencias del Modelo 2 asociadas a la endogeneidad de las habilidades cognitivas de los individuos¹³. En la Tabla A.1 del «Apéndice» se presenta una estadística básica de las principales variables usadas en esta parte del análisis.

En las Tablas 3A y 3B se presentan los principales resultados de las estimaciones del modelo en forma de efectos marginales de los coeficientes objeto de interés para facilitar la interpretación de los resultados. Los resultados de la Tabla 3A se corresponden con la estimación de las brechas de género medias en la probabilidad de estar empleado. Los resultados de la Tabla 3B se corresponden con la estimación de las brechas de género en dicha probabilidad diferenciando entre individuos con y sin hijos.

Los resultados de la Tabla 3A muestran que, en primer lugar, la brecha de género media condicional en la probabilidad de estar empleado en el Modelo 1 es 17,9 pp, es decir, la probabilidad de estar trabajando es 17,9 puntos porcentuales más baja para las mujeres que para los hombres a igualdad en características observadas. Por grupos de edad obtenemos, como era de esperar, que la

¹³ Las variables utilizadas como instrumentos en este tercer modelo son el nivel educativo de los padres de las madres y los padres por separado (se consideran tres niveles educativos posibles para cada uno), si el individuo es de segunda o tercera generación de inmigrantes y si es hablante nativo. Todas estas variables han sido seleccionadas como instrumentos porque están predeterminadas a la entrada del mercado de trabajo de las personas. La hipótesis principal es que los instrumentos están correlacionados con las puntuaciones de matemáticas obtenidas por los individuos, pero no correlacionados con la trayectoria del individuo en el mercado de trabajo, una vez condicionado a las variables de capital humano. La idea es que los antecedentes familiares definidos por la educación de los padres y las madres, la condición de inmigrantes de los padres/madres, y la lengua materna del individuo, están predeterminados a la entrada al mercado de trabajo.

brecha de género es más baja para los trabajadores jóvenes (10 pp) y aumenta en gran medida para los trabajadores en el siguiente intervalo de edad (hasta 22 pp). En segundo lugar, cuando las habilidades matemáticas se añaden al modelo de participación laboral (modelos 2 y 3) encontramos que su impacto en la probabilidad de trabajar es positivo y que la brecha de género ajustada cae.¹⁴ A partir de la comparación de la brecha de género estimada del Modelo 3 frente al Modelo 1, encontramos una disminución sustancial (y estadísticamente significativa) en todas las brechas de género, excepto para las personas mayores de 45 años. En particular, para los trabajadores jóvenes, la brecha estimada se reduce desde 10 pp a 5,5 pp (es decir, 4,5 p. en términos absolutos o 45% en términos relativos), y para las trabajadoras del grupo de edad 30-39, la brecha de género se reduce desde 21,8 pp a 16,8 pp (es decir, 5 pp o 22,9% en términos relativos).

Tabla 3A: Brechas de género en la participación laboral y competencias cognitivas¹⁵

	Muestra completa	Por grupos de edad		
	24-49 (1)	24-29 (2)	30-39 (3)	40-49 (4)
Modelo 1: Modelo de base (MCO)				
Mujer	-0,179*** (0,01)	-0,100*** (0,01)	-0,218*** (0,01)	-0,178*** (0,01)
Modelo 2: (MCO)				
Competencia en matemáticas	0,010*** (0,00)	0,011*** (0,00)	0,011*** (0,00)	0,008*** (0,00)
Mujer	-0,166*** (0,01)	-0,0858*** (0,01)	-0,204*** (0,01)	-0,168*** (0,01)
Modelo 3: IV				
Competencia en matemáticas	0,019*** (0,00)	0,032*** (0,01)	0,032*** (0,01)	-0,010 (0,01)
Mujer	-0,152*** (0,01)	-0,055*** (0,02)	-0,168*** (0,02)	-0,190*** (0,01)
Observaciones	63829	15.995	23603	24231

¹⁴ Recordemos que para evaluar correctamente la contribución de las habilidades cognitivas numéricas en la explicación de la brecha de género mostrada, debemos comparar las diferencias de género ajustados a partir del Modelo 3 con los del modelo de referencia -Modelo 1-, donde las competencias en matemáticas no están incluidos en la estimación.

¹⁵ Variable dependiente: indicador binario que toma valor la unidad si el individuo está empleado y cero en caso contrario. Todos los modelos tienen en cuenta los pesos PIACC para el cálculo de

Ahora pasamos a la Tabla 3B para comprobar si la contribución de las habilidades cognitivas en matemáticas para explicar las brechas de género en la probabilidad de estar empleado difiere entre los trabajadores con y sin hijos. Para ilustrar mejor y de forma más simplificada la brecha de género por separado para ambos colectivos presentamos los resultados principales de estimación del Modelo 1 y el Modelo 3 –la brecha de género ajustada–, en la Figura 1. El primer resultado a destacar, común a todos los modelos, es la notable diferencia en la brecha de género entre los trabajadores con y sin hijos. Este resultado confirma que la tenencia de hijos es un elemento determinante en la generación de las brechas de género en la probabilidad de estar empleado. El segundo resultado a destacar es el papel de las habilidades matemáticas para explicar estas brechas de género para los padres y no padres, por separado. La brecha de género estimada se reduce en el Modelo 3 frente a la estimada en el modelo inicial (Modelo 1). Para el grupo de padres, esta se reduce en alrededor de 2 pp, pero en términos relativos, la reducción es mucho mayor dado que la brecha en términos absolutos es mucho menor. Esto indica que para los trabajadores con hijos es probable que haya otros factores determinantes, no capturados en el modelo presentado, que también tienen una contribución relevante en la brecha de género en la probabilidad de estar empleado.

los errores estándar y los pesos de replicación para las competencias numéricas. El indicador de las competencias matemáticas está dividido por diez. Se muestran los efectos marginales y sus errores estándar robustos están entre paréntesis. Todas las especificaciones incluyen efectos fijos de país y otras características individuales tales como la edad, el nivel educativo, el estado de salud y la situación laboral de la pareja. Las variables instrumentales utilizadas para el Modelo 3 son nivel educativo de los padres (madres y padres por separado), nativos parlantes, variable ficticia que indica si el individuo es de primera o segunda generación de inmigrantes: * $P < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Tabla 3B: Brechas de género en la participación laboral y competencias cognitivas (Trabajadores con y sin hijos)¹⁶

	Muestra completa	Por grupos de edad		
	24-49 (1)	24-29 (2)	30-39 (3)	40-49 (4)
Modelo 1: Modelo de base (Logit)				
Hombres* Sin hijos	-0,062*** (0,01)	-0,015 (0,03)	-0,076*** (0,02)	-0,082*** (0,02)
Mujer* Con Hijos	-0,260*** (0,01)	-0,303*** (0,02)	-0,306*** (0,01)	-0,206*** (0,01)
Mujer* Sin hijos	-0,126*** (0,01)	-0,0433* (0,03)	-0,168*** (0,02)	-0,160*** (0,02)
Modelo 2 (Logit)				
Competencia en matemáticas	0.009*** (0,00)	0.010*** (0,00)	0.011*** (0,00)	0.008*** (0,00)
Hombre* Sin Hijos.	-0,062*** (0,01)	-0,019 (0,03)	-0,075*** (0,02)	-0,078*** (0,02)
Mujer* Con Hijos	-0,246*** (0,01)	-0,284*** (0,02)	-0,290*** (0,01)	-0,196*** (0,01)
Mujer* Sin hijos	-0,116*** (0,01)	-0,0355 (0,03)	-0,159*** (0,02)	-0,150*** (0,02)
Competencia en matemáticas	0,018** (0,00)	0,030** (0,01)	0,029** (0,01)	-0,001 (0,01)
Hombres* Sin hijos	-0,064*** (0,01)	-0,017 (0,03)	-0,076*** (0,02)	-0,086*** (0,02)
Mujer* Con Hijos	-0,249*** (0,01)	-0,284*** (0,03)	-0,291*** (0,02)	-0,200*** (0,01)
Mujer* Sin hijos	-0,119*** (0,01)	-0,038 (0,03)	-0,159*** (0,02)	-0,153*** (0,02)
Observaciones	63829	15.995	23603	24231

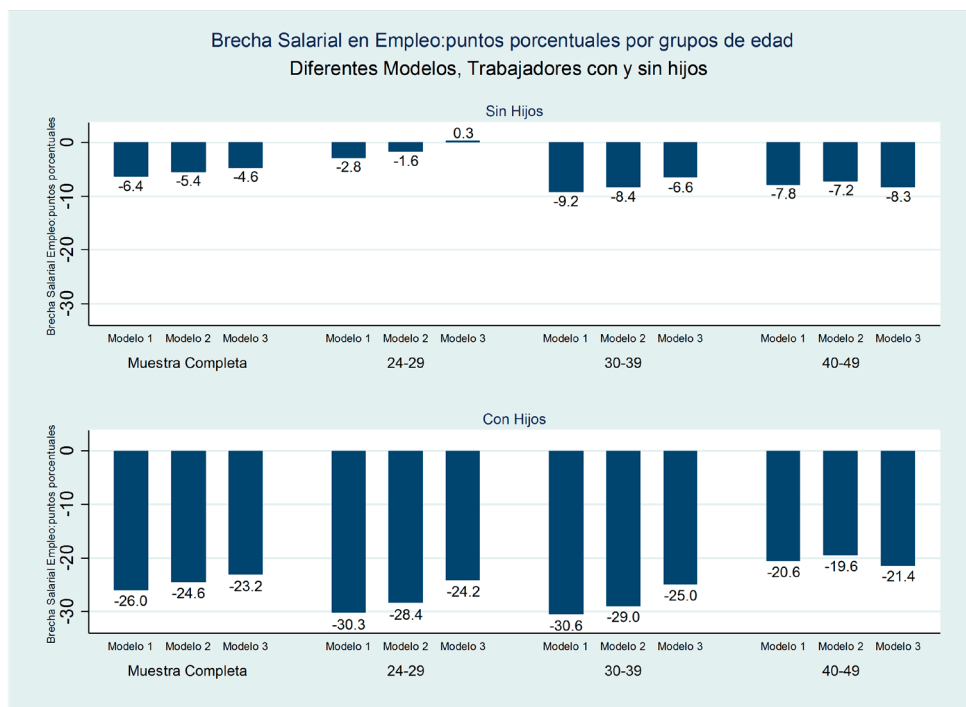
¹⁶ La estimación tiene en cuenta los pesos individuales PIACC y los pesos de replicación PIACC. Variable dependiente: indicador binario que toma valor 1 si el individuo está empleado y cero en caso contrario. Las puntuaciones en competencias en matemáticas están divididas por 10. Para cada regresor

Las diferencias en las brechas de género en la probabilidad de estar empleado entre los trabajadores con y sin hijos se observan en todos los intervalos de edad. Con respecto a la contribución de las puntuaciones en las habilidades matemáticas para explicar estas diferencias, es interesante observar que para los trabajadores sin hijos en el rango de edad 24-29, las diferencias en las habilidades matemáticas explican totalmente la brecha de género observada (aunque es pequeña en términos absolutos). Cuando se trata de los trabajadores sin hijos en el siguiente intervalo de edad, la introducción de las habilidades matemáticas reduce la brecha de género de 9,2 pp a 6,5 pp (2,7 pp, 29% en términos relativos), que es ya sustancial. En cuanto a los trabajadores con hijos, para las personas jóvenes, las diferencias en las habilidades matemáticas también ayudan a explicar una fracción sustancial de la brecha en la participación (6,8 pp, 22% en términos relativos). Y cuando se consideran los trabajadores con hijos en el rango de edad entre 30-39 años, las habilidades matemáticas reducen en 5,7 pp la brecha de género en la probabilidad de estar empleado.

En resumen, las diferencias de género en las habilidades matemáticas juegan un papel determinante para explicar las diferencias de género en la probabilidad de estar empleado. Esto es particularmente cierto para los trabajadores menores de 40 años de edad y, en particular, para quienes no tienen hijos. Para los trabajadores con hijos la brecha en habilidades matemáticas también desempeña un papel destacado en la explicación de las brechas de género en participación laboral. No obstante, las diferencias de género condicionada a las habilidades matemáticas son todavía muy importantes. Esto indica que, además de las diferencias en las habilidades matemáticas, hay otros factores (no observados en el análisis) que determinan el diferente grado de participación en la fuerza laboral entre las madres y los padres, incluso en edades más jóvenes.

se muestran los efectos marginales y sus errores estándar robustos -entre paréntesis en la línea 2. Los efectos marginales representan la media de los efectos individuales. Para el caso de las interacciones de género con los niños, la opción es omitida «Hombres con hijos». Todas las especificaciones incluyen efectos fijos de país y otras características individuales tales como edad, nivel educativo, estado de salud y la vinculación laboral de la pareja al mercado de trabajo. * $P < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Figura 1: Contribución de las habilidades en matemáticas en la brecha de género en la participación laboral (mujeres-hombres) por edad y para trabajadores con y sin hijos



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de estimación presentados en la Tabla 3B

5. HABILIDADES MATEMÁTICAS Y LA BRECHA SALARIAL

Para evaluar la contribución de las habilidades matemáticas en la brecha salarial de género se aplica el mismo enfoque que el usado en el análisis de la brecha de género en participación laboral. En primer lugar, se estima la ecuación de salarios en función del género del trabajador y de un conjunto de variables que aproximan el nivel de capital humano de los trabajadores; tales como edad, nivel educativo y experiencia laboral (Modelo 1). A continuación, se estima un segundo modelo donde se añade un indicador directo del capital humano del individuo como es la calificación obtenida en la evaluación de competencias en matemáticas (Modelo 2). En tercer lugar, se estima de nuevo el Modelo 2, pero usando el método de variables instrumentales (Modelo 3)

con el objeto de eliminar los posibles sesgos de endogeneidad relacionados con la variable habilidad cognitiva en matemáticas. Por último, estimamos un cuarto modelo donde se añaden otras variables adicionales que controlan por características del trabajo, como la ocupación (nueve grupos, uno a nivel de dígitos), jornada laboral (i.e. trabajo a tiempo completo), y el tamaño de la empresa (empresa con más de 250 empleados) para estimar las diferencias salariales entre hombres y mujeres a igualdad de características observadas en las condiciones de empleo (Modelo 4). La falta de soporte común y el hecho de que los resultados apenas cambian cuando se compara el Modelo 4 con el Modelo 3 nos llevan a considerar el Modelo 3 como nuestro modelo de referencia para evaluar el comportamiento de la brecha salarial cuando se consideran las brechas de género en competencias matemáticas. En la Tabla A.2 del «Apéndice» se puede encontrar una estadística básica de las principales variables usadas en esta parte del análisis.

Los principales resultados de estimar los modelos comentados se presentan en la Tabla 4A. El primer resultado a destacar es que la brecha salarial de género ajustada con niveles de capital humano similares es en promedio un 20%. Es decir, a partir de datos de salarios de individuos de 23 economías de la OCDE, obtenemos que las mujeres ganan por hora en promedio un 20% menos que sus homólogos varones con similares características en cuanto a nivel educativo, edad y experiencia laboral, por mencionar los factores más directamente relacionados con el nivel de capital humano. Cuando evaluamos dicha brecha por grupos de edad, se observa un claro aumento con la edad. En el momento de entrada al mercado de trabajo, la brecha salarial ajustada está en torno al 10%; aumenta hasta el 18,6% para el colectivo con edades entre 30-39 y de nuevo aumenta hasta un 25% para los trabajadores mayores de 45 años de edad.

Para responder a la pregunta principal de este trabajo, es decir, el grado en que las habilidades matemáticas contribuyen a explicar la brecha salarial de género observada, debemos comparar la brecha de género estimada del Modelo 1 con la del Modelo 3. A partir de esta comparación se observa que, para la muestra completa, la brecha en el nivel de competencias matemáticas contribuye a explicar en torno a 8 pp (40% en términos relativos) de la brecha salarial de género ajustada. En otras palabras, si los hombres y mujeres tuviesen las mismas habilidades matemáticas, las diferencias salariales de género sería en promedio un 40% más bajas. En esta tabla también puede observarse

el impacto de las competencias en matemáticas sobre la brecha salarial para diferentes grupos de edad. Los resultados revelan que las diferencias en las habilidades matemáticas explican 4,2 pp (44% en términos relativos) de la brecha salarial de género para el grupo de trabajadores más jóvenes. Su contribución aumenta a 10 pp (55%) para el grupo de edad 30-39 y disminuye a 8,5 pp (34%) para el grupo de mayor edad. Como se mencionó anteriormente, la brecha salarial de género en edades más avanzadas es más difícil de evaluar puesto que puede deberse a múltiples factores que ya quedan reflejados en las importantes diferencias existentes entre hombres y mujeres en sus trayectorias laborales. Por ello, consideramos más preciso el análisis de los grupos de trabajadores más jóvenes y en las diferencias entre la edad de entrada (24-29) y la entrada en la edad maternidad (30-39). Y para estos dos grupos, nos encontramos con un fuerte impacto de estas competencias en la brecha salarial a la entrada (24-29) años que además crece en el siguiente intervalo de edad (30-39).

