

Índice de Igualdad de Género

Conclusiones
principales



El Índice de Igualdad de Género es el resultado de tres años de trabajo en los que han participado diversas colaboradoras y colaboradores.

Las autoras principales de las publicaciones *Resultados Principales*, *el Informe* y *los Perfiles de los Países* son Laura de Bonfils, la Dra. Anne Laure Humbert, la Dra. Viginta Ivaškaite-Tamošiune, la Dra. Anna Rita Manca, Ligia Nobrega, la Dra. Jolanta Reingarde y la Dra. Irene Riobóo Lestón. Se agradece especialmente a Cristina Álvarez Pascual su valiosa aportación a *Resultados Principales* y a otros compañeros del Instituto Europeo de la Igualdad de Género por sus contribuciones intelectuales, apoyo administrativo y aliento.

Este trabajo parte del estudio inicial para el desarrollo de la estructura básica de un Índice de Igualdad de Género de la Unión Europea, llevado a cabo para el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) por la Prof.^a Dra. Janneke Plantenga, la Prof.^a Dra. Colette Fagan, la Prof.^a Dra. Friederike Maier y la Dra. Chantal Remery. Otras aportaciones relevantes para el Índice de Igualdad de Género fueron realizadas por la Prof.^a Dra. Eileen Drew, el Dr. Maris Goldmanis, Eva Heckl y la Dra. Irene Pimminger. Un agradecimiento especial va dirigido a la Dra. Michaela Saisana del Centro Común de Investigación de la Comisión Europea y a Linda Laura Sabbadini del ISTAT.

La construcción del Índice de Igualdad de Género también se ha beneficiado enormemente del asesoramiento experto del Grupo de trabajo del EIGE en el Índice de Igualdad de Género, su presidenta y sus expertas y expertos externos del Consejo de Administración del EIGE y del Foro de Personas Expertas del Instituto. Los agradecimientos se extienden también a la Comisión Europea, en particular a la Unidad de Igualdad de la Dirección General de Justicia, Eurostat y el Centro Común de Investigación; la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo; las oficinas nacionales de estadísticas; el Lobby Europeo de Mujeres; los interlocutores sociales (Confederación Europea de Sindicatos, BusinessEurope) y diversas organizaciones internacionales (OIT, CEPE, OCDE, Foro Económico Mundial, Social Watch).

Por último, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género agradece a otras muchas personas e instituciones el haber proporcionado valiosas aportaciones y apoyo durante todo el proceso de construcción del Índice de Igualdad de Género.

**Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas
a sus preguntas sobre la Unión Europea**

Número de teléfono gratuito (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Tanto la información como la mayoría de las llamadas (excepto desde algunos operadores, cabinas u hoteles) son gratuitas.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de internet (<http://europa.eu>).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014

ISBN 978-92-9218-307-3

doi:10.2839/96418

© Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2014

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Luxembourg

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO ELEMENTAL (ECF)

A medio camino hacia la igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la Unión Europea (UE) y es esencial para su crecimiento económico y social. Con el fin de alcanzar los objetivos fijados por la UE en la estrategia de crecimiento Europa 2020 (hacer frente a los actuales retos económicos y sociales, garantizar la justicia social y lograr un desarrollo inteligente y sostenible), la igualdad de género tiene que desempeñar un papel fundamental en el debate político en Europa.

Esta publicación resume de forma sencilla los principales resultados del trabajo realizado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) durante los tres últimos años sobre una medida sintética de igualdad de género, el Índice de Igualdad de Género. Me complace decir que es el único índice que ofrece un mapa completo de los resultados de las diferencias entre mujeres y hombres a escala individual en la UE y en los diferentes Estados miembros. El Índice es una herramienta al servicio del diseño de políticas basadas en datos contrastados e indica cuál debería ser el foco de las prioridades políticas con el fin de acelerar el proceso de lograr una Europa igualitaria.

Como resultado del Índice, se presentan las puntuaciones de cada Estado miembro y la media de la UE, que permiten valorar detalladamente en qué medida la UE y los Estados miembros se han aproximado a la consecución de la igualdad de género en cada uno de los ámbitos críticos y dentro de la agenda política de la UE. Con una puntuación media de 54,0 (donde 1 representa la ausencia de igualdad de género y 100 la igualdad de género total), la Unión Europea está todavía a medio camino de conseguir una sociedad igualitaria en materia de género. Pese a que se lleva cincuenta años aplicando políticas y acciones a escala europea, los Estados miembros no han logrado superar las desigualdades de género.