Tabla 4A: Competencias en matemáticas y brecha salarial – Total y por grupos de edad¹⁷

	Muestra completa	Grupos de edad		
	24-49 (1)	24-29 (2)	30-39 (3)	40-49 (4)
Modelo 1: (MCO)				
Mujer	-0.199*** (0,01)	-0.104*** (0,02)	0.186*** (0,01)	-0.246*** (0,01)
Modelo 2: (MCO)				
Competencia en Matemáticas	0,024*** (0,00)	0,020*** (0,00)	0,022*** (0,00)	0,028*** (0,00)
Mujer	-0.172*** (0,01)	-0.084*** (0,02)	-0.162*** (0,01)	-0.214*** (0,01)
Modelo 3: (IV)				
Competencia en Matemáticas	0,074*** (0,01)	0,048*** (0,01)	0,093*** (0,02)	0,075*** (0,01)
Mujer	-0.117*** (0,01)	-0.058*** (0,02)	-0.082*** (0,03)	-0.161*** (0,02)
Modelo 4: + Características del Empleo (IV)				
Competencia en Matemáticas	0,057*** (0,01)	0,036*** (0,01)	0,073*** (0,02)	0,059*** (0,01)
Mujer	-0.116*** (0,01)	-0.055*** (0,02)	-0.086*** (0,03)	-0.154*** (0,02)
Observaciones	41716	10579	15.445	15692

¹⁷ La estimación tiene en cuenta los pesos individuales PIACC y los pesos de replicación PIACC. Variable dependiente: log salario bruto por hora. La variable Competencia en Matemáticas está dividida por diez para homogeneizar las unidades de medida de esta variable con la variable a explicar del modelo. Muestra: empleados 24-49 años de edad. Todas las especificaciones incluyen efectos fijos de país y otras características individuales tales como edad, nivel educativo y experiencia en el mercado laboral. Las características del trabajo incluyen la tenencia (años), ocupación (nueve grupos), tipo de contrato (contrato de duración determinada) y el tamaño de la empresa. * P < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabla 4B: Competencias en matemáticas y brecha Salarial para trabajadores con y sin hijos¹⁸ – Total y por grupos de edad

	Muestra completa	Por grupos de edad		
	24-49 (1)	24-29 (2)	30-39 (3)	40-49 (4)
Modelo 1: Modelo de base (MCO)				
Hombre* Sin hijos	-0.113*** (0,01)	-0,0521* (0,03)	-0,0886*** (0,02)	-0.114*** (0,03)
Mujer* Sin hijos	-0.240*** (0,01)	-0.132*** (0,03)	-0.219*** (0,02)	-0.274*** (0,03)
Mujer* Con hijos	-0.257*** (0,01)	-0.194*** (0,03)	-0.230*** (0,02)	-0.270*** (0,01)
Modelo 2: (MCO)				
Competencia en Matemáticas	0,024*** (0,00)	0,019*** (0,00)	0,0214*** (0,00)	0,028*** (0,00)
Hombre* Sin hijos	-0.104*** (0,01)	-0.058** (0,03)	-0.079*** (0,02)	-0.095*** (0,02)
Mujer* Sin hijos	-0.211*** (0,01)	-0.121*** (0,03)	-0.195*** (0,02)	-0.234*** (0,02)
Mujer* Con hijos	-0.224*** (0,01)	-0.168*** (0,03)	-0.200*** (0,02)	-0.236*** (0,01)
Modelo 3: (IV)				
Competencia en Matemáticas	0,073*** (0,01)	0,047*** (0,01)	0,092*** (0,02)	0,074*** (0,01)
Hombre* Sin hijos	-0,0861*** (0,01)	-0.067** (0,03)	-0.047** (0,02)	-0.064** (0,03)

¹⁸ Las regresiones tienen en cuenta los pesos PIACC y los pesos de replicación se utilizan para calcular errores estándar robustos (entre paréntesis). Variable dependiente: log salario bruto por hora. Las puntuaciones numéricas están divididas por diez. El término constante se refiere a «los hombres con los niños». Todas las especificaciones incluyen efectos fijos de país y otras características individuales como edad, nivel educativo y experiencia en el mercado laboral. las características del trabajo incluyen la tenencia (años), ocupación (nueve grupos), tipo de contrato (contrato de duración determinada) y el tamaño de la empresa (tres maniqués). * P <0,10, ** p <0,05, *** p <0,01.

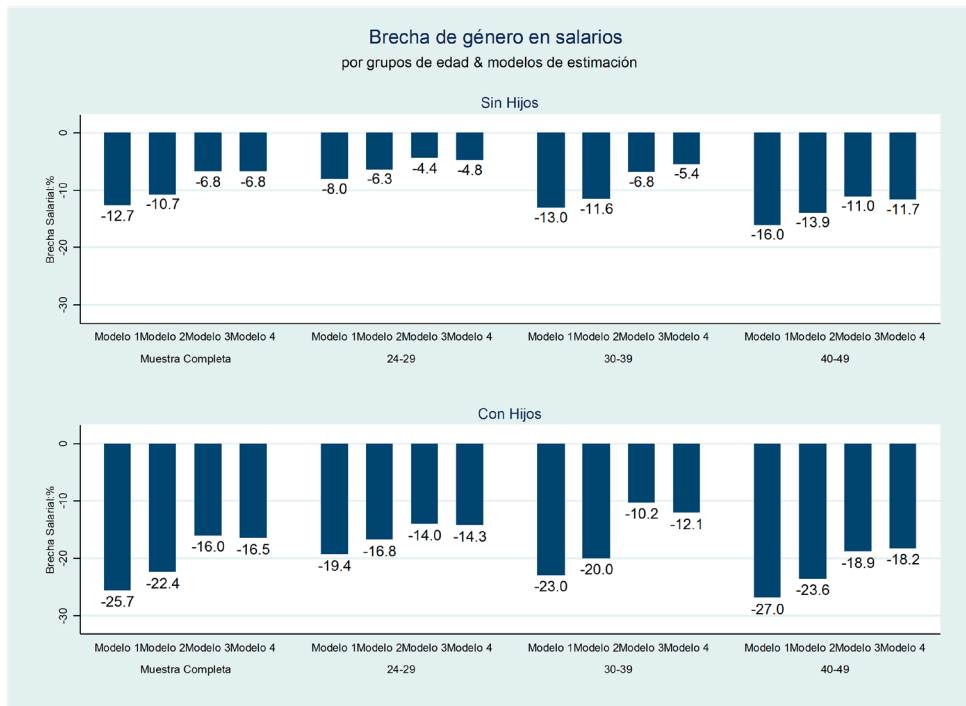
Tabla 4B (cont.)

	Muestra completa	Por grupos de edad		
	24-49 (1)	24-29 (2)	30-39 (3)	40-49 (4)
Mujer* Sin hijos	-0.152*** (0,02)	-0.106*** (0,03)	-0.114*** (0,03)	-0.168*** (0,03)
Mujer* Con hijos	-0.157*** (0,02)	-0.133*** (0,03)	-0.099*** (0,03)	-0.178*** (0,02)
Modelo 4: + Características del Empleo (IV)				
Competencia en matemáticas	0,056*** (0,01)	0,036*** (0,01)	0,072*** (0,02)	0,058*** (0,01)
Hombre* Sin hijos	-0.078*** (0,01)	-0.054** (0,03)	-0.049** (0,02)	-0.055** (0,02)
Mujer* Sin hijos	-0.141*** (0,02)	-0.092*** (0,03)	-0.099*** (0,03)	-0.161*** (0,03)
Mujer* Con hijos	-0.158*** (0,02)	-0.129*** (0,03)	-0.115*** (0,03)	-0.169*** (0,02)
Observaciones	41716	10579	15.445	15692

Teniendo en cuenta la notable contribución de la brecha de género en las habilidades matemáticas para explicar la brecha de género en salarios para el intervalo de edad donde, principalmente, tiene lugar la maternidad, se estiman los modelos anteriores diferenciando la brecha de género entre el colectivo de trabajadores con y sin hijos. La Tabla 4B muestra los principales resultados. Como en situaciones anteriores, con el objeto de ilustrar mejor las diferencias entre el colectivo de trabajadores con y sin hijos presentamos, en la Figura 2, la brecha de género estimada para cada modelo para trabajadores con y sin hijos. Al igual que encontramos cuando analizamos la brecha de género en la probabilidad de estar empleado, la primera cuestión a destacar es que las brechas salariales de género son notablemente superiores para los trabajadores con hijos frente a los trabajadores sin hijos. Como antes, este resultado apunta que la paternidad/maternidad es un tema que debe ser tenido en cuenta siempre que se analizan las brechas salariales de género. En concreto, la brecha salarial de género ajustada por características individuales similares

(Modelo 1 - modelo de referencia) asciende al 12.7% para los trabajadores sin hijos, mientras que para los trabajadores con hijos es más del doble, aumentando al 25,7%.

Figura 2: Contribución de la brecha en competencias en matemáticas en la brecha de género en salarios (mujeres-hombres) por edad y para trabajadores con y sin hijos



Fuente: Gráfico de Elaboración propia a partir de los resultados de estimación presentados en la Tabla 4B

En segundo lugar, comparando la brecha salarial estimada del Modelo 1 con la obtenida en el Modelo 3 aprendemos acerca de la contribución de las habilidades matemáticas para explicar esta brecha salarial de género. Para los trabajadores sin hijos, la brecha salarial se reduce en 6,1 pp (48% en términos relativos), mientras que, para los trabajadores con hijos, la caída en la brecha salarial alcanza 10 pp (39%), algo inferior en términos relativos, pero todavía muy sustancial. Esto indica que las diferencias en las habilidades matemáticas entre hombres y mujeres explican el 48% y el 39% de las brechas salariales

de género para los trabajadores sin hijos y con hijos, respectivamente. Por tanto, encontramos que, para reducir las diferencias salariales entre los géneros, es esencial tratar de erradicar la ventaja de los hombres en las habilidades matemáticas relativas a las mujeres.¹⁹

Con el fin de ver si este impacto cambia a diferentes edades, se presentan los resultados por separado por grupos de edad. Para los jóvenes entrantes (24-29 años), las diferencias salariales son más bajas que en el siguiente intervalo de edad, tanto para quienes no tienen hijos como para quienes los tienen. Comparando hombres y mujeres con similares niveles de capital humano, encontramos una brecha salarial de género del 8% para quienes no tienen hijos frente a un 19,4% para el colectivo de madres y padres. Y la contribución de las habilidades matemáticas para explicar estas diferencias es muy sustancial: 4,1 pp (51%) para hombres y mujeres sin hijos frente a 6,1 pp (31%) para madres/padres. Cuando nos movemos al siguiente intervalo de edad, las diferencias salariales de género aumentan con respecto al grupo más joven y el impacto de las habilidades matemáticas para entender la brecha salarial de género es de nuevo muy sustancial: 6,3 pp (48%) para hombres y mujeres sin hijos frente a 13,1 pp (57%) para quienes tienen hijos.

6. RESUMEN Y CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo es evaluar y cuantificar las diferencias de género en las habilidades cognitivas, numéricas y lingüísticas, de una sección transversal de 23 países de la OCDE, con el objetivo de estudiar en qué medida contribuyen a explicar las brechas de género en el desempeño del mercado laboral, en general, y en la participación laboral y en los salarios por hora en

¹⁹ En el caso de la ecuación de salarios, también se ha realizado un ejercicio de robustez consistente en controlar por el proceso de selección de participación en el mercado de trabajo. Los resultados presentados informan sobre el impacto de las habilidades matemáticas en la explicación de las diferencias salariales de género solo para la muestra de los trabajadores. Para controlar por el proceso de autoselección se ha vuelto a estimar la ecuación de salarios pero utilizando un enfoque de Heckman en dos etapas. En la primera etapa, se estima la probabilidad de trabajar, obtener la relación inversa Mills (IMR), que calcula (la inversa de) la probabilidad de trabajar, e incluirlo en la regresión salarial de segunda etapa. Dado que, de nuevo, en este ejercicio de robustez los resultados relativos a la contribución de la brecha en competencias matemáticas sobre la brecha salarial se mantienen iguales a los comentados en el texto, hemos decidido omitir estos resultados del trabajo. No obstante, para una explicación detallada de este proceso de estimación y de sus resultados véase De la Rica; y Rebollo-Sanz (2019).

particular. Para ello, se hace uso de una base de datos denominada Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de los Adultos (PIAAC) elaborada por la OCDE. Los datos utilizados pertenecen al último año para el cual existe información disponible, que es 2012.

Este es el primer estudio empírico que estudia la vinculación entre la brecha de género en habilidades cognitivas para la población adulta y la brecha de género en el mercado de trabajo desde una óptica internacional. En particular, se documenta la existencia de diferencias de género en habilidades cognitivas para posteriormente entender cómo estas diferencias afectan en el desempeño laboral de hombres y mujeres. Este análisis se realiza para diferentes grupos de edad para entender cómo esas posibles diferencias afectan en diferentes etapas del ciclo vital y laboral.

Los resultados confirman que no existen diferencias de género en competencias lectoras entre los adultos entrevistados, ni en media ni para ningún grupo de edad. Sin embargo, estas sí existen cuando se trata de competencias matemáticas. Los hombres superan a las mujeres en media en competencias matemáticas en un 4%. Además, estas diferencias aumentan sustancialmente con la edad, ya que son del 2,3% a la edad de 24-29 años, pero alcanzan el 4,3% entre los 30 y los 39 años. A partir de entonces la brecha de género disminuye ligeramente.

Con respecto al impacto de las diferencias de género en la tasa de actividad, es interesante distinguir entre brechas de género para colectivos con y sin hijos. Para el primer grupo, si bien las diferencias de género en participación laboral son pequeñas, estas vienen explicadas en su totalidad por esta brecha en competencias cognitivas. En cuanto al colectivo de trabajadores con hijos, las diferencias de género en competencias matemáticas también son relevantes para entender la diferencia en participación laboral, aunque existen otros factores adicionales que también es preciso tener en cuenta. Finalmente, las competencias en matemáticas tienen un papel destacado para entender el comportamiento del salario hora de una persona trabajadora, y las diferencias que observamos en estas competencias entre hombres y mujeres contribuyen a explicar el 40% de la brecha –ajustada–, en el salario hora en media. Su importancia es, además, creciente con la edad.

Estos resultados tienen una enorme trascendencia desde el punto de vista de las políticas públicas. Sugieren que para erradicar las brechas de género en el mercado laboral es preciso atacar las diferencias de género en competencias analíticas. El menor desempeño de las mujeres en estas competencias provoca

una autoselección de estas trabajadoras en áreas de estudio y empleos en sectores con menor potencial de crecimiento. Todo ello se traduce en una menor participación laboral de las mujeres, así como un menor salario/hora. Estas diferencias se originan mucho antes de la entrada al mercado laboral, pues los test de PISA ya detectan estas brechas en competencias matemáticas a la edad de los 15 años (Joensen; y Nielsen, 2014) (Arora y Pawlowski, 2017). Nuestros resultados apuntan en la misma dirección puesto que la brecha de género en habilidades numéricas está presente en los jóvenes menores de 30 años y tienen un papel importante en la explicación de las brechas de género en el mercado de trabajo. Es importante conocer hasta qué punto los estereotipos sociales, el sistema educativo o incluso un posible comportamiento diferenciado de los padres/madres frente a los hijos/hijas conlleva estas diferencias de género en competencias matemáticas. Tratar de erradicarlas es urgente, pues el futuro del mercado laboral pasa por la adquisición de competencias analíticas para entender y explotar adecuadamente la enorme cantidad de información que el avance tecnológico está generando. Si las mujeres se quedan atrás en la adquisición de estas competencias, la brecha de género en el mercado laboral no hará sino crecer.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ARORA, Alka; y PAWLOWSKI, Emily. *Examining Gender Differences in the Mathematical Literacy of 15-Year Olds and the Numeracy Skills of the Age Cohorts as Adults*. Washington D.C., Commissioned Paper OECD, 2017.
- AUTOR, David H.; y HANDEL, Michael J. «Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages», *Journal of Labor Economics*, no. 31 (S1), pp. 59-96, 2013.
- BLAU, Francine; BRITON, Mary C.; y GRUSKY, David B. *The Declining Significance of Gender?* New York, 2008.
- BLAU, Francine; y KAHN Lawrence M. «The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations», *Journal of Economic Literature*, vol. 55, no. 3, pp. 789–865, 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>.
- BOLL, Christina; LEPPIN, Julian; ROSSEN, Anja; y WOLF, André. *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*. European Commission, 2016.

- CHRISTL, Michael; y KÖPPL-TURYNA, Monika. «Gender Wage Gap and the Role of Skills: Evidence from PIAAC Dataset», *GLO Discussion Paper*, no. 63, 2017.
- DESJARDINS, Richard; y WARNKE, Arne J. «Ageing and Skills: A Review and Analysis of Skill Gain and Skill Loss over the Lifespan and over Time», *OECD Education Working Papers*, no. 72, Paris, OECD Publishing, 2012. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/5k9csvgw87ckh-en>.
- ENGLAND, Paula; GORNICK, Janet; y SHAFER, Emily F. «Women's Employment, Education and the Gender Gap in 17 countries», *Monthly Labor Review*, April 2012.
- FORTIN, Nicole. «The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People», *Journal of Human Resources*, vol. 43, University of Wisconsin Press, February, 2008.
- GALLEN, Yana; LESNER, Rune V.; y VEJLIN, Rune. «The Labor Market Gender Gap in Denmark: Sorting out the Past 30 Years», *Labour Economics*, vol. 56, pp. 58-67, January 2019.
- GOLDIN, Claudia. «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter», *The American Economic Review*, vol. 104, no. 4, pp. 1091-1119, 2014.
- GREEN, David; y RIDDELL, Craigh. «Ageing and Literacy Skills: A Comparison between Canada, Norway and the United States», *Labour Economics*, vol. 22, pp. 16-29, June 2013.
- HAMPF, Franziska; WIEDERHOLD, Simon; y WOESSMANN, Ludger. «Skills, Earnings, and Employment: Exploring Causality in the Estimation of Returns to Skills», *Large-scale Assessments in Education*, vol. 5, no. 12, 2017.
- HANUSHEK, Eric A.; SCHWERDT, Guido; WIEDERHOLD, Simon; y WOESSMANN, Ludger. «Returns to Skills around the World: Evidence from PIAAC», *European Economic Review*, no. 73, pp. 103-130, 2014.
- HANUSHEK, Eric A.; y Woessmann, Ludger. *The Knowledge Capital of Nations*. Cambridge (MA), MIT Press, 2015.
- JIMENO, Juan Francisco; LACUESTA, Aitor; MARTÍNEZ-MATUTE, Marta; y VILLANUEVA, Ernesto. *Education, Labour Market Experience and Cognitive Skills: Evidence from PIAAC*. Documentos de Trabajo, n.º 1635, Banco de España, 2016.
- JOENSEN, Juanna S.; y NIELSEN, Helena S. «Mathematics and Gender: Heterogeneity in Causes and Consequences», *The Economic Journal*, vol. 126, issue 593, pp. 1129-1163, 2014.

- KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camile; y SØGAARD, Jacob E. «Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark», *NBER Working Paper*, no. 24219, January 2018.
- KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camile; POSCH, Johanna; STEINHAEUER, Andreas; y ZWEIMULLER, Josef. «Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations», *AEA Papers & Proceedings*, vol. 109, pp. 122-126, 2019.
- MEURS, Dominique; PAILH, Ariane; y PONTHEUX, Sophie. «Child-Related Career Interruptions and the Gender Wage Gap in France», *Annals of Economics and Statistics*, pp. 15-46, 2010.
- OLIVETTI, Claudia; y PETRONGOLO, Barbara. «Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps», *Journal of Labor Economics*, vol. 26, no. 4, pp. 621-654, University of Chicago Press, October 2008.
- OREOPOULOS, Philip; y SALVANES, Kjell G. «Priceless: The Nonpecuniary Benefits of Schooling», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 25, no. 1, pp. 159-184, Winter 2011.
- OECD. *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. Paris, OECD Publishing, 2012. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264177338-en>.
- *OECD skills outlook 2013: First results from the survey of adult skills*. Paris, OECD Publishing, 2013.
- PAUL, Gillian. «Children and Women's Hours of Work», *The Economic Journal*, vol. 118, issue 526, 2008.
- PERRY, Anja; WIEDERHOLD, Simon; y ACKERMANN-PIEK, Daniela. «How Can Skill Mismatch be Measured? New Approaches with PIAAC», *Methods, Data, Analyses: A Journal for Quantitative Methods and Survey Methodology*, vol. 8, no. 2, pp. 137-174, 2014.
- RICA, Sara de la; y REBOLLO-SANZ, Yolanda F. «Brechas de género en competencias cognitivas: evidencia internacional», *Cuadernos Económicos*, n.º 95, ICE, 2018.
- RICA, Sara de la; y REBOLLO-SANZ, Yolanda F. *From Gender Gaps in Skills to Gender Gaps in Wages: Evidence from PIACC*. ISEAK Working Paper, 2019.

APÉNDICE

Tabla A.1: Características principales de la muestra (Activos e Inactivos, 24-49 años)

	Mujer media	Hombres media
Madres/Padres	56,1%	66,1%
Edad (años)	41	41
Nivel de Estudios		
Menos de Estudios Secundarios	6,2%	6,9%
Estudios secundarios	62,4%	59,5%
Terciario Estudios -No universitarios	9,7%	14,4%
Estudios Universitarios	21,7%	19,2%
Experiencia Laboral (años)	18,77	15,37
Mala salud	22,8%	26,4%

Tabla A.2: Características principales de la muestra – Trabajadores²⁰

	Hombres	Mujer
Madres/Padres	62%	66%
Edad (años)	41,28	41,04
<i>Nivel de Estudios</i>		
Estudios primarios	4%	4%
Estudios secundarios	59%	54%
Terciario Estudios -No universitarios	11%	17%
Estudios Universitarios	26%	25%
Experiencia Laboral (años)	18,9	17,4
<i>Ocupaciones</i>		
Legisladores, altos funcionarios y directivos	7%	10%
profesionales	9%	4%
Técnicos y profesionales	14%	19%
Administrativos	15%	14%
Trabajadores de los servicios y comercios	7%	17%
Trabajador agrícola y la pesca	13%	28%
Actividades artesanales y afines	4%	2%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	18%	3%
Ocupaciones elementales	12%	3%
Empresa Grande	17%	14%
Tiempo Parcial	5%	17%
Empresa privada	85%	75%
Contrato temporal	38%	39%

²⁰ Nota: clasificación profesional del trabajo del encuestado al nivel de 1 dígito (CIUO, 2018).

PRESENCIA DE MUJERES EN LA PROFESIÓN ECONÓMICA: «UN NUEVO ATAQUE A UN VIEJO PROBLEMA»

LAURA HOSPIDO¹

*Responsable de la Unidad de Análisis Microeconómico, División
de Estudios Microeconómicos, Dirección General de Economía y
Estadística del Banco de España
laura.hospido@bde.es*

¹ Los análisis y opiniones expresadas en este capítulo son exclusivamente de la autora y no se deben atribuir al Banco de España ni al Eurosistema.

RESUMEN

La economía continúa siendo una disciplina dominada por los hombres. A pesar de que la presencia de las mujeres ha aumentado en el tiempo, en la última década ese incremento se ha frenado, atrayendo de nuevo la atención de la comunidad académica. Este capítulo resume los principales resultados de dos proyectos recientes que tratan de aportar evidencia adicional sobre qué explica que siga habiendo tan pocas mujeres en la economía. En el primero, junto con Luc Laeven y Ana Lamo, analizamos las trayectorias profesionales de hombres y mujeres en el Banco Central Europeo (BCE). Encontramos que una brecha salarial de género surge a los pocos años tras su contratación en el BCE, a pesar de condiciones de entrada similares en términos de niveles salariales y otras características de los trabajadores. Dado que dentro de una misma banda la brecha salarial es inexistente, estudiamos diferencias en la probabilidad de promoción y cómo la brecha de género en esa dimensión cambió tras las medidas adoptadas en la institución para apoyar la igualdad de género. En el segundo proyecto, junto con Carlos Sanz, estudiamos diferencias de género en la evaluación de artículos enviados para su consideración a conferencias de economía. Los artículos enviados a conferencias son evaluados de manera anónima por expertos del área que valoran la calidad del trabajo para determinar su aceptación. Encontramos que un artículo elaborado solo por autoras tiene un 6,8% menos de posibilidades de aceptación que uno exclusivamente masculino, teniendo en cuenta multitud de características que pueden hacer diferentes los artículos en consideración. También encontramos que la brecha de género se debe únicamente a los evaluadores hombres y que es mayor cuando los evaluadores están menos informados sobre la calidad de los autores y/o el trabajo enviado.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la preocupación por la reducida presencia de mujeres en la profesión económica ha atraído de nuevo la atención de la comunidad académica. Diversas asociaciones internacionales de economistas cuentan con comités específicos sobre este tema: CSWEP (de la American Economic Association), WinE (de la European Economic Association), y COSME (de la Asociación Española de Economía), entre otros. Dada la falta de información sobre la composición de género en la Academia, el CSWEP realiza desde 1993 encuestas anuales a unos 250 departamentos en Estados Unidos (EE.UU.) para conocer las características demográficas de su profesorado. Su último informe (CSWEP 2017) muestra que a pesar de que alrededor de un tercio de los doctorados en economía son obtenidos por mujeres, solo un 13,9% de los profesores con cátedra (*full professors*) en 2017 eran mujeres. La brecha entre el porcentaje de mujeres que obtiene un doctorado en economía y las que eventualmente acceden a una cátedra se ha interpretado como evidencia de una «tubería con fugas» en la que, en las diferentes etapas de la carrera académica, el abandono de las mujeres es mayor que el de los hombres (Bayer y Rouse 2016).²

El informe del CSWEP también detecta que en la última década se ha producido un estancamiento en la representación de las mujeres dentro de la profesión, ya que no ha habido aumento ni entre doctorandos, ni entre las categorías más jóvenes del profesorado (*assistant professor*). Incluso se ha notado una cierta caída en el nivel de profesores con plaza permanente (*associate professor*). Solo la proporción de mujeres catedráticas (*full professors*) continúa aumentando, aunque lentamente y a un nivel muy bajo. Se trata de una evolución bastante inusual, ya que las carreras científicas (STEM) han visto una mejora continua en la presencia de mujeres a todos los niveles (Lundberg y Stearns 2019).

Este estancamiento está animando la discusión sobre qué explica que siga habiendo tan pocas mujeres en la economía. En este capítulo quisiera resumir los principales resultados de dos proyectos en los que colaboro y que han tratado de aportar evidencia adicional sobre esta problemática.

² Un trabajo reciente realizado por la Asociación Europea de Economía (Auriol *et al.*, 2019) encuentra que en comparación con los EE.UU., los países europeos tienen una mayor proporción de mujeres profesoras en sus instituciones de investigación, pero la tasa de abandono entre los rangos junior y sénior es comparable en ambos lados del Atlántico.

2. EL CASO DE LOS BANCOS CENTRALES

La baja presencia de mujeres es especialmente llamativa en los bancos centrales (OMFIF 2019). Por ejemplo en el Consejo General del Banco Central Europeo (BCE) hay 1 mujer entre sus treinta miembros. El BCE es el banco central de la zona del euro y, junto con los 19 bancos centrales nacionales en el área, forman el Eurosistema. Se creó en 1998 y su principal objetivo es la estabilidad de precios además de ser el responsable de la supervisión de los bancos en la eurozona. A finales de 2017, en el BCE en su conjunto, las mujeres representaban un 40% del personal a nivel de experto, un 26% del total de directivos y en 17% en la alta dirección.

Varias teorías pueden explicar la falta de mujeres en puestos de alto nivel en la profesión económica. Una posibilidad es que el grupo de solicitantes potenciales esté dominado por hombres. Las mujeres siguen siendo menos propensas a estudiar economía, y macroeconomía en particular (Ginther; y Kahn, 2004). Una explicación alternativa es que las mujeres tienen menos probabilidades de solicitar ascensos debido a las diferencias de género en la preferencia por entornos competitivos (Niederle; y Versterlun, 2007) o en las habilidades de negociación en el mercado laboral (Blackaby, Booth; y Frank, 2005). La maternidad y la conciliación entre la familia y la carrera también pueden impedir que las mujeres busquen promociones (Bertrand, 2013). Finalmente, puede haber discriminación de género en las decisiones de promoción (Goldin; y Rouse, 2000).

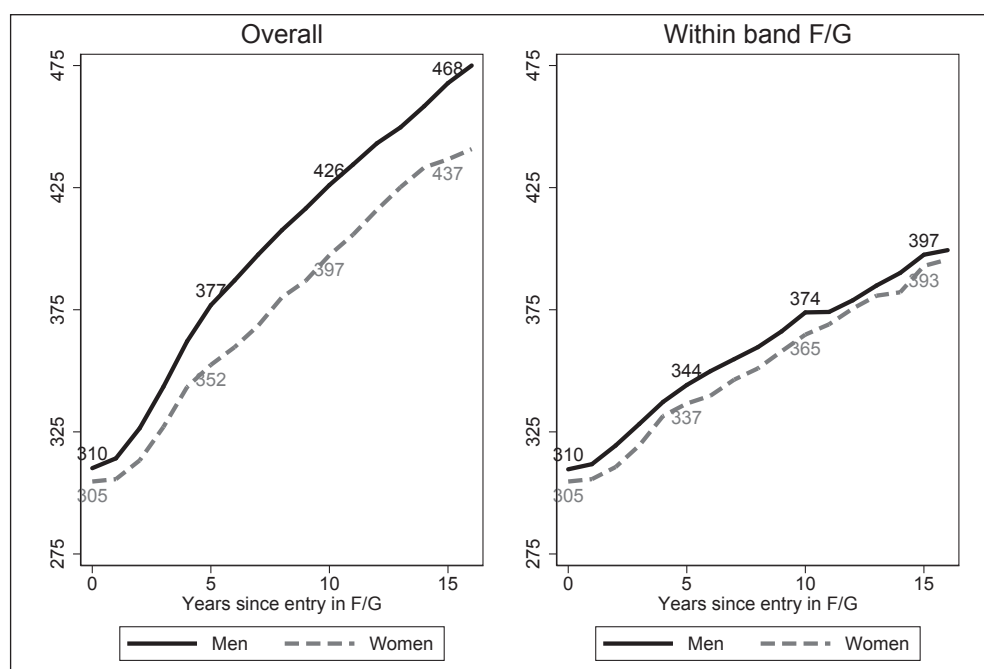
¿Cuál de estas explicaciones es más relevante? ¿Y pueden las políticas de diversidad corporativa mitigar estos sesgos? A pesar de la gran cantidad de literatura sobre diferencias de género, no hay acuerdo sobre la importancia de las políticas de diversidad y su impacto en los resultados del mercado laboral.

En un documento reciente con Luc Laeven y Ana Lamo (2019), analizamos las trayectorias profesionales de hombres y mujeres en el BCE, utilizando datos confidenciales anonimizados del personal de esta institución durante el período 2003-2017. Nuestro análisis se centró en el personal experto desde su acceso en cuatro bandas salariales diferentes que representan diferentes niveles de antigüedad (experto, banda salarial F/G; experto principal, banda H; y asesor, banda I). Nos centramos en las áreas de políticas, el departamento de investigación y el departamento de estadística. Limitando el análisis a este grupo nos enfocamos en un colectivo del personal ampliamente homogé-

neo en términos de capital humano y experiencia, asegurando la comparabilidad entre individuos.

Como muestra la Figura 1, encontramos que una brecha salarial de género surge a los pocos años tras su contratación en el BCE, a pesar de condiciones de entrada similares en términos de niveles salariales y otras características de los trabajadores. Esa brecha es, sin embargo, inexistente para los trabajadores que se mantienen dentro de la misma banda salarial.

Figura 1. Brecha salarial de género desde la entrada al ECB

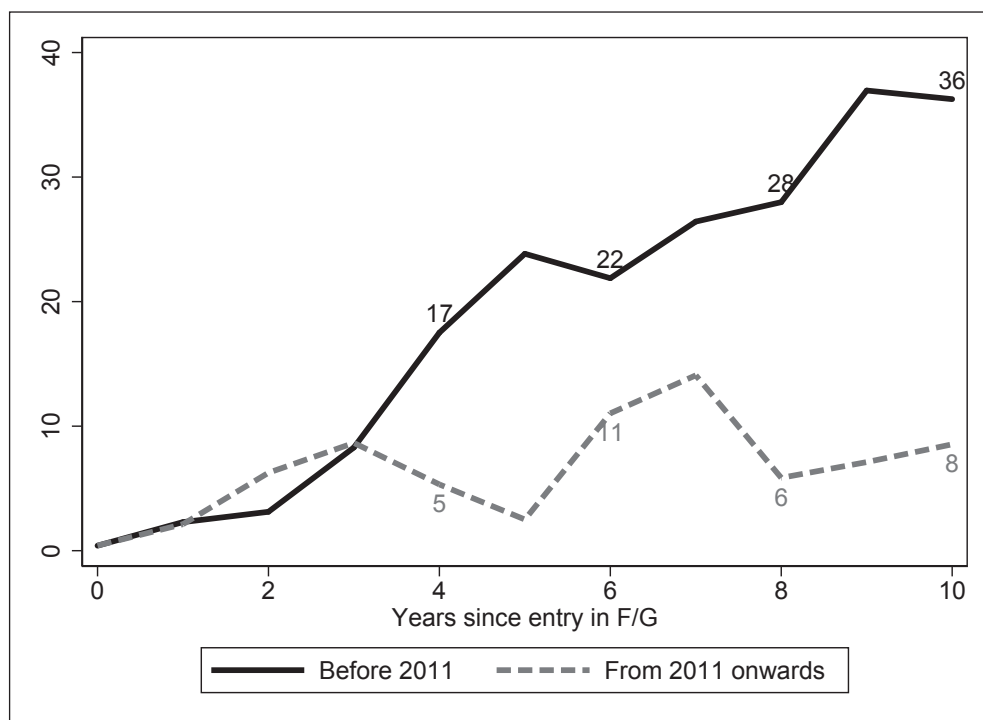


También encontramos que la probabilidad de promoción a una banda salarial superior (desde la banda salarial F/G, que es la banda salarial de nivel de entrada para los economistas profesionales del BCE) era menor para las mujeres hasta el año 2010. A finales de ese año el BCE emitió una declaración pública en apoyo de la diversidad y tomó varias medidas para apoyar la igualdad de género. Tras este cambio, la brecha de género en la probabilidad de promoción prácticamente desaparece.

La Figura 2 muestra, año a año desde la entrada en el BCE, la brecha de género en las promociones (definidas como la diferencia en las tasas de pro-

moción de hombres y mujeres) hasta 2010 (línea continua) y de 2011 en adelante (línea discontinua). Vemos cómo la brecha de promoción se redujo a partir de 2011 coincidiendo con el cambio de política. Así, hasta 2010, la brecha de género en la promoción era del 36% después de diez años en el BCE, mientras que a partir de 2011 la brecha se redujo a un 8% en promedio (una disminución de aproximadamente el 80%).

Figura 2. Diferencia en la probabilidad de promoción entre hombres y mujeres (%)



A continuación analizamos las promociones en profundidad ya que en el BCE para promocionar a una banda salarial superior los empleados deben participar en un proceso de selección. Por tanto, cualquier promoción implica dos procedimientos: (i) los candidatos potenciales solicitan presentarse, y (ii) condicional a ser candidato, existe cierta probabilidad de ganar el proceso de selección. Utilizando datos de 2012-2017 sobre solicitudes y decisiones de promoción, en primer lugar confirmamos que durante este período más reciente, la brecha de género en promoción –en el pool de todos los candida-

tos potenciales— es insignificante. Sin embargo, esto resulta de una menor probabilidad de que las mujeres se presenten a un ascenso, combinado con una mayor probabilidad de que las mujeres candidatas sean seleccionadas. Después del ascenso, las mujeres obtienen mejores resultados en términos de progresión salarial, lo que sugiere que la mayor probabilidad de ser seleccionadas se basa en el mérito, no en la discriminación positiva.