Los resultados obtenidos muestran que en el ámbito del poder se registran las mayores diferencias de género, con una puntuación media de solo 38 a escala de la UE. El segundo ámbito en el que se manifiestan las principales desigualdades es el ámbito del tiempo. Se registran grandes diferencias entre hombres y mujeres en lo que se refiere al tiempo dedicado a realizar actividades de cuidado y domésticas no remuneradas, con una puntuación media de 38,8 a nivel de la UE. También cabe destacar que en el ámbito de la violencia la carencia de datos es absoluta, lo que obliga a hacer un llamamiento a los y las responsables políticos de la UE y de los Estados miembros para que garanticen la recopilación de datos comparables con el fin de apoyar la lucha contra la violencia de género.

En nombre del Instituto y de su equipo, quisiera dar las gracias a todas las instituciones y a las personas expertas que han contribuido a la creación del Índice de Igualdad de Género, y especialmente a la Comisión Europea (la Dirección General de Justicia, Eurostat y el Centro Común de Investigación), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, el Lobby Europeo de Mujeres, el Consejo de Administración del EIGE, el Foro de Expertos y el Grupo de trabajo sobre el Índice de Igualdad de Género, así como a mis compañeras y compañeros del EIGE. Es para nosotros una satisfacción que el Índice sirva para impulsar un debate más profundo sobre los retos de la igualdad de género y que contribuya a hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres en Europa. El Instituto tiene previsto actualizar el Índice cada dos años y en 2015 esperamos poder ofrecer un mayor volumen de datos y análisis para realizar el seguimiento del progreso de la igualdad de género en la UE.

Virginija Langbakk,
directora del Instituto Europeo
de la Igualdad de Género



Contenidos

A medio camino hacia la igualdad	i
Abreviaciones de países	1
1. Presentación	2
2. ¿Por qué un Índice de Igualdad de Género?	3
3. Marco conceptual	4
4. Metodología	8
5. ¿Estamos aún lejos, muy lejos, de la igualdad de género?	12
6. Dimensión del empleo: las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso y el progreso en el mercado laboral	13
7. Dimensión del dinero: las mujeres siguen estando en condiciones más precarias	16
8. Dimensión del conocimiento: el nivel educativo de las mujeres supera al de los hombres, pero los patrones de segregación persisten	19
9. Dimensión del tiempo: persisten las desigualdades en la división del tiempo entre mujeres y hombres	22
10. Dimensión del poder: el desequilibrio de género en la toma de decisiones sigue siendo un reto importante a nivel de la UE y para todos los Estados miembros	25
11. Dimensión de la salud: pequeñas diferencias de género en la mayoría de los Estados miembros de la UE	28
12. Dimensión de intersección de desigualdades	31
13. Dimensión de la violencia: ¿la mayor desigualdad de todas?	34
14. Conclusión	36
Anexo	38
Referencias	41

Abreviaciones de países (*)

BE	Bélgica
BG	Bulgaria
CZ	República Checa
DK	Dinamarca
DE	Alemania
EE	Estonia
IE	Irlanda
EL	Grecia
ES	España
FR	Francia
IT	Italia
CY	Chipre
LV	Letonia
LT	Lituania
LU	Luxemburgo
HU	Hungría
MT	Malta
NL	Países Bajos
AT	Austria
PL	Polonia
PT	Portugal
RO	Rumanía
SI	Eslovenia
SK	Eslovaquia
FI	Finlandia
SE	Suecia
UK	Reino Unido
EU-27	Los 27 Estados miembros de la UE (**)

(*) Croacia no ha sido incluida en los cálculos del Índice de Igualdad de Género.

(**) El Índice de Igualdad de Género presenta la situación de la EU-27 en 2010, de ahí la referencia a la EU-27 en esta publicación.



1. Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la Unión Europea (UE), amparada por sus tratados y por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. La necesidad de un Índice de Igualdad de Género se introdujo inicialmente en el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010 de la Comisión Europea y, en consecuencia, aparece en el plan de acción de su Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés) asumió la tarea de crear un indicador compuesto que reflejara la realidad de igualdad de

género, con un diseño enfocado de forma específica hacia el marco político de la UE. Se trataba de una de las tareas más importantes del instituto en su programa de trabajo a medio plazo para 2010-2012. El Índice de Igualdad de Género, resultado de tres años de trabajo y de un largo proceso de consulta a muchas organizaciones y partes interesadas, se presentó en una conferencia en Bruselas el 13 de junio de 2013. Se trata de un indicador global que mide a la distancia a la que se encuentra la UE y sus Estados miembros de alcanzar la igualdad de género. El índice, cuya primera edición se refiere al 2010, se actualizará cada dos años.

2. ¿Por qué un Índice de Igualdad de Género?