Tomados en conjunto, los resultados del análisis apuntan a la efectividad de las políticas de diversidad corporativa para reducir la brecha de género en las promociones. También sugieren que dichos esfuerzos institucionales deben incluir medidas destinadas a reducir las barreras para que las mujeres busquen y soliciten oportunidades de promoción.

3. EL CASO DE LAS CONFERENCIAS ACADÉMICAS

En otro proyecto en curso, junto con Carlos Sanz (2019), estudiamos diferencias de género en la evaluación de artículos enviados para su consideración a conferencias de economía. Los artículos enviados a conferencias son evaluados de manera anónima por expertos del área que valoran la calidad del trabajo para determinar su aceptación. Este tipo de evaluación cubre un amplio abanico de actividades en economía: revisión de artículos para su posible publicación en revistas científicas, asignación de fondos a proyectos, decisiones de promoción, etc. Sin embargo, posibles amenazas a la imparcialidad de los revisores pueden ser mayores en las conferencias, donde tienen que evaluar una gran cantidad de trabajos en un corto periodo de tiempo.

Las conferencias son una parte esencial de la vida académica. Son útiles para recibir comentarios, mejorar las habilidades de presentación y comunicación, conocer a otros economistas en el campo, conocer las últimas investigaciones, ganar visibilidad y desarrollar redes y colaboraciones futuras. Por lo tanto, la presencia de brechas de género en el proceso de evaluación puede tener un impacto sustancial en las carreras profesionales de los economistas.

En nuestro estudio, tenemos información anonimizada de tres conferencias: European Economic Association Annual Congress (EEA), Simposio de la Asociación Española de Economía (SAEe), y el Spring Meeting of Young Economists (SMYE). Estas conferencias son algunas de las más grandes a nivel mundial. Por ejemplo, en 2017 incluyeron aproximadamente 1000, 350, y 150 presentaciones, respectivamente. La base de datos cubre todas las soli-

citudes entre 2015-2017 para la EEA, 2012-2017 para el SAEe, y 2017 para el SMYE.

Encontramos que un artículo elaborado solo por autoras tiene un 6,8% menos de posibilidades de aceptación que uno exclusivamente masculino, teniendo en cuenta multitud de características que pueden hacer diferentes los artículos en consideración tales como: el número de autores, indicadores de evaluador, indicadores de área de investigación, citas del artículo en el momento del envío a la conferencia, publicaciones previas de los autores, *ranking* de las instituciones de los autores, edad de los autores y las conexiones entre autores y evaluadores. También encontramos que la brecha de género se debe únicamente a los evaluadores hombres y que es mayor cuando los evaluadores están menos informados sobre la calidad de los autores y/o el trabajo enviado.

También discutimos los posibles mecanismos detrás de nuestros resultados y concluimos que la evidencia es consistente con estereotipos contrarios a las mujeres economistas. Estos hallazgos tienen implicaciones de política directas para el diseño de sistemas para evaluar la investigación y, más específicamente, para seleccionar trabajos para conferencias. En particular, implican que una composición del grupo de evaluadores más equilibrada en cuanto al género conduciría a decisiones de aceptación más neutrales.

4. DISCUSIÓN: ¿POR QUÉ DEBERÍAN LOS ECONOMISTAS PREOCUPARSE POR LA REDUCIDA PRESENCIA DE MUJERES EN LA PROFESIÓN?

Más allá de por consideraciones de equidad, la investigación en este campo sigue aportando evidencia de que la diversidad es necesaria para garantizar que la profesión económica produzca conocimientos sólidos y relevantes. Esto es, la disciplina de la economía será más robusta si su base es más inclusiva.

Por un lado, las opiniones y puntos de vista sobre resultados económicos y políticas difieren entre economistas hombres y mujeres (May; McGarvey; y Whaples, 2014), incluso después de tener en cuenta cohorte de doctorado y tipo de institución en la que trabajan. Por ejemplo, en relación con los economistas hombres, las mujeres economistas son más propensas a estar de acuerdo con que la distribución de la renta sea más equitativa, o que la apertura a

la importación debe ligarse a la garantía de ciertas condiciones laborales; y más en desacuerdo con la afirmación de que Estados Unidos tienen un exceso de regulación de la actividad económica; o que las oportunidades del mercado laboral son iguales para hombres y mujeres. Por ello, la ausencia relativa de mujeres en órganos de decisión puede generar sesgos en las opiniones.

Por otro lado, la diversidad cambia la dinámica del grupo y la toma de decisiones, así como el comportamiento de los miembros individuales. Por ejemplo, Woolley et al. (2010) encuentran que los grupos más exitosos en una serie de tareas de resolución de problemas son los que muestran una «inteligencia colectiva» que está basada no en la inteligencia de los miembros individuales, sino en la sensibilidad social del grupo. Hoogendoor, Oosterbeek y Van Praag (2013) encuentran que los grupos de trabajo mixtos en cuestión de género muestran un control mutuo más intenso y producen mejores resultados en un escenario orientado a los negocios. Dentro del ámbito concreto de la carrera investigadora, Freeman y Huang (2015) examinan 2,5 millones de artículos escritos entre 1985 y 2008 y encuentran que los documentos escritos por equipos de investigación étnicamente diversos reciben más citas y tienen mayor impacto que los artículos escritos por autores del mismo grupo étnico. Aunque en este caso, las explicaciones no causales también son posibles, este patrón sugiere que una mayor diversidad de autoría puede conducir a una investigación de mayor calidad e impacto.

En palabras de Janet Yellen, en su discurso durante la «Cumbre nacional sobre la diversidad en la profesión económica» que la Reserva Federal celebró en 2014 y que reunió a presidentes y directores de investigación de los bancos de la Reserva Federal y departamentos de economía de todo el país: «[W]hen economics is tested by future challenges, I hope that our profession will be able to say that we have done all we could to attract the best people and the best ideas».

BIBLIOGRAFÍA

- AURIOL, Emmanuelle, FRIEBEL, Guido; y WILHELM, Sasha. «Women in European Economics», mimeo, 2019.
- BAYER, Amanda; y ROUSE, Cecilia Elena. «Diversity in the Economics Profession: A New Attack on an Old Problem», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 30 (4), pp. 221-242, 2016.

- BERTRAND, Marianne. «Career, Family, and the Well-Being of College Educated Women», *American Economic Review*, vol. 103 (3), pp. 244-250, 2013.
- BLACKABY, David; BOOTH, Alison; y FRANK, Jeff. «Outside Offers and the Gender Pay Gap: Empirical Evidence from the UK Academic Labour Market», *Economic Journal*, vol. 115, no. 501, pp. F81-F107, 2005.
- COMMITTEE ON THE STATUS OF WOMEN IN THE ECONOMICS PROFESSION (CSWEP). *Annual Report*. American Economic Association, 2019.
- FREEMAN, Richard; y HUANG, Wei. «Collaborating with People Like Me: Ethnic Coauthorship within the United States», *Journal of Labor Economics*, vol. 33 (S1), pp. S289–S318, 2015.
- GINTHER, Donna K.; y KAHN, Shulamit. «Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Ladder», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 18, no. 3, pp. 193-214, 2004.
- GOLDIN, Claudia; y ROUSE, Cecilia. «Orchestrating Impartiality: the Impact of ‘Blind’ Auditions on Female Musicians», *American Economic Review*, vol. 40, pp. 715-742, 2000.
- HOOGENDOORN, Sander; OOSTERBEEK, Hessel; y VAN PRAAG, Mirjam. «The Impact of Gender Diversity on the Performance of Business Teams: Evidence from a Field Experiment», *Management Science*, vol. 59, no. 7, pp. 1514–28, 2013.
- HOSPIDO, Laura; y SANZ, Carlos. *Gender Gaps in the Evaluation of Research: Evidence from Submissions to Economics Conferences*. Documentos de trabajo, n.º 1918, Banco de España, 2019.
- HOSPIDO, Laura; LAEVEN, Luc; y LAMO, Ana. *The Gender Promotion Gap: Evidence from Central Banking*. Documentos de trabajo, n.º 1915, Banco de España, 2019.
- KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; y SOGAARD, Jakob E. «Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark», *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 11, pp. 181-209, 2019.
- LUNDBERG, Shelly; y STEARNS, Jenna. «Women in Economics: Stalled Progress», *Journal of Economic Perspectives*, vol.33, no. 1, pp. 3-22, 2019.
- MAY, Anne M.; MCGARVEY, Mary G.; y WHAPLES, Robert. «Are Disagreements among Male and Female Economists Marginal at Best? A Survey of AEA Members and their Views on Economics and Economic Policy», *Contemporary Economic Policy*, vol. 32, no. 1, pp. 111–132, 2014.

- NIEDERLE, Muriel; y VESTERLUND, Lise. «Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, no. 3, pp. 1067-1101, 2007.
- OFFICIAL MONETARY AND FINANCIAL INSTITUTIONS FORUM (OMFIF). *Banking on Balance: Diversity in Central Banks and Public Investment*. 2019.
- WOOLLEY, Anita W.; CHABRIS, Christopher F.; PENTLAND, Alex; HASHMI, Nada; y MALONE, Thomas. «Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups», *Science*, vol. 330, pp. 686-688, 2010.
- YELLEN, Janet L. «Welcoming Remarks», speech at the *National Summit on Diversity in the Economics Profession*, Washington D.C., October 30, 2014.

**LA VIOLENCIA ECONÓMICA EN EL ÁMBITO DE LA PAREJA:
OTRA FORMA DE VIOLENCIA QUE PERPETÚA LA DESIGUALDAD
DE GÉNERO EN ESPAÑA**

ELENA MAÑAS ALCÓN

*Profesora Titular de Economía Aplicada del Departamento
de Economía y Dirección de Empresas. Directora del Área
de Responsabilidad Social Corporativa del Instituto
Universitario de Análisis Económico y Social. Directora de
la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa de la
Universidad de Alcalá
elena.manas@uah.es*

MARÍA TERESA GALLO RIVERA

*Profesora Titular de Economía Aplicada del Departamento
de Economía y Dirección de Empresas. Sub Directora del
Instituto Universitario de Análisis Económico y Social y de
la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa de la
Universidad de Alcalá
maria.gallo@uah.es*

RESUMEN

La violencia económica en el ámbito de las relaciones de pareja (o expareja) es un tipo de violencia a la que tradicionalmente se le ha prestado escasa atención a pesar de las evidencias que existen sobre su alta prevalencia y su potencial de perpetuar y hacer más grave la violencia de género en general. Es un tipo de violencia única que puede ejercer el agresor sobre la víctima bien durante la relación o incluso después de finalizada la misma, bien través del control de la economía doméstica y/o a través de la merma de la propia independencia económica de la mujer. A menudo, un elevado porcentaje de las mujeres que son objeto de alguna forma de violencia económica son también víctimas de violencia física y/o sexual por parte de sus parejas o exparejas. En España, de acuerdo con la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer realizada en 2015, aproximadamente el 2,5% de las mujeres de 16 años en adelante ha experimentado violencia económica por parte de su pareja o expareja en los últimos 12 meses y el 10,8% lo ha experimentado por parte de alguna pareja o expareja a lo largo de la vida. El objetivo de este trabajo es describir la naturaleza y prevalencia de la violencia económica de género y analizar la relación que guarda con la existencia de la desigualdad de género en el control y gestión de los aspectos económico-financieros del hogar. Las relaciones desiguales en este ámbito económico-financiero del hogar, como otra forma de manifestación de la desigualdad de género, pueden contribuir a promover, prolongar e intensificar el problema de la violencia de género, al inducir la violencia económica; y, al mismo tiempo, la violencia económica de género puede contribuir a perpetuar las desigualdades de género en diversos frentes, entre ellos, en la gestión económico-financiera en el hogar. La necesidad de terminar con este grave problema social es urgente para progresar en la consecución de un desarrollo sostenible y mejorar en el ODS 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

1. INTRODUCCIÓN

Es indiscutible que en las últimas décadas las desigualdades de género se han reducido de forma muy notable en el mundo, y en particular en los países desarrollados. Así lo señala el Banco Mundial (2011), que destaca que las mujeres han obtenido logros sin precedentes en relación con sus derechos, educación, salud y acceso al empleo y a los medios de vida; y que ahora más países que nunca garantizan por ley a las mujeres y a los hombres igualdad de derechos en esferas como la propiedad, la herencia y el matrimonio.

El avance normativo que se ha producido en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres abarca múltiples aspectos que han permitido, junto con el cambio en los valores sociales (y empujado por este), reducir las brechas de género que se venían observando en diversos frentes, incluidos los que tienen que ver con aspectos económicos y laborales. Por supuesto, la Unión Europea y España han participado de dichos progresos.

Sin embargo, no es menos cierto que persisten todavía importantes desigualdades que perjudican a las mujeres, bien porque no se han reducido, bien porque lo han hecho a un ritmo excesivamente lento. Estamos todavía lejos de haber alcanzado una igualdad de género efectiva y no solo en los países en desarrollo, puesto que en los países desarrollados también queda mucho camino por recorrer. Elevadas brechas salariales, segregaciones sectoriales y ocupacionales, empleo más precario y parcial, mayor incidencia del paro y del trabajo informal, menor participación en los órganos de decisión de las empresas y de organizaciones en general, en la política y en los gobiernos, mayores tiempos de cuidados, etc. A todo esto, hay que añadir la violencia, contra las mujeres en general, y, en particular en el ámbito de las relaciones de pareja o violencia de género (VG, en adelante), que se produce como consecuencia de la distribución desigual de los roles de género, pero que al mismo tiempo contribuye a acrecentar los niveles de desigualdad entre mujeres y hombres.

A nivel microeconómico existe evidencia de que el empoderamiento financiero de las mujeres tiende a mejorar el bienestar familiar (Sanyal, 2014). A nivel macroeconómico, Sahay et al. (2015), encuentran que el incremento en las mujeres usuarias de los servicios financieros incrementa el crecimiento económico y señalan que una alta inclusión financiera afecta positivamente a

la estabilidad. Y Aslan et al. (2017) encuentran una relación significativa entre la desigualdad en el acceso financiero y la desigualdad en los ingresos.

El acceso a móviles e internet podría jugar un papel importante en la reducción de las brechas, por lo que resulta interesante considerar el *Dossier de Indicadores del Índice de Desarrollo Digital de las Mujeres en España y en Europa*, (Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información, ONTSI) que muestra los resultados del índice sobre el desarrollo digital de las mujeres que elabora la Comisión Europea.¹

En general, en la mayoría de las dimensiones e indicadores analizados se observa un gap desfavorable a las mujeres tanto en el conjunto de la Unión Europea (UE28), como en el caso concreto de España. Estas diferencias pueden jugar en contra de la igualdad de género y derivar hacia la violencia económica (VE en adelante).

El propósito de este trabajo es describir la naturaleza de la VE y analizar las características de las mujeres residentes en España que la sufren. Se propone analizar la alta probabilidad que presenta dicho colectivo de sufrir otras formas de violencia de género por parte de sus parejas o exparejas y cómo el desigual acceso de las mujeres víctimas de VG al mercado de trabajo –y por lo tanto, la menor posibilidad de generar ingresos personales–, el menor o nulo control de los recursos económicos del hogar y/o la menor intervención en las tareas que tienen que ver con las finanzas y en determinadas decisiones de gasto doméstico, pueden resultar factores que promuevan, prolonguen e intensifiquen el problema de la violencia de género.

De hecho, uno de los tipos de violencia de género que está tipificado por los acuerdos y directrices internacionales es la violencia económica, junto con la violencia física, sexual y psicológica. A pesar de las evidencias que existen sobre su alta prevalencia y su potencial de perpetuar y hacer más grave la violencia de género en general, la VE es una de las dimensiones a las que se le ha prestado menos atención.

Las encuestas disponibles ofrecen evidencia de la elevada proporción de mujeres que soportan algún tipo de VE por parte de sus parejas o exparejas.

¹ Se analizan indicadores de uso de internet (uso de RRSS de tipo profesional; usuarios de gobierno electrónico; uso regular de internet), de habilidades de usuario (de *software* básicas; digitales básicas; digitales por encima de básicas), de habilidades de especialista y empleo (diferencia de salario; especialista TIC; graduado CTIM); de uso regular de internet; de individuos que nunca han usado internet; de uso de banca *online*.

En España, por ejemplo, el 2,5% de las mujeres de 16 años en adelante han sido víctimas de esta violencia en los últimos 12 meses y el 10,8% de ellas la ha experimentado por parte de alguna pareja o expareja a lo largo de la vida, según se desprende de los resultados de la *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2015* (Macroencuesta 2015, en adelante). Elevando esta cifra a datos poblacionales de 2016, se trata de un conjunto de casi medio millón de mujeres que la han soportado en alguna ocasión a lo largo de un año (en concreto 498 622) y más de dos millones de mujeres (2 164 918) la han sufrido a lo largo de la vida.

Su alcance ha de medirse tomando en consideración los impactos que genera al aumentar la vulnerabilidad y dependencia de las víctimas frente a sus agresores, prolongar la duración de los abusos e intensificar la gravedad de las lesiones. Además, la mayoría de las veces, las víctimas de VE soportan también otros tipos de violencia por parte de sus parejas o exparejas.

A menudo, no hay un reconocimiento del abuso por parte de quién lo sufre. Ni tampoco está reconocido por la ley, de manera clara, como delito, ni penal ni civil. Por lo que este tipo de violencia suele ser invisible y, pocas veces, lo suficientemente atendida. Así, resulta necesario profundizar en el conocimiento de lo que es este tipo de violencia, en su naturaleza e interacciones, así como en describir sus principales consecuencias, en términos de sus impactos sobre la salud, la calidad de vida y el bienestar psicológico de quienes la padecen. Diversos trabajos realizados para países como Estados Unidos, Sudáfrica, Canadá, Palestina, el Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda, Alemania, Filipinas o Tanzania, entre otros, abordan este tipo de cuestiones.²

Las principales preguntas de investigación a responder son las siguientes:

¿Qué se entiende por VE de género y cuál es su prevalencia? ¿Cómo afecta (o se ve afectada) a (por) otras formas de violencia de género? ¿Cómo afecta a las víctimas? ¿Qué respuestas se pueden ofrecer frente a la VE y a la desigualdad de género en materia económico-financiera? ¿Cuál es el alcance de la VE en España en todos estos aspectos y el perfil de las víctimas?