Los objetivos del Índice de Igualdad de Género son:

- proporcionar una medida global de la igualdad de género que sea fácil de comprender y de comunicar;
- presentar un indicador compuesto, elaborado específicamente para medir la igualdad de género en el ámbito de la UE y en cada uno de sus Estados miembros;
- facilitar una herramienta destinada a los y las responsables de adoptar decisiones que sirva para evaluar la proximidad (o lejanía) de un Estado miembro con respecto al objetivo de igualdad de género;
- permitir realizar comparaciones relevantes entre distintos aspectos de la igualdad de género;
- medir los logros alcanzados a lo largo del tiempo en materia de igualdad de género.

El Índice de Igualdad de Género es una herramienta capaz de conciliar los distintos enfoques y definiciones de la igualdad de género, suponiendo un valor añadido respecto a otras medidas vigentes de igualdad de género. Adopta una estrategia de género que mide las disparidades entre mujeres y hombres, proporcionando más información que los demás índices ya que abarca otras dimensiones de importancia que no se

han cubierto anteriormente. El Índice de Igualdad de Género se basa en un marco conceptual exhaustivo que refleja aspectos críticos de la igualdad de género. Un aspecto importante que incorpora es que no está sujeto a la disponibilidad de datos. Esta característica es útil para identificar y señalar disparidades en los datos. El Índice de Igualdad de Género está adaptado al contexto de la UE y se basa en las prioridades de la política de la UE, mientras que otros índices pueden adoptar indicadores menos relevantes para el contexto de la UE, como el sesgo de género masculino (la preferencia por el niño varón) y los niveles de alfabetización.

La definición de igualdad de género adoptada por este índice es pragmática y tiene la capacidad de abarcar varias perspectivas distintas: «reparto igualitario de bienes y dignidad e integridad igualitarias entre hombres y mujeres». El objetivo del índice es conciliar distintos enfoques de la igualdad de género presentes a nivel político y teórico, entre los que podemos contar el enfoque de paridad (Veerlo, 2005), diferencia (Walby, 2005) y transformación (Walby, 2005; Walby 2009). Basándose en este enfoque inicial inclusivo de la igualdad de género, el Índice de Igualdad de Género mide las disparidades entre ambos sexos, tanto mujeres como hombres, aunque las adapta a los niveles alcanzados.



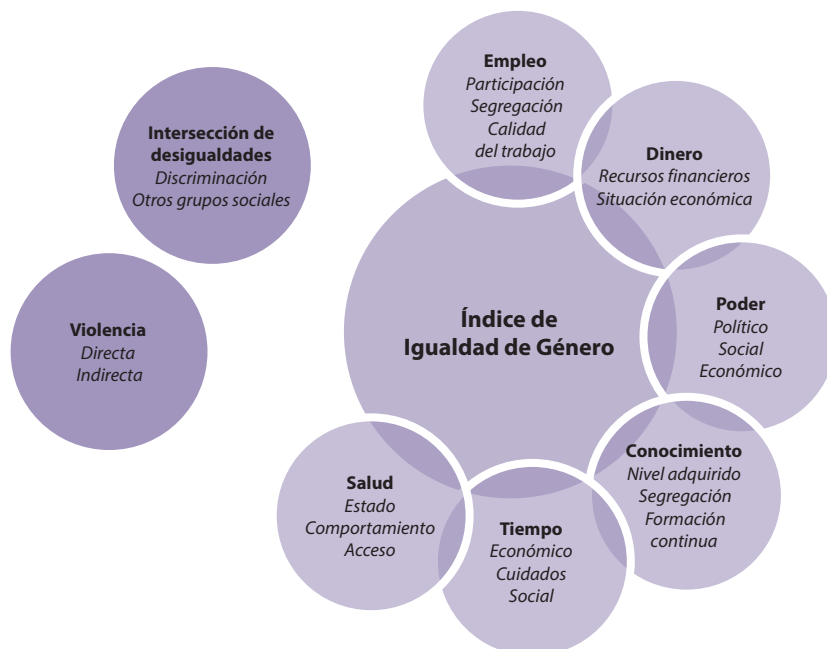
3. Marco conceptual

La definición de un marco conceptual que describa la igualdad de género es un ejercicio complicado dada la complejidad del concepto (perspectivas, heterogeneidad de la población) y la necesidad de esbozar los principales elementos sin perder de vista la esencia del significado de igualdad de género.

Para la selección de dimensiones se emplean análisis exhaustivos de documentos clave sobre políticas de igualdad de género tanto a nivel de la UE como internacional (por ejemplo, la Carta de la Mujer de 2010 de la Comisión Europea, la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Comisión Europea, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 del Consejo Europeo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o la Plataforma de Acción de Pekín), marcos a nivel internacional de igualdad teórica y publicaciones relevantes sobre cada una de las dimensiones y subdimensiones identificadas.