Para responder a estas cuestiones el artículo se organiza en cuatro epígrafes. Tras esta introducción, el epígrafe 2 aporta los principales antecedentes a

² España e Italia se suman, a través del proyecto europeo EcoVio, a la lista de países que promueven el mayor conocimiento y las alternativas de solución a la violencia o abuso económico en el ámbito de la pareja (véase <https://www.polibienestar.org/un-proyecto-espanol-sobre-violencia-economica-de-genero-recibe-35-millones-de-fondos-europeos/>).

partir de la revisión de la literatura; se tratan tres cuestiones: su naturaleza y métodos de medición, sus consecuencias y las posibles respuestas frente a la misma. El epígrafe 3 aporta, para España, las cifras de prevalencia de la VE, el perfil de las víctimas y el impacto sobre su bienestar y su salud física y mental. El cuarto epígrafe recoge las conclusiones principales y algunas reflexiones que pueden ser de interés.

2. ANTECEDENTES Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

Como ya se ha destacado, la VE³ es una de las formas de violencia de género menos estudiada,⁴ a pesar de su elevada prevalencia. Es un tipo de violencia muy compleja y que actúa casi siempre en conexión con otros actos violentos, en una relación que suele ser de carácter bidireccional, y cuyas consecuencias son también complejas y más graves de lo que pudiera parecer a simple vista. Resulta una táctica común, utilizada por personas que eligen maltratar mediante el control y aislamiento de su pareja, y puede tener graves consecuencias.

La definición, la categorización y medición de las diferentes formas que adopta este tipo de violencia han sido objeto de análisis por la Academia. También los impactos que genera sobre la salud y el bienestar psicológico de las mujeres que lo experimentan y las posibles respuestas que se han ofrecido y se pueden ofrecer para mitigar sus efectos y avanzar en su erradicación.

2.1. La naturaleza de la violencia económica en el contexto de la violencia de género

Con frecuencia, los términos de abuso económico y abuso financiero se utilizan como sinónimos de violencia económica en la literatura académica. Sin embargo, Sharp-Jeffs, (2015a) propone la necesidad de distinguir los términos. Así el «abuso financiero» sería parte del «abuso económico», enfocado espe-

³ También denominada «maltrato financiero». En inglés «economic abuse» o «financial abuse» son los términos más frecuentes.

⁴ Como señalan Postmus et al. (2018: 17), el número de artículos que se puede encontrar en la literatura académica en una revisión global sobre abuso económico o financiero es considerablemente inferior al de los artículos enfocados en la violencia física o sexual.

cíficamente en el dinero y las finanzas personales y no en los recursos económicos (transporte, lugar para vivir, empleo y educación). Otro término utilizado como sinónimo del abuso económico es el de «coerción económica».

La VE, en cualquier caso, es un tipo de comportamiento, deliberado, que busca anular la posibilidad de autonomía económica de la mujer mediante comportamientos muy diversos, que pretenden en última instancia controlar la capacidad de estas para adquirir, utilizar, gestionar o mantener recursos económicos (Stylianou, 2018: 2). La VE, como otras formas de violencia en las relaciones de pareja, tiene un alto componente de género; en otras palabras, se produce mayoritariamente por los hombres sobre las mujeres debido a los estereotipos y supuestos de superioridad de los primeros sobre las segundas y que les permite a estos dominarlas a través del control sobre los recursos económicos del hogar (Jury et al., 2017: 77).

Auténticas estrategias que utilizan los hombres para asegurarse de que sus parejas están bajo su control y que podrán continuar ejerciendo la violencia sobre ellas; porque el abuso económico puede conducir a la pobreza, que es un factor de riesgo para seguir experimentando dicho abuso en el futuro.

El abuso económico ocurre cuando el agresor consigue el control completo de los recursos económico-financieros de la víctima; incluye las tres formas siguientes (Stylianou, 2018): el control económico (cuando el agresor evita que la víctima tenga acceso o conocimiento de las finanzas del hogar y que tome decisiones financieras);⁵ el sabotaje del empleo (incluye comportamientos cuyo objetivo es evitar que la víctima obtenga o mantenga su empleo)⁶ y la explotación económica (cuando el agresor de modo deliberado se propone destruir los recursos financieros o crediticios de la víctima).⁷

⁵ Las víctimas de este tipo de VE declaran que sus parejas les limitan y controlan el acceso a los recursos financieros y les deniegan el acceso a bienes de primera necesidad como comida, vestido y/o medicina. Los agresores, además, pueden rastrear el uso de dinero que realiza la víctima, pueden retener u ocultar los ingresos del hogar, pueden evitar que la víctima tenga acceso a cuentas bancarias, o pueden mentir acerca de las propiedades y activos que comparten.

⁶ Son diversas las tácticas utilizadas por los agresores para prohibir, desalentar e interferir activamente con el empleo de la víctima y/o con sus actividades formativas. Entre ellas, destruir el coche, amenazar con agredirlas físicamente, no proporcionar el cuidado de los hijos, el robo de las llaves del coche, dinero o abono transporte, mantener a la víctima despierta toda la noche antes de una entrevista de trabajo, apagar el reloj despertador, destrozarle la ropa, infligirle heridas visibles en la cara, secuestrar a los niños, acosar a la víctima en el trabajo, etc.

⁷ A medida que aumenta de manera intencionada el importe de los préstamos de consumo, el agresor utiliza la deuda como medio para obtener poder y control sobre la víctima, p.ej. a través del robo

Se producen dos dinámicas importantes cuando tiene lugar este tipo de abuso o VE por parte de la pareja o expareja. La primera tiene que ver con el componente espacial de los comportamientos abusivos; el agresor puede ejercer este tipo de VE sin mantener contacto, comunicación o proximidad espacial con la víctima; puede ejercer sobre ella VE aun cuando es incapaz de someter a la víctima a algún tipo de violencia física, sexual o psicológica.

La segunda dinámica hace referencia a que la VE se diferencia de otras formas de violencia en que esta promueve comportamientos que buscan medrar la seguridad financiera de la víctima con el objetivo de generar dependencia económica hacia el agresor.

Pese a la frecuencia con la que se produce, la mayoría de las veces no se reconoce como una forma de VG, por lo que resulta a menudo invisible frente a otras de sus manifestaciones, como la violencia física. Como señalan Silva-Martínez y Vázquez-Pagán (2019: 127), las organizaciones y grupos que trabajan con las víctimas de VG son quienes perciben mejor sus problemas originados por la falta de recursos económicos (un lugar seguro donde refugiarse, alimento y otros).

La mayoría de la literatura disponible describe un conjunto más o menos amplio de comportamientos y tácticas de control para lograr el objetivo de mantener a la mujer víctima en una situación de dependencia económico-financiera y socialmente aislada (Postmus et al., 2018). La complejidad de la naturaleza de la VE queda descrita de una forma muy completa en el trabajo de Sharp-Jeffs (2008). La presenta ligada a la violencia física – mediante el uso de la fuerza física para hacerse con su dinero y riqueza– y a la violencia sexual –haciéndola realizar favores sexuales a cambio de dinero. Sobre esta base describe ocho tipos de comportamientos de los hombres sobre las mujeres a través de los cuales ellos logran ejercer su control y poder económico:

- Usar la intimidación de formas diversas: destruyendo sus propiedades o amenazándola con hacerlo si ella se niega a darle dinero; negándose a pagar la manutención de los hijos

de dinero o tarjetas de crédito, utilizando una línea de crédito de la víctima sin su permiso, rechazando pagar la hipoteca, el alquiler u otros servicios, acumular facturas a nombre de la víctima o de los hijos, etc. También el agresor puede robar o dañar los bienes o posesiones de la víctima.

- Recurrir al abuso emocional: diciéndole que ella no vale nada, controlando cada céntimo, denegándole necesidades básicas.
- Buscar su aislamiento: no dándole dinero alguno para ir a cualquier lugar, frenándola para que no vaya a su trabajo o a ver a sus colegas, no permitiéndole usar el teléfono o destruyendo su lista de direcciones y contactos.
- Minimizar, negar y culpar: diciéndole que es ella la que le permite tener ese comportamiento; que se gastaría el dinero en cosas sin importancia si él no la vigila.
- Usar a los hijos: quedándose con los recursos económicos y propiedades de estos.
- Aludir a los privilegios masculinos: diciéndole que él es el que debe tener todo el dinero como cabeza del hogar, tomando las grandes decisiones sobre cuestiones financieras, definiendo su rol e impidiéndole trabajar y explotando la desventaja económica de ella.
- Impedir que ella maneje dinero: evitando que consiga o conserve un trabajo; tomando él su dinero; haciendo que ella tenga que pedirle dinero; impidiéndole conocer o acceder a los ingresos familiares.
- Usar la coerción y las amenazas: amenazándola con negarle el acceso al teléfono o el coche, con expulsarla de la casa; diciéndole que si se va de casa él no le dará ningún dinero ni a ella ni a sus hijos.

Este complejo entramado de abusos es difícil de medir, aunque un grupo de investigadores (Adams et al., 2008) crearon la Scale of Economic Abuse (SEA), una escala compuesta por 28 elementos que identifica la frecuencia con la que se experimenta abuso económico en las relaciones de pareja desde su comienzo. Incluye dos subescalas: la de Control Económico, con 17 elementos; y la de Explotación Económica, con 11 elementos.

Otros trabajos más recientes han tratado también de conceptualizar y categorizar la VE, como los de Kutin et al., (2018, 2017); Postmus et al., (2018, 2016), Sharp-Jeffs (2015a; 2015b), Stylianou (2018), Sundari (2019) o Jury et al. (2017).

Kutin et al. (2018) destacan la importancia que tiene para prevenir el surgimiento de la VE el caso de las relaciones entre adultos jóvenes (entre 18 y 29 años), puesto que en esta etapa es cuando suelen surgir por primera vez este tipo de vínculos abusivos en las parejas. Se refiere al caso de Australia. Es una cuestión que apenas se ha tratado, a pesar de que se reconoce como

una etapa especialmente importante, puesto que es la de la transición de la adolescencia a la vida adulta, en la que se entrelazan grandes esfuerzos y oportunidades por encontrar una independencia financiera al tiempo que explorar sus posibilidades en el mundo, en el trabajo y en las relaciones de pareja. En esta etapa las personas son especialmente vulnerables, aunque también abiertas a nuevas formas de enfrentar sus relaciones y retos y, por ello, especialmente importante de cara a su prevención y erradicación.

En Postmus et al. (2018) se ofrece una compilación de literatura académica a escala global sobre la temática del abuso económico/financiero, que permite disponer de una comparativa sobre la forma de abordar su estudio entre los investigadores de distintos países. Señalan que aún existe una falta de coherencia en las definiciones de VE, tanto en Estados Unidos como a nivel global, y la falta de acuerdo en cuál es el índice más adecuado para medirlo. Su objetivo es doble: por un lado, aclarar cómo definen los investigadores el abuso económico/financiero; y, por otro lado, determinar cómo lo miden (a partir del análisis de 46 artículos seleccionados, tras filtrar de acuerdo a una serie de criterios, de la literatura académica revisada por pares y en lengua inglesa).

Según las conclusiones de dicho artículo, en torno al 44% de las publicaciones presentan una definición clara del término de abuso económico/financiero o de las tácticas abusivas que utilizan los perpetradores. El abuso económico de control es el que recibe mayor atención en dichas definiciones, seguido de la explotación económica y el sabotaje del empleo. Casi todos los artículos utilizan medidas cuantitativas para aproximarse al estudio de la cuestión. La mayoría se centran en las mujeres como víctimas, aunque algunos consideran también a los hombres en este rol y alguno analiza el caso de hombres gay o bisexuales que sufren VE. En general, cada vez se observa una mayor claridad y consistencia, al tiempo que se consolida el abuso económico como un concepto diferente de la violencia o abuso emocional que debe analizarse de forma separada.

En Postmus et al. (2016) se analiza y mide la VE, proponiendo una reducción del número de elementos que considera originalmente el SEA, a tan solo 12, y propone, en cambio, tres escalas (se apoya en la metodología Exploratory Factor Analysis): 1. Control económico (cinco elementos que se refieren a comportamientos para controlar el acceso de las mujeres a los recursos y su uso); 2. Sabotaje del empleo (cuatro elementos que se relacionan con comportamientos que restringen la capacidad de la mujer para trabajar o

formarse; y, 3. Explotación económica (tres elementos que suponen una explotación económica de la mujer por parte de su pareja). Toma como base una muestra de 121 personas supervivientes de VG que son participantes de 15 programas de violencia doméstica en Estados Unidos.

Otro concepto agregado de medición que se utiliza en algunos estudios es el Economic Hardship Index (EHI), que se centra en el abuso basado en la privación material (Voth Schrag et al., 2018). Es una medida de 13 formas de privación material, incluyendo la dificultad de encontrar un hogar estable, el desalojo, la falta de alimentos y el aislamiento de los servicios públicos.

En Jury et al. (2017) se propone una matriz de riesgos para valorar la severidad o amplitud del abuso económico en las relaciones de pareja en doce categorías: apropiación de fondos personales; aislamiento social; no priorizar las necesidades de los hijos; no atender las necesidades de higiene de los hijos; prohibir realizar actividades remuneradas; daños en bienes o propiedades; explotación; fraude y engaños financieros; humillación deliberada a través de la privación material; demandar relaciones sexuales a cambio de satisfacer las necesidades materiales; desequilibrio de poder en el acceso y gestión de recursos del hogar; y obligar a acumular deudas.

Más allá de las cuestiones conceptuales y de categorización, las medidas que se ofrecen en los distintos estudios sobre la prevalencia de la VE ponen de relieve la magnitud del problema.

Según recoge el trabajo de Kutin et al. (2017: 271), para Australia, la prevalencia a lo largo de la vida del abuso económico dentro del ámbito de las relaciones de pareja es, para las mujeres, de 15,7%. También considera la sufrida por los hombres por parte de sus parejas mujeres, resultando dicha prevalencia menos de la mitad, el 7%. Además, la mujer experimenta un mayor abuso en todos los ámbitos considerados (le impide el acceso al dinero del hogar; le impide tener un empleo o que estudie; le niega la cobertura de las necesidades básicas; le daña, destruye o roba sus propiedades; le impide el acceso al coche, internet o el teléfono; ejerce sobre ella otras formas de abuso emocional). En ambos sexos, el pico de la VE se produce en torno a los 40-50 años. Concluye que es correcto establecer que la violencia dentro de la pareja es un problema de género; la mayoría de las víctimas son mujeres y son estas las que experimentan las peores consecuencias.

En el caso del Reino Unido las cifras de prevalencia de la VE son significativamente más altas, entre el 43% y 98%, aunque no deben compararse

directamente con el caso de Australia puesto que incorpora más elementos y diferente metodología (Sharp-Jeffs, 2017).

En Howard y Skipp (2015) a partir de encuestas a víctimas de abuso económico también para el Reino Unido, determinan que el 75% de las mujeres víctimas de abuso económico no pudo ver a familiares y amigos; el 76% estuvo de acuerdo en que su pareja les ocultó la información financiera; el 67% de las que tenían un trabajo remunerado en el momento del abuso estuvo de acuerdo en que su pareja supervisaba sus actividades laborales; y el 58% estuvo de acuerdo en que sus socios las utilizaban como fuente de dinero.

En Estados Unidos, el 99% de las mujeres supervivientes de VG y el 98% de las que buscan ayuda como víctimas de VG, declaran el abuso económico como un aspecto de la relación abusiva (Voth Schrag et al., 2019).

2.2. Consecuencias de la violencia económica

La literatura económica destaca la existencia de impactos sobre la salud mental y el bienestar psicológico de las mujeres víctimas de VG, a través de la fuerte y persistente vinculación entre la exposición a la VG y la existencia de sintomatología asociada a depresión, estrés postraumático, uso de sustancias, suicidio, desordenes de ansiedad, entre otros (Voth Schrag 2019).

La VE como una forma única de VG provoca un conjunto de efectos que también son amplios, puesto que se producen en frentes muy diversos y complejos; por las múltiples interconexiones entre sus distintas formas de manifestarse, así como con otras formas de VG, y por sus raíces estructurales.

Los mayores impactos que genera la VE provienen del hecho de que esta crea dependencia económica por parte de la víctima hacia su agresor y que termina afectando la capacidad de la víctima para generar recursos financieros y adquirir autosuficiencia económica.

Incluso cuando la mujer no ha sido víctima de VE, el hecho de haber sufrido otras formas de VG ya tiene impactos sobre el bienestar financiero de la víctima (DAME, 2012). Dichos impactos continuados en el tiempo incluyen la pérdida de confianza en la gestión del dinero o el presupuesto; pérdida de habilidades financieras debido a la inexperiencia; impacto en el empleo actual –por ejemplo, por lesiones o problemas de salud, por ser forzada a dejar el trabajo o por verse obligada a dejar su trabajo si tiene que mudarse a una ciu-

dad diferente por razones de seguridad–; impacto en el empleo futuro, a través de problemas de salud (incluidos problemas de salud mental), discapacidad, interrupciones en su carrera, falta de vivienda y mudanzas frecuentes entre alojamientos temporales; tener que hacer frente a deudas elevadas; falta de historial crediticio; asumir costes asociados con la violencia en las relaciones de pareja, incluidos los costes legales relacionados con la obtención de protección legal, el divorcio y el cuidado de los niños; la necesidad de moverse con frecuencia por razones de seguridad, el reemplazo de bienes o posesiones perdidas, etc.

La VE también afecta a la salud mental y al bienestar psicológico de las mujeres víctimas (Stylianou, 2018: 8-10; y Adams y Beeble, 2019: 518). Provoca importantes problemas en el ámbito laboral (absentismo, distracción y pérdida del empleo), privación financiera, daños económicos, angustia psicológica, depresión, y síntomas de desorden de estrés postraumático y ansiedad. Y la consecuencia más importante: supone una barrera fundamental para que las mujeres consigan salir de estas relaciones violentas (Kutin et al., 2017; Voth Schrag et al., 2019).

Antai et al. (2014), en un estudio para Filipinas, investigan los efectos diferenciales de la VE, física y psicológica sobre el estado de salud de las mujeres (en la predicción de los intentos de suicidio y la angustia psicológica) a partir de modelos de regresión logística con variables de control. Consideran tres tipos de indicadores o comportamientos por parte de la pareja para medir la prevalencia de este tipo de violencia: 1) No le permite participar en el empleo; 2) Le controla el dinero o la fuerza a trabajar; 3) Destruye su propiedad personal o la amenaza con hacer daño a su mascota; 4) Siempre pierde su trabajo o fuente de ingresos por causa de él.

Llegan a varias conclusiones de interés. La de carácter más general es que se encuentra una fuerte asociación entre la VE, física y psicológica con los intentos de suicidio y el hecho de experimentar angustia psicológica; y que el abuso económico es el mejor predictor de esta última, frente a la violencia física y psicológica. Concretando más, las mujeres que experimentan VE de control tipo 2 o 4, tienen más posibilidades que las que no lo experimentan de llevar a cabo intentos de suicidio; y las que experimentan 3 y 4, tienen más probabilidades que las que no lo sufren de presentar angustia psicológica. Llama la atención que las que experimentan VE del tipo 1 presentan menor probabilidad de tener angustia psicológica.

Las mujeres que experimentan diferentes situaciones de VE en términos de sabotaje de empleo, explotación económica y privación económica, presentan no solo una pobre salud psicosocial, sino que tienen mayor probabilidad de vivir con enfermedades cardiovasculares (Tenkorang; y Owusu, 2018).

2.3. Las respuestas frente a la violencia económica y la desigualdad de género en materia financiera

La elevada prevalencia que evidencia la VE fuerza a reconocer el problema como una forma grave de VG, al tiempo que obliga a buscar respuestas que permitan poner fin a unos comportamientos que son totalmente incompatibles con una sociedad justa, próspera y sostenible. Desarrollar estrategias para eliminar en las relaciones de pareja estas prácticas en el ámbito económico-financiero, nada saludables y sostenibles, resulta esencial para romper esa espiral de violencia que es tan característica de la VG.

También existe literatura que hace hincapié en este propósito, y aportan algo de luz en esa difícil búsqueda de soluciones para un problema tan complejo. El papel que puede desempeñar el apoyo de las redes formales e informales o ayuda social,⁸ las administraciones públicas y empresas, sobre todo de algunos sectores específicos (financiero, provisión de servicios básicos a los hogares, por ejemplo) son algunas de las cuestiones que se discuten.

Voth Schrag et al. (2018), señalan que estar al abrigo de una red de apoyos sociales, que hace posible el acceso a recursos materiales, puede proteger contra la privación económica. También recuerdan lo que señalan otros estudios de que, sin embargo, el aislamiento social que acompaña a la VG puede ser una amenaza para que las víctimas puedan contar con estas redes, cortando el acceso a los recursos e interrumpiendo el efecto protector de la ayuda social. Analizan cómo diferentes formas de apoyo social impactan en las experiencias de privación económica de las mujeres que experimentan VE y otras formas de VG. Obtienen, a través de técnicas de análisis de regresión bivalente y multivalente, varios resultados de

⁸ El apoyo social supone para las víctimas contar con una red de personas que les brindan consuelo emocional, consejos útiles, ayuda material y una posibilidad de interacción social positiva.

interés. Para las participantes que declaran soportar comportamientos de abuso económico leves en sus relaciones de pareja, identifican una asociación entre contar con niveles altos de ayuda social y sufrir menos experiencias de privación material. Sin embargo, para las participantes que revelan sufrir comportamientos más graves de abuso económico, la asociación entre ellas se debilita. Por lo tanto, no todas las víctimas de VE están igualmente protegidas de la privación económica, aunque tengan acceso a la ayuda social.

Dado que a menudo la VE no es reconocida, algunas investigaciones se han propuesto indagar si esta falta de reconocimiento se extiende a las instituciones financieras, lo cual puede agravar el problema de VE en la medida que son estas las que se relacionan tanto con las víctimas como con los agresores. En el Reino Unido, una muestra de mujeres víctimas de VE señala que fueron apoyadas por las instituciones financieras a partir de campañas de sensibilización sobre abuso financiero y ayudando a las clientas que son víctimas de abuso financiero (Sharp-Jeffs, 2015b: 35).

A partir de entrevistas en profundidad realizadas a dicha muestra de mujeres víctimas de VE se derivan una serie de recomendaciones orientadas a las instituciones financieras. En primer lugar, desarrollar protocolos o códigos de prácticas para guiar la respuesta de las instituciones financieras frente a situaciones de VE; entre ellos, aceptar el uso de direcciones de apartados de correos seguros; facilitar que las cuentas bancarias conjuntas puedan congelarse rápidamente; asegurarse de que las cuentas bancarias individuales se traten por separado y tengan salvaguardas para evitar nuevos abusos por parte de la pareja; establecer procedimientos en los que se especifique que, para determinadas operaciones, ambas partes tengan que estar presentes y que no coloquen al agresor en una posición de poder; derivar las clientes víctimas de VE a los servicios especializados de ayudas públicas locales y/o nacionales en situaciones de violencia en las relaciones de pareja, etc.

Otras acciones concretas que se plantean a las instituciones financieras son desarrollar materiales de sensibilización sobre el abuso financiero para compartir con los clientes del banco; desarrollar una guía financiera para ayudar a las clientes que sufren abusos financieros dentro de una relación actual y tras la separación; desarrollar programas de capacitación sobre abuso financiero para el personal que trabaja dentro de las instituciones financieras para mejorar la capacidad de reconocer y actuar en situaciones

de abuso financiero; tener en consideración situaciones como la independencia financiera o la gestión conjunta de las finanzas del hogar en los procesos de solicitud de productos financieros a lo largo de la vida (por ejemplo, cuenta conjunta, hipoteca, etc.); establecer procedimientos para que las clientes que necesiten denunciar el abuso financiero se dirijan inmediatamente a una persona del banco que esté capacitada en la dinámica de la violencia de pareja y que pueda proporcionar una respuesta efectiva; permitir al personal cualificado del banco acceder al historial de casos para que las víctimas de abuso no tengan que seguir explicando lo que sucedió (Sharp-Jeffs, 2015b: 46).

La literatura económica destaca que, desde el punto de vista práctico, las respuestas frente al abuso económico adoptan o deberían adoptar las siguientes tres formas: i) la promoción económica; ii) el facilitar el acceso a ingresos económicos; y iii) la educación económica (Sharp-Jeffs, 2017: 3-5); todos ellos orientados a promover el empoderamiento de las mujeres que han sufrido abusos económicos o financieros por parte de sus parejas, en particular, o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de la pareja, en general.⁹

Es frecuente encontrar, como parte de los servicios que se proporcionan a las víctimas de VG, el uso de la figura de un orientador o asesor económico especializado, que trabaja en estrecha colaboración con trabajadores de apoyo a la violencia en las relaciones de pareja para abordar los objetivos conjuntos de seguridad física y económica. A partir de la evaluación de la situación económica y de los riesgos económicos de las víctimas de VE el objetivo es apoyar (a corto y a largo plazo) a las sobrevivientes, para (re) obtener el control de sus vidas financieras y (re) establecer la estabilidad económica.

Como parte de las ayudas a las víctimas de VE se plantean los subsidios en efectivo para cubrir diversos gastos como los de mudanza, pago de alquiler de la vivienda, muebles o electrodomésticos necesarios, matrícula y libros, transporte hacia y desde el trabajo o la escuela, pago de servicios de cuidado de niños, entre otros.

⁹ En DAME (2012) se plantea una serie de problemas prácticos y de seguridad que enfrentan las víctimas de VE en particular o VG en general, que se han propuesto abandonar la relación violenta y algunos de los pasos que podrían ser necesarios para restablecer la estabilidad financiera.

Tomando en consideración que la VE genera un impacto negativo en la confianza de las mujeres para gestionar sus recursos económicos, en Estados Unidos se han desarrollado diversos programas de formación o capacitación financiera para empoderar a las sobrevivientes de VE. Uno de los más conocidos es el plan de estudios *Moving Ahead through Financial Management* que se desarrolla en los cincuenta estados y que ha sido evaluado de forma independiente. Dado que existe un solapamiento significativo entre el abuso económico y el emocional/psicológico, estos programas a menudo se desarrollan junto a los servicios de asesoramiento.

Los programas de educación financiera tienen el potencial de incrementar la seguridad financiera de las mujeres que experimentan VE o VG; entre sus objetivos está el que las mujeres cobren o recobren confianza en su capacidad de tomar decisiones financieras de manera informada y responsable. Pero también, dichos programas tienen la virtud de que pueden prevenir situaciones de abuso económico, formando a las mujeres sobre la importancia de tener sus propias finanzas en el ámbito de una relación de pareja (Warren et al., 2019: 3).

Por último, las empresas y las organizaciones pueden desempeñar un papel activo y decisivo al ofrecer respuestas frente a las situaciones de VE o VG que soportan no solo sus trabajadoras, sino también sus clientes afectados por dichas situaciones de violencia. La VE o la VG afecta a un conjunto amplio de actividades diarias de las víctimas, que incluyen los alquileres, los préstamos, los seguros, el pago de recibos de servicios básicos como el agua, la electricidad o el teléfono, etc. En todos ellos, una política focalizada y que tenga en cuenta la situación particular de las víctimas de VG, puede significar una vía efectiva para que las víctimas puedan afrontar los riesgos que generan dichas situaciones de VE y recuperar su autonomía financiera (Bond et al., 2018).

3. LA PREVALENCIA Y EL IMPACTO DE LA VIOLENCIA ECONÓMICA EN ESPAÑA SEGÚN LA MACROENCUESTA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 2015

Para analizar las cifras de la prevalencia de la VE en España y sus impactos, así como las características de las mujeres que la sufren, se hace necesario recurrir a la explotación de los microdatos de la *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015* (Macroencuesta 2015), que es la operación estadística

más relevante que se realiza en España sobre la temática, y está diseñada específicamente para analizar la violencia contra la mujer y, en especial, la VG.¹⁰ Constituye la fuente estadística fundamental para estudios sobre VG en nuestro país, como el recientemente elaborado para la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (DGVG) sobre la cuantificación de sus costes (Mañas, et al., 2019).

Se realiza con una periodicidad de cuatro años desde el año 1999. A partir del año 2011, se encargó su elaboración a la DGVG, y la última vez que se ha realizado correspondió al año 2015. Su objetivo principal es estudiar cuántas mujeres residentes en España han sufrido o sufren algún tipo de violencia por el hecho de ser mujeres. Siguiendo las recomendaciones de los organismos internacionales (ONU y OMS) se diseña para poder clasificar la VG en cinco categorías: violencia física, violencia sexual, violencia psicológica de control, violencia psicológica emocional y VE.

3.1. Prevalencia y caracterización de las víctimas de la violencia económica

Prevalencia de la violencia económica en los últimos doce meses y a lo largo de la vida

La Macroencuesta 2015, considera que una mujer ha experimentado violencia económica en los casos en los que su pareja o expareja ha tenido alguno de los siguientes comportamientos:

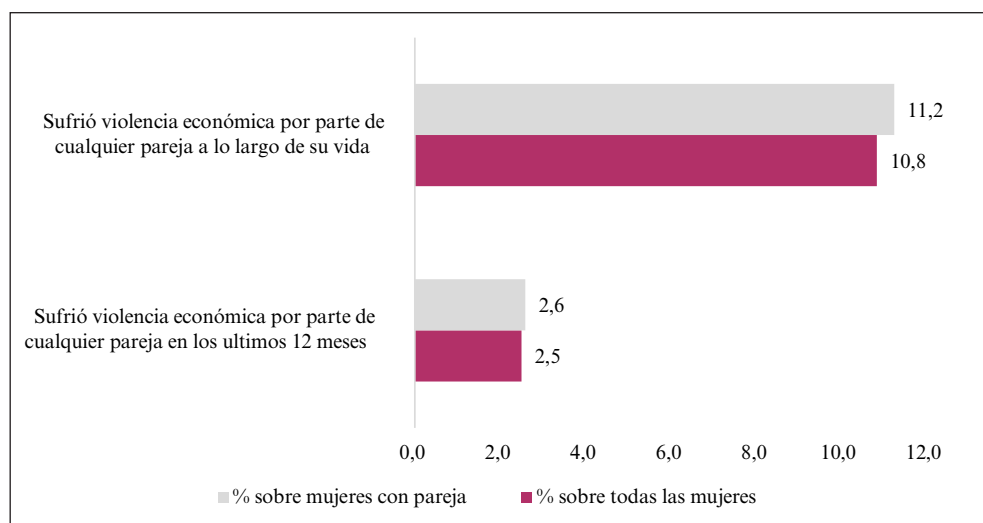
- Se niega a darle dinero para los gastos del hogar.
- Le impide tomar decisiones sobre la economía familiar.
- No le permite estudiar o trabajar fuera del hogar.

Todas las cifras de prevalencia absoluta se refieren al año 2016 y se obtienen elevando los valores muestrales a valores poblacionales a partir de las cifras de mujeres de 16 años o más, residentes en España del Censo del Población a 1 de enero de 2016, elaborado por el INE.

¹⁰ Y, por tanto, de la perpetrada por los hombres sobre las mujeres en el ámbito de las relaciones de pareja (parejas y exparejas).

Como puede observarse en la Figura 1, la prevalencia de la VE en España se cifra en el 10,8% cuando se considera toda la vida de la mujer y en el 2,5% cuando se consideran solo los últimos doce meses. Estas cifras se elevan hasta el 11,2% y el 2,6% respectivamente cuando se calculan como porcentaje de las mujeres que tienen o han tenido pareja (la diferencia es pequeña puesto que el 96,4% de las mujeres entrevistadas han tenido alguna vez pareja). En términos absolutos, el número de mujeres que revelan haber sufrido algunos de los comportamientos que definen la VE es de 498.622 si se consideran los últimos 12 meses y de 2.164.918 si se consideran toda su vida.

Figura 1. VE de la pareja o exparejas en los últimos 12 meses y a lo largo de la vida



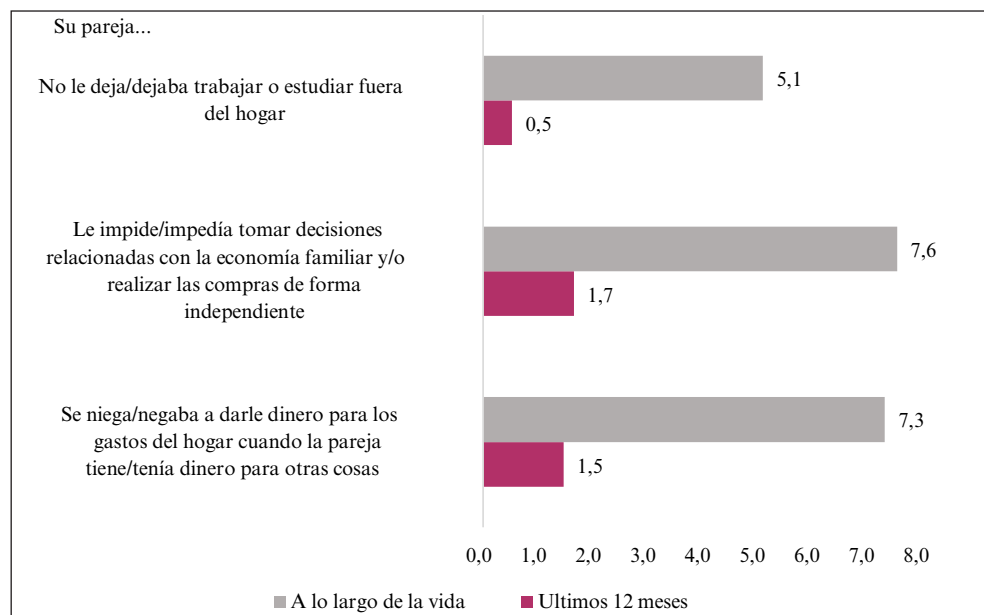
Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Yendo al detalle de las distintas situaciones que definen la VE en la Macroencuesta 2015, se puede comprobar qué comportamientos violentos tienen más o menos prevalencia (anual y a lo largo de toda la vida). Observando ambos tipos de prevalencia (Figura 2) los mayores porcentajes de mujeres afectadas se refieren a los casos en los que la pareja le impide tomar decisiones relacionadas con la economía familiar y/o realizar compras de forma independiente (1,7% y 7,6% la prevalencia anual y a lo largo de la vida, respectivamente); y los casos en los que la pareja se niega a darle dinero para

los gastos del hogar cuando él si tiene dinero para otras cosas (1,5% y 7,3% la prevalencia anual y a lo largo de la vida, respectivamente). Los menores porcentajes se refieren a los casos en los que la pareja no la deja(ba) trabajar o estudiar fuera del hogar (prevalencias de 0,5% y 5,1%, anual y a lo largo de la vida, respectivamente).

En términos absolutos esto supone, considerando los últimos doce meses, que 332 845, 294 978 y 106 468 mujeres sufrieron, respectivamente, estos tres comportamientos de sus parejas o exparejas; y, considerando toda la vida de las mujeres las cifras se elevan hasta 1 514 696, 1 470 496 y 1 024 039.

Figura 2. Situaciones de VE sufrida por las mujeres por parte de cualquier pareja en los últimos 12 meses y a lo largo de la vida



Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Relación de la violencia económica con otros tipos de violencia de género

Una de las características que presenta la VG es que, la mayoría de las veces, quiénes la soportan suelen verse afectadas por más de una forma de violencia

(física, sexual, psicológica de control y/o psicológica emocional). En el caso concreto de la VE, cabe también suponer que esta vendrá acompañada con bastante frecuencia de los otros tipos de violencia.

La Macroencuesta 2015 permite examinar, de forma separada, estos cinco tipos de violencia, pero también sus intersecciones, teniendo en cuenta los eventos ocurridos a lo largo de toda la vida de las mujeres, así como solo los de los últimos doce meses.¹¹

La Tabla 1 muestra como aquellas mujeres que han sufrido VE han soportado también, en altos porcentajes, otros tipos de VG (véase la primera fila). Así, considerando lo ocurrido en los últimos doce meses, el 75,7% ha experimentado junto a la VE también violencia psicológica de control, el 71,6% VE junto a violencia psicológica emocional; el 30,7%, VE junto a violencia física; y el 22,2% VE junto a violencia sexual. Cuando se consideran los sucesos a lo largo de toda la vida dichas cifras son claramente superiores, alcanzado la combinación de VE con cada una de las violencias psicológicas porcentajes que superan el 85%. Los porcentajes de la combinación de VE a lo largo de la vida con la violencia física y con la violencia sexual a lo largo de la vida son superiores (58,2% y 47,8%) en comparación con la combinación de estas formas de violencia con la VE en los últimos doce meses.

Estos resultados vienen a apoyar la idea de que la VE supone un elemento importante que utilizan los agresores para mantener el control sobre su pareja y reducir las posibilidades de que pueda salir de la situación (su existencia facilita otras formas de violencia). También podría decirse que el hecho de sufrir otras violencias la hacen también más vulnerable en este aspecto.

Por otro lado, atendiendo al colectivo de mujeres que sufren solo VE, sin ser objeto de ningún otro tipo de VG por parte de sus parejas o exparejas, se obtiene que en términos absolutos estas ascienden a 60 526 mujeres en los últimos doce meses y 144 416 mujeres a lo largo de la vida.

¹¹ Para ello se precisa utilizar las preguntas 18, 19, 20, 21 y 22 de la Macroencuesta 2015, que hacen referencia a la última pareja que han tenido las mujeres y los distintos comportamientos que han sufrido en los últimos doce meses (apartado «a» de dichas preguntas), y en general (a lo largo de toda la vida); así como las preguntas 27, 28, 29, 30 y 31, que se refieren a cómo han tratado a la mujer sus anteriores parejas (considerando tanto los episodios referidos a los últimos doce meses como a lo largo de toda la vida).

Tabla 1. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos 12 meses y a lo largo de la vida, que han experimentado al mismo tiempo otros tipos de VG (VG)

Sufrió VE	Últimos 12 meses				A lo largo de la vida			
	Violencia económica y violencia...				Violencia económica y violencia...			
	física	sexual	psicológica de control	psicológica emocional	física	sexual	psicológica de control	psicológica emocional
Si	30,7	22,2	75,7	71,6	58,2	47,8	87,8	85,5
No	62,2	72,8	24,3	28,4	41,5	51,6	11,8	14,4
N.P.	5,7	4,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
N.C.	1,5	0,4	0,0	0,0	0,3	0,6	0,4	0,2
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Caracterización de las mujeres víctimas de la violencia económica en sus relaciones de pareja

Una vez presentadas las cifras de prevalencia, procede aportar la información que proporciona la Macroencuesta 2015 para aproximar cuál es el perfil de las mujeres víctimas de VE y observar sus diferencias respecto a los perfiles de las mujeres que no son víctimas de VG o son víctimas de cualquier tipo de VG. En concreto, se describirán variables como su edad, su nivel de estudios, su situación laboral, sus descendientes, su nacionalidad, sus ingresos y los ingresos de sus hogares.

Desde la perspectiva de la edad (Tabla 2), las mujeres que experimentan VE presentan sus mayores concentraciones en las dos últimas categorías (de 50 a 59 años y de 60 a más años, 14,5% y 18,4%, respectivamente), lo mismo que sucede con el colectivo de mujeres que no sufren ninguna violencia y el que sufre cualquier tipo de VG. Sin embargo, es llamativa la relativa mayor juventud, puesto que el peso de esas categorías a partir de los 50 años es notablemente más bajo entre las víctimas de VE, sobre todo entre las que tienen 60 o más años. Los tramos que muestran mayores diferencias al alza son el de 30 a 34 años, en el caso de los últimos doce meses y el de 40 a 44, en el caso de toda la vida.

Tabla 2. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según su grupo de edad y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Edad/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
16 a 19 años	1,7	6,2	3,8	0,7	3,6	4,3
20 a 24	8,1	10,3	5,9	4,1	8,3	5,6
25 a 29	8,2	9,5	7,0	6,0	8,9	6,6
30 a 34	13,8	9,7	8,5	11,1	10,4	7,8
35 a 39	13,3	10,2	8,8	9,4	9,9	8,6
40 a 44	10,8	9,2	9,6	13,0	10,2	9,3
45 a 49	11,3	10,0	9,1	11,3	9,6	9,1
50 a 59	14,5	14,1	16,2	17,1	15,3	16,2
60 años y más	18,4	20,8	31,2	27,3	23,8	32,5
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

La media de edad de las mujeres víctimas de VE es de 44 años, ligeramente superior a la media de edad de las mujeres que sufren algún tipo de VG en los últimos doce meses y más de cinco puntos porcentuales inferior al de las mujeres no víctimas. Por el contrario, en el colectivo de mujeres que han experimentado VE a lo largo de la vida, la edad media se incrementa a casi 49 años, superior en tres años a la edad media en el caso de las mujeres que han experimentado algún tipo de VG a lo largo de la vida, similar al que se observa para las que no han sufrido violencia.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de la edad de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Estadísticos	Últimos 12 meses			A lo largo de la vida		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Número de mujeres	253,5	1.339,1	8.831,7	1.100,5	3.116,1	7.054,7
Media	44,0	43,4	49,3	48,9	45,8	49,8
Desviación típica	15,7	17,4	18,5	16,2	17,6	18,7
Mínimo	18	16	16	16	16	16
Máximo	86	90	98	92	93	98

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Tomando en consideración el nivel de estudios (Tabla 4) se observa para las mujeres que sufren VE un patrón algo diferente al de las que no han experimentado ninguna VG. Esto es así puesto que, en general, las categorías inferiores de estudios (hasta educación secundaria 1ª etapa), concentran más casos, aunque no de forma sistemática. Sí es claro el menor porcentaje que suponen las que tienen estudios universitarios en el grupo de mujeres víctimas de VE, tanto comparado con el que presentan las que no son víctimas de ningún tipo de VG como de las han sufrido alguno de los cinco tipos de VG.

A pesar de lo anterior, llama la atención que casi el 14% de las mujeres que han sufrido VE en los últimos doce meses poseen estudios universitarios.

Tabla 4. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos 12 meses y a lo largo de la vida, según su nivel de estudios y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Nivel de estudios/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Sin estudios	7,7	6,4	6,8	8,8	7,3	6,4
E. Primaria	23,7	20,0	21,4	21,6	18,5	22,4
E. Secundaria 1ª etapa	22,3	23,4	22,3	25,5	22,5	22,5
E. Secundaria 2ª etapa	17,6	17,5	13,4	15,1	16,0	13,1
FP (grado medio y superior)	14,6	16,4	15,7	16,8	17,0	15,2
Estudios universitarios	13,8	16,0	20,0	11,7	18,3	20,1
Otros	0,4	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0
N.C.	0,0	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Cuando se atiende a la característica de la situación laboral (Tabla 5), el hecho más llamativo es la constatación del elevado peso relativo que tiene entre las mujeres que sufren VE la situación de «Parada y ha trabajado antes», mucho más elevado que el que se presenta entre las que no han experimentado ninguna VG. Además, al analizar lo ocurrido en los últimos doce meses, esta última resulta también la categoría más frecuente (37,1%), por encima de las que trabajan (34,7%). Ello contrasta con lo observado entre el grupo de mujeres que han experimentado VE a lo largo de la vida donde los porcentajes se invierten (39,8% de mujeres que trabajan frente a 25,9% de mujeres en situación de paro que han trabajado antes, han experimentado VE a lo largo de la vida). La estrecha relación entre la VE y el hecho de que la mujer trabaje o esté desempleada parece cobrar fuerza.

Tabla 5. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según su situación laboral y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Situación laboral/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Trabaja	34,7	38,9	38,6	39,8	41,5	37,4
Trabaja o colabora de manera habitual en negocio familiar	1,6	1,4	0,7	0,8	1,1	0,7
Jubilada o pensionista (antes ha trabajado)	9,0	9,3	15,2	14,9	12,6	15,3
Pensionista (antes no ha trabajado)	2,4	2,6	5,9	5,0	4,2	6,0
Parada y ha trabajado antes	37,1	24,8	17,2	25,9	22,7	16,2
Parada y busca primer empleo	1,6	1,8	1,2	0,8	1,2	1,3
Estudiante	1,6	8,6	5,8	1,6	6,2	6,1
Trabajo doméstico no remunerado	11,4	12,0	15,0	10,5	10,1	16,6
Otra situación	0,5	0,5	0,4	0,6	0,6	0,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

A partir de la Tabla 6, y analizando el tipo de nacionalidad de las mujeres que experimentan VE, se observa que mayoritariamente son mujeres con nacionalidad exclusivamente española; 75% si tomamos como referencia lo acontecido en los últimos doce meses y 80,4% considerando lo sucedido a lo largo de toda la vida. Sin embargo, cabe señalar que el peso que tienen las mujeres con alguna otra nacionalidad es más elevado que el observando entre las mujeres no víctimas. Tienen solo otra nacionalidad el 18,1% de las mujeres que sufren VE en el último año, frente al 6,4% entre las mujeres no víctimas y el 12,4% entre las que sufren en general algún tipo de VG. Tomando en consideración lo sucedido a lo largo de la vida, el 13,6% de las mujeres víctimas de VE poseen solo otra nacionalidad, frente al 5,4% de las no víctimas y al 11,1% de las víctimas de algún tipo de VG.

Así, aunque la parte mayoritaria del problema de la VE en España se plantea para las mujeres que solo tienen la nacionalidad española, parece que la frecuencia relativa con la que se produce la VE entre las que solo tienen otra nacionalidad será mayor que en el colectivo global.

Tabla 6. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según su nacionalidad y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Nacionalidad/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Nacionalidad española	75,0	82,4	90,4	80,4	84,1	91,6
Nacionalidad española y otra	7,0	4,8	2,8	5,8	4,5	2,5
Solo otra nacionalidad	18,1	12,4	6,4	13,6	11,1	5,4
N.C.	0,0	0,5	0,4	0,2	0,3	0,5
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

La gran mayoría de mujeres víctimas de VE tiene hijos y convive con ellos, según se desprende de la Tabla 7. Los porcentajes de mujeres víctimas de VE con hijos se sitúan por encima del 80%, tanto para aquellas que la han sufrido en los últimos doce meses como a lo largo de la vida, y resultan siempre superiores a los que se observan entre las mujeres que no soportan VG o que soportan cualquier tipo de VG.

Los porcentajes resultan superiores en el caso de aquellas mujeres víctimas de VE que declaran tener hijos y además convivir con ellos, tanto para las que han experimentado este tipo de violencia en los últimos doce meses como a lo largo de la vida (92,7% y 87,4%, respectivamente)¹².

¹² Debe tenerse en consideración que dichos porcentajes se estiman sobre el total de mujeres que responden a dicha pregunta y no sobre el total de mujeres que declaran tener hijos (el porcentaje de las que no responde fluctúa entre 38% y 52%).

Tabla 7. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según tengan hijos y según convivan con ellos, y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas.

Descendencia/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Posee hijos	82,8	71,7	73,4	84,5	72,6	73,4
Convive con hijos	92,7	82,0	84,2	87,4	82,5	84,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Al observar la característica de los ingresos mensuales de los que dispone el hogar, según los tramos que se recogen en la Tabla 8, queda patente que es más frecuente entre las mujeres que sufren o han sufrido VE, que entre las que no han soportado violencia y las que han experimentado VG en general, formar parte de un hogar cuyos ingresos mensuales no superan los 1 200 euros. Representan el 44,5% y 47,1%, tanto en el colectivo que ha sufrido VE a lo largo de los últimos doce meses como a lo largo de la vida, respectivamente, frente a las que no han experimentado ningún tipo de violencia (33,9% y 31,3% respectivamente). Debe observarse que el porcentaje de quienes no saben o no contestan es muy elevado en esta pregunta.

Tabla 8. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según los ingresos del hogar y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Ingresos del hogar/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
No tiene/n ingresos de ningún tipo	0,4	0,8	0,3	0,9	0,7	0,2
Menos o igual a 300 €	2,5	2,0	0,7	2,1	1,8	0,5
De 301 a 600 €	8,9	8,2	6,4	12,2	9,7	5,3
De 601 a 900 €	17,5	11,4	12,6	18,3	14,3	11,6
De 901 a 1 200 €	15,6	15,6	14,2	14,4	15,4	13,9
De 1 201 a 1 800 €	12,5	16,4	15,9	14,4	15,8	16,1
De 1 801 a 2 400 €	9,2	8,9	9,5	7,9	8,3	9,9
De 2 401 a 3 000 €	4,0	4,4	5,3	3,2	4,5	5,5
De 3 001 a 4 500 €	2,1	3,1	3,5	1,6	3,1	3,6
De 4 501 a 6 000 €	1,2	0,7	0,7	0,8	0,7	0,8
Más de 6 000 €	0,0	0,9	0,5	0,5	0,6	0,6
N.S.	10,0	9,7	7,2	5,8	7,5	7,5
N.C.	16,1	17,8	23,1	17,8	17,6	24,5
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Y respecto a los ingresos personales de los que dispone la entrevistada, según los tramos que se recogen en la Tabla 9, destaca especialmente que el 30% y el 21,1% de mujeres que han experimentado VE (a lo largo de los últimos doce meses y a lo largo de la vida, respectivamente) declara no tener ningún tipo de ingreso personal, lo que constituye sin duda un factor de riesgo para experimentar y abandonar este tipo de relación violenta. Del mismo modo que con los ingresos del hogar, una proporción de mujeres declara que los ingresos personales que dispone son equivalentes a 1 200 euros mensuales o menos (52,8% y 57,5%, entre las que han experimentado VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, respectivamente), lo que contrasta con las mujeres que no han experimentado ningún tipo de violencia (43,9% y 41,3%, respectivamente). Cabe destacar que el

porcentaje de mujeres que no responde a esta pregunta es inferior al porcentaje de mujeres que deja sin responder la pregunta sobre los ingresos del hogar.

Tabla 9. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos 12 meses y a lo largo de la vida, según los ingresos personales y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Ingresos personales/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
No tiene/n ingresos de ningún tipo	30,5	33,4	27,8	21,1	26,6	29,4
Menos o igual a 300 €	12,0	7,5	3,8	7,2	6,0	3,5
De 301 a 600 €	17,1	15,3	14,7	19,4	16,9	13,8
De 601 a 900 €	14,4	13,7	15,0	19,8	16,8	13,9
De 901 a 1.200 €	9,3	8,5	10,5	11,1	10,6	10,1
De 1.201 a 1.800 €	3,5	5,3	6,4	4,7	6,6	6,1
De 1.801 a 2.400 €	2,1	2,5	2,8	1,8	2,1	3,0
De 2.401 a 3.000 €	0,7	0,4	0,7	0,7	0,6	0,7
De 3.001 a 4.500 €	0,0	0,2	0,3	0,0	0,1	0,3
De 4.501 a 6.000 €	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Más de 6.000 €	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0
N.S.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
N.C.	10,4	13,1	18,0	13,9	13,4	19,1
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

La proporción de mujeres que declara siempre o casi siempre aportar dinero o bienes (por ejemplo, una casa) para el mantenimiento de su familia es significativa, tanto en el colectivo de mujeres que ha experimentado VE en los últimos 12 meses como en el que lo ha experimentado a lo largo de la vida (57,1% y 63,5%, respectivamente). Dichos porcentajes resultan similares o superiores a los que se obtienen entre las mujeres que no han sufrido ningún tipo de violencia en el último año o a lo largo de la vida –57,2% y 55,7%, respectivamente–.

Tabla 10. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según aporte dinero o bienes (p. ej. una casa) para el mantenimiento de su familia y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Aporta dinero o bienes (p. ej. una casa) para el mantenimiento de su familia/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Nunca	21,3	25,3	21,6	16,3	19,5	23,2
Casi nunca	6,0	4,4	4,4	3,8	4,0	4,6
A veces	12,3	10,9	8,7	8,9	9,6	8,8
Casi siempre	9,6	6,2	6,9	7,7	6,8	6,8
Siempre	47,5	49,8	50,3	55,8	53,1	48,9
N.P.	2,9	3,2	7,8	7,0	6,6	7,5
N.C.	0,4	0,2	0,2	0,4	0,3	0,2
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Por último, destaca especialmente que en el colectivo de mujeres que ha experimentado VE a lo largo de la vida, la proporción de mujeres que declara que son ellas mismas las que aportan más ingresos al hogar es significativo (47,9%), lo que contrasta frente a las que no han experimentado ningún tipo de violencia a lo largo de la vida (26,3%) o frente a las que han experimentado dicha VE a lo largo de los últimos doce meses (27,8%). Probablemente, una de las explicaciones sea que debido a que ha finalizado la relación o relaciones anteriores violentas, es probable que hayan obtenido mayor autonomía económica (Tabla 11). En el caso de las mujeres que han experimentado VE en los últimos doce meses el 61,6% declara que es otra persona la que aporta más ingresos al hogar (frente al 42,9% de mujeres que declara lo mismo y que han experimentado VE a lo largo de la vida).

Tabla 11. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según la persona que aporta más ingresos al hogar y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Persona que aporta más ingresos al hogar/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
La entrevistada	27,8	24,4	30,8	47,9	38,1	26,3
Otra persona	61,6	64,8	57,3	42,9	51,7	61,3
La entrevistada y otra persona a partes iguales	10,2	10,4	11,5	8,5	9,8	12,1
N.C.	0,4	0,4	0,3	0,6	0,5	0,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Entre las que declaran que es otra persona la que aporta más ingresos al hogar (Tabla 12), una proporción mayoritaria indica que es el cónyuge o pareja, tanto en el colectivo de las que han experimentado VE en los últimos doce meses como a lo largo de la vida (74,5% y 69,3%, respectivamente). En el caso del colectivo de mujeres que han experimentado VE a lo largo de la vida, este porcentaje resulta inferior frente a las que han experimentado este tipo de VE en los últimos doce meses, como frente a las que no han experimentado ningún tipo de violencia a lo largo de la vida (75,3%), probablemente por las razones expuestas con anterioridad.

Tabla 12. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según la relación con la persona que aporta más ingresos al hogar y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Relación con la persona que aporta más ingresos al hogar/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Es su cónyuge o pareja	74,5	66,7	73,5	69,3	64,9	75,3
Es su hijo/a	1,2	0,7	1,6	4,3	2,2	1,2
Es su padre/madre, suegro/a	17,6	26,7	20,2	18,0	26,9	19,0
Es su hermano/a, cuñado/a	1,3	0,8	0,7	1,3	0,6	0,8
Otro	2,2	2,5	1,0	3,6	2,6	0,8
N.C.	3,1	2,6	3,0	3,4	2,8	3,0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

3.2. El impacto de la violencia económica sobre la salud y bienestar de las mujeres víctimas de violencia de género

Salud de las mujeres que han sufrido violencia económica

El estado de salud del colectivo de mujeres que sufre VE es notablemente peor que el de aquéllas que no han sufrido violencia o de las que han sufrido alguna VG en general, como se refleja en los datos de la Tabla 14. Así, tan solo en torno al 50% de las víctimas de VE refieren que su estado de salud es bueno o muy bueno, frente a los porcentajes superiores al 66% que muestran las que no experimentan ninguna violencia y en torno al 60% de las que han sufrido algún tipo de VG. Son más altos, en cambio, los porcentajes que señalan que su estado de salud es regular (32,5% y 33,4% considerando los últimos doce meses y toda la vida respectivamente), malo (10,8% y 10,5%) o muy malo (5,7% y 5,2%), superan los que revelan los otros colectivos, sobre todo el de las que no han sufrido ninguna violencia.

Tabla 14. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según su estado de salud en los últimos doce meses y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Estado de salud en el último año/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Muy bueno	9,0	11,9	16,4	9,5	13,1	16,9
Bueno	41,5	46,8	49,9	41,2	46,4	50,9
Regular	32,5	30,1	24,8	33,4	29,0	23,9
Malo	10,8	7,1	6,5	10,5	7,7	6,1
Muy malo	5,7	4,0	2,5	5,2	3,8	2,2
N.S.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
N.C.	0,4	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Relacionadas también con el estado de salud, y en este caso su duración y sus consecuencias para seguir adelante con la realización de sus actividades diarias, limitándolas o impidiéndolas (como trabajar, ir de compras, organizar su vida o mantenerse en contacto con otras personas), se dispone de las cifras de la Tabla 15. Tanto en la perspectiva de los últimos doce meses como la de toda la vida, se observa que entre las víctimas de VE es más frecuente sufrir algún tipo de dolencia, lesión o enfermedad que haya durado o que se prevea que dure más de un año, pues más del 31% así lo señala (apenas el 21% o 22% de las no víctimas lo indica). Además, en torno al 11% menciona que la ha limitado gravemente en la realización de sus actividades diarias, porcentaje que esta descende en torno al 6% en el caso de las no víctimas y al 8% entre las víctimas de cualquier tipo de VG.

Tabla 15. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según sufra alguna dolencia, lesión o enfermedad que haya durado, o prevé que dure más de un año, y que limite sus actividades diarias y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Sufre alguna dolencia, lesión o enfermedad que haya durado, o prevé que dure más de 1 año/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Sí y le limita gravemente	10,9	8,0	6,0	11,7	8,2	5,4
Sí, pero no le limita gravemente	20,4	18,1	16,3	21,3	18,9	15,5
No	68,7	73,8	77,5	67,0	72,9	78,9
N.C.	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,2
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Considerando el estado de salud mental, pueden conocerse las frecuencias con las que han experimentado alguno de los síntomas que suelen asociarse a su deterioro –como tener ganas de llorar sin motivos; tener cambios de ánimo; ansiedad o angustia; padecer de insomnio o falta de sueño; y sentir tristeza porque pensar que no valía nada– y a partir de ellas se ha elaborado la Tabla 16. Con la excepción del síntoma de la tristeza (cuya cifra es del 34% y 45,6% para cada perspectiva temporal) en todos los demás la frecuencia con la que se presentan entre las víctimas de VE supera el 50%, lo que no sucede en ningún caso entre las mujeres no víctimas, cuyos porcentajes son sistemática y notablemente más bajos.

Considerando el total, es decir, los porcentajes de mujeres que han presentado al menos uno de los síntomas mencionados, las cifras superan el 80% en el caso de las víctimas de VE, manteniendo una distancia de más de 20 puntos porcentuales con las mujeres no víctimas y unos 5 respecto a las víctimas de cualquier VG.

Tabla 16. Distribución porcentual de las mujeres víctimas de VE en los últimos doce meses y a lo largo de la vida, según síntomas asociados al deterioro en la salud mental y comparación con las mujeres víctimas de algún tipo de violencia y con las mujeres no víctimas

Síntomas asociados al deterioro en la salud mental (Casos en los que se ha producido al menos un sí en P2: 03,05,06,09 o 11) durante el último año/ tipo de VG	Últimos 12 meses (distribución %)			A lo largo de la vida (distribución %)		
	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia	Violencia económica	Algún tipo de violencia	Ninguna violencia
Ganas de llorar sin motivos	57,2	44,1	24,9	44,9	38,5	22,6
Cambios de ánimo	67,0	63,1	41,4	60,9	56,8	38,6
Ansiedad o angustia	63,3	49,6	30,7	56,2	46,1	27,5
Insomnio, falta de sueño	60,8	52,3	37,2	55,8	48,7	35,0
Tristeza porque pensaba que no valía nada	45,6	33,6	15,3	34,0	27,4	13,4
TOTAL	85,5	80,4	61,3	81,7	76,2	58,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Macroencuesta 2015 (MSSSI)

Por tanto, el estado de salud de las mujeres que sufren VE por parte de sus parejas o exparejas, tanto físico como mental, es peor que el de las mujeres que no experimentan violencia alguna, y también de las que experimentan en general algún tipo de VG. Además, se ven más frecuentemente limitadas como consecuencia de ello, para realizar sus actividades cotidianas.

4. CONCLUSIONES

La violencia económica en el ámbito de la pareja es un tipo de violencia de género con una alta prevalencia en el ámbito mundial y también en España. Entre las mujeres residentes en España de 16 años y más, cerca de medio millón de mujeres la sufren si tomamos como referencia el corto plazo (doce últimos meses) y de más de dos millones si se tiene en cuenta la perspectiva temporal de toda la vida. Es una violencia que, con mucha frecuencia, viene acompañada de otras violencias –física, sexual y sobre todo psicológica. Es

una de las consecuencias de las desigualdades de género que todavía persisten en las sociedades y a la vez una causa de que la violencia de género se perpetúe en el tiempo, puesto que impide a las mujeres tener la necesaria independencia, confianza y autocontrol económico financiero, que las haga capaces de salir de las espirales de violencia. Comportamientos como imposibilitar que la mujer acceda al dinero para poder cubrir los gastos del hogar, dejarla fuera de las decisiones sobre la economía familiar o no permitirle estudiar o tener un empleo, son sus formas de manifestación más importantes, aunque puede llegarse a ellas a través de un complejo y muy amplio conjunto de estrategias en materia económico-financiera cuyo elemento común es la búsqueda por el hombre de un control sobre su pareja o expareja mujer. Se puede ejercer incluso cuando ya no hay convivencia o proximidad física, a diferencia de otras violencias como la física y la sexual.

Urgen las respuestas ante tal situación, claramente incompatible con la consecución del desarrollo sostenible de la Agenda 2030, que a todos nos conmina, en particular con el ODS 5. Y estas respuestas deben provenir de múltiples actores. Las redes de apoyo, tanto formales como informales juegan un papel esencial: asociaciones, administraciones públicas, empresas y organizaciones en general, familiares, amigos y vecinos.

Las políticas públicas deberán jugar un papel esencial en numerosos frentes: sensibilización, mejora de las estadísticas para su medición, promoción de estudios e investigaciones, recursos para hacer frente a las dificultades más urgentes a las que deben hacer frente las víctimas y para empoderarlas en el ámbito económico financiero vinculado al hogar y las relaciones de pareja.

Las asociaciones civiles y la ciudadanía apoyando en frentes tan diversos como la atención a los problemas de privación material de las víctimas, sensibilizando también, aportando confianza y facilitando que puedan tener unas relaciones sociales saludables.

También las empresas, a través de su RSE, pueden poner en marcha políticas que contribuyan a la erradicación de la violencia de género y muy en particular la violencia económica, y a paliar sus consecuencias sobre las mujeres que las soportan. En el ámbito interno, con medidas de prevención y detección, pero también de atención e inserción laboral para ayudar a las mujeres afectadas a salir del círculo de la violencia. En el ámbito externo, como agente de concienciación social y promotor de la sensibilización y de nuevo el apoyo en los procesos de inserción sociolaboral, que ayuden a su recuperación

integral. Es particularmente relevante el rol de las compañías financieras y de las que proveen servicios básicos, como energía o agua, al hogar.

Y, por supuesto, las alianzas entre actores para el logro de este objetivo común, como promueve el ODS 17. Iniciativas como «Empresas por una sociedad libre de violencia de género» (puesta en marcha por la Dirección General para la Violencia de Género y el Instituto de la Mujer en 2012), a la cual están adscritas 129 entidades, son valiosas herramientas que se deben seguir potenciando y ampliando.

BIBLIOGRAFÍA

- ADAMS, Adrienne E.; SULLIVAN, Cris M.; BYBEE, Deborah; y GREESON, Megan. «Development of the Scale of Economic Abuse». *Violence against Women*, vol. 14, pp. 563-588, 2008.
- ADAMS, Adrienne E; y BEEBLE, Marisa L. «Intimate Partner Violence and Psychological Well-Being: Examining the Effect of Economic Abuse on Women's Quality of Life», *Psychology of Violence*, vol. 9, no. 3, pp. 517-525, 2014. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/vio0000174>.
- ANTAI, Diddy; OKE, Ayo; BRAITHWAITE, Patrick; y LÓPEZ Gerald B. «The Effect of Economic, Physical, and Psychological Abuse on Mental Health: A Population-Based Study of Women in the Philippines», *International Journal of Family Medicine*, vol. 2014, pp. 1-11. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1155/2014/852317>.
- BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUCCIÓN Y FOMENTO. *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012. Igualdad de Género y Desarrollo*. Washington D.C., Banco Mundial, 2011.
- BOND, Carolyn; TONKIN, Stephanie; y STERLING, Ciara. *Responding to Financial Abuse. Community, Business and Government Responses to the Financial Impacts of Family Violence in Victoria*. Victoria, Women's Legal Service, Economic Abuse Reference Group, 2018.
- DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. *Macroencuesta de la violencia contra la mujer 2015*. Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Servicio de Publicaciones, 2015.
- DOMESTIC ABUSE AND MONEY EDUCATION (DAME). *Guidance for Professionals Supporting Survivors with Financial Issues*. 2012. Disponible en: <https://www.womensaid.org.uk/research-and-publications/dame-project>.

- HOWARD, Marilyn; y SKIPP, Amy. *Unequal, Trapped & Controlled Women's Experience of Financial Abuse and Potential Implications for Universal Credit*. London, TUC, 2015.
- JURY, Ang; THORBURN, Nataly; y WEATHERALL, Ruth. «'What's his is his and what's mine is his': Financial Power and the Economic Abuse of Women in Aotearoa». *Aotearoa New Zealand Social Work*, vol. 29, no. 2, pp. 69-82, 2017.
- KUTIN, Jozica; REID, Mike; y RUSSELL, Roslyn. «Economic Abuse between Intimate Partners in Australia: Prevalence, Health Status, Disability and Financial Stress», *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, vol. 41, no. 3, pp. 269-274, 2017.
- «Special WSMC Edition Paper: What is this Thing Called Money? Economic Abuse in Young Adult Relationships», *Journal of Social Marketing*, pp. 1-19, 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/JSOCM-03-2018-0028>.
- MAÑAS, E.; RIVERA, L. F.; GALLO, M. T.; MONTES, O.; FIGUEROA, C.; CASTELLANO, M.; y PRIETO, P. *El impacto de la violencia de género en España: una valoración de sus costes en 2016*. Madrid, Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019.
- OBSERVATORIO NACIONAL DE LAS TELECOMUNICACIONES Y LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN (ONTSI). *Dossier de indicadores del Índice de desarrollo digital de las mujeres en España y en Europa*. 2018.
- POSTMUS, Judy I.; HOGE, Gretchen L.; BRECKENRIDGE, Jan; SHARP-JEFFS, Nicola; y CHUNG, Donna. «Economic Abuse as an Invisible Form of Domestic Violence: A Multicountry Review First», *Trauma, Violence, & Abuse*, Online First, pp. 1-23, 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1524838018764160>.
- POSTMUS, Judy L.; PLUMMER, Sara-Beth; y STYLIANOU, Amanda. «Measuring Economic Abuse in the Lives of Survivors: Revising the Scale of Economic Abuse», *Violence Against Women*, vol. 22, no. 6, pp. 692-703, 2016. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1077801215610012>.
- SAHAY, Ratna; ČIHÁK, Martin; N'DIAYE, Papa; BARAJAS, Adolfo; MITRA, Srobona; KYOBE, Anette; MOOI, Yen N.; y YOUSEFI, Seyed R. «Financial Inclusion: Can It Meet Multiple Macroeconomic Goals?», *IMF Staff Discussion Notes*, 15/17, 2015.

- SAHAY, Ratna; ČIHÁK, Martin; et al. *Women in Finance: A Case for Closing Gaps*, September, 2018.
- SANYAL, Paromita. *Credit to Capabilities: A Sociological Study of Microcredit Groups in India*. Cambridge, Cambridge University Press, 2014.
- SHARP-JEFFS, Nicola. 'What's Yours Is Mine' *The Different Forms of Economic Abuse and Its Impact on Women and Children Experiencing Domestic Violence*. London, Refuge, 2008.
- *A Review of Policy and Research Literature on Financial Abuse in the Context of Intimate Partner Violence*. CWASU, 2015a.
- *Money Matters. Research into the Extent and Nature of Financial Abuse within Intimate Relationships in the UK*. Refuge, The Co-operative Bank y The Child and Woman Abuse Studies Unit (CWASU), 2015b.
- «Addressing Economic Abuse: Learning for the UK», *Save: The Domestic Abuse Quarterly*, vol. 60, pp. 18-22, 2017.
- SILVA-MARTÍNEZ, Eliethel; y VÁZQUEZ-PAGÁN, Janice M. «El abuso económico y la violencia de género en las relaciones de pareja en el contexto puertorriqueño», *Prospectiva. Revista de trabajo social e intervención social*, n.º 28, pp. 121-143, julio-diciembre, 2019.
- STYLIANOU, Amanda M. «Economic Abuse within Intimate Partner Violence: A Review of the Literature», *Violence and Victims*, vol. 33, no. 1, pp. 3-22, 2018. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1891/0886-6708.VV-D-16-00112>.
- SUNDARI, Anitha. «Understanding Economic Abuse through an Intersectional Lens: Financial Abuse, Control, and Exploitation of Women's Productive and Reproductive Labor», *Violence Against Women*, vol. 25, no. 15, pp. 1854-1877, 2019. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1077801218824050>.
- TENKORANG, Eric Y.; y OWUSU, Adobea Y. «Does Economic Abuse Affect the Health Outcomes of Women in Ghana?», *Health Education & Behavior*, vol. 46, no. 2, pp. 340-348, 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1090198118806970>.
- VOTH SCHRAG, Rachel; RAVI, Kristen E.; y ROBINSON, Sarah R. «The Role of Social Support in the Link between Economic Abuse and Economic Hardship», *Journal of Family Violence*, 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s10896-018-0019-8>.
- VOTH SCHRAG, Rachel; ROBINSON, Sarah R.; y RAVI, Kristen. «Understanding Pathways within Intimate Partner Violence: Economic Abuse, Economic

- Hardship and Mental Health», *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, vol. 28, no. 2, pp. 222–242, 2019.
- VOTH SCHRAG, Rachel. «Experiences of Economic Abuse in the Community: Listening to Survivor Voices», *Journal of Women and Social Work*, vol. 34, no. 3, pp. 313-324, 2019. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0886109919851142>.
- WARREN, Amy; MARCHANT, Trudi; SCHULZE, Darcee; y CHUNG, Donna. «From Economic Abuse to Economic Empowerment: Piloting a Financial Literacy Curriculum With Women Who Have Experienced Domestic and Family Violence», *Journal of Women and Social Work*, 2019. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0886109919868828>.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL



9 788492 546589