La estructura del marco conceptual del Índice de Igualdad de Género está formada por ocho dimensiones (**figura 1**), las seis primeras (empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud) se combinan en un índice núcleo, siendo las dos restantes dimensiones satélite adicionales (intersección de desigualdades y violencia). Las dimensiones satélites guardan una relación conceptual con la igualdad de género, aunque no pueden incluirse en el índice principal, ya que miden un fenómeno ilustrativo, es decir, un fenómeno que solo es relevante en un grupo seleccionado de la población. Este es el caso de las cuestiones relacionadas solo con las mujeres, así como el de la violencia de género contra las mujeres o el del análisis de las disparidades de género entre grupos específicos de la población (personas con discapacidades, familias monoparentales, etc.). Cada una de las dimensiones se subdivide a su vez en varias subdimensiones. En las páginas siguientes se realiza un análisis conceptual de cada una de estas dimensiones.

Figura 1. Dimensiones y subdimensiones del Índice de Igualdad de Género



Las experiencias de hombres y mujeres en la dimensión del empleo varían de forma significativa. Las mujeres tienen una tendencia menor a participar en el mercado laboral, y una mayor tendencia a trabajar en la economía sumergida (Comisión Europea, 2009). Por otra parte, los sectores en los que las mujeres y los hombres trabajan tienden a presentar variaciones significativas, y las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores como la educación y la salud y muy poco representadas en los campos de las ciencias, ingenierías y tecnologías (Folbre, 2006). Por último, esta dimensión también analiza la manera en que las mujeres y los hombres acceden al mercado laboral analizando la cuestión de la calidad del trabajo. Esta es una cuestión de género, ya que las mujeres participan desproporcionadamente en el trabajo no estándar y/o precario, que puede ofrecer menos oportunidades de formación y ascenso, lo que a su vez puede incrementar la segregación (Comisión Europea, 2009).

La igualdad de género y el empleo son un aspecto fundamental del Tratado de Lisboa, que contempla el compromiso de apoyar a los Estados miembros en su objetivo de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, y se centra no solo en la creación de más puestos de trabajo, sino también de mejores empleos. Este compromiso se ha inscrito en una serie de documentos estratégicos entre los que se encuentran la Carta de la Mujer de 2010, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 y la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, donde se hace especial hincapié en aumentar el empleo entre las mujeres, así como en la reducción de la segregación en el mercado laboral. Esto se complementa con uno de los objetivos de Europa 2020, que es lograr una tasa de empleo del 75 % entre la población de 20 a 64 años de edad.

En la dimensión del **dinero** se analizan los recursos financieros. Esto incluye sueldos y salarios, ingresos por trabajo y otras formas de renta como, por ejemplo, las transferencias sociales. Las mujeres tienden a contar con menos recursos financieros que los hombres, lo que puede repercutir en la situación económica de las mujeres y los hombres. Como resultado, las mujeres disponen de menor riqueza y presentan mayor riesgo de pobreza que los hombres (Fraser, 1997; Pascall y Lewis, 2004). La distribución de la renta entre las mujeres y hombres más ricos y más pobres es también un

aspecto importante a la hora de evaluar la situación económica.

El principio de igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor forma parte del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (artículo 157). Por lo tanto, la eliminación de las disparidades salariales entre personas de distinto sexo ocupa un plano central en muchos documentos estratégicos, como la Carta de la Mujer de 2010, la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020. Además, la Estrategia Europa 2020 identifica la necesidad de que los Estados miembros «desplieguen completamente sus sistemas de seguridad social y de pensiones para asegurar un apoyo adecuado a las rentas» y garantizar que la UE combata la pobreza, mediante la reducción del número de personas que viven por debajo de los umbrales nacionales de pobreza en un 25 %, rescatando así a más de 20 millones de personas de la pobreza dentro de la UE.

La dimensión del **conocimiento** muestra diferencias entre mujeres y hombres en materia de educación y formación. Una mayor proporción de mujeres jóvenes alcanza en la actualidad al menos el nivel de enseñanza secundaria superior, y estas superan la cantidad de hombres que finalizan estudios universitarios. No obstante, los patrones de segregación persisten (Lynch y Feeley, 2009). Aunque las mujeres acceden cada vez más a los campos dominados por los hombres, no sucede lo mismo a la inversa. En general, una de las mayores segregaciones se produce en el STEM (acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas). Además, es necesario ampliar las habilidades y competencias con formación continua, en consonancia con la rápida evolución de las tecnologías (incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones), aunque la participación sigue siendo baja tanto en mujeres como en hombres.

A nivel de política, Europa 2020 tiene como objetivos educativos la reducción del abandono escolar del actual 15 % al 10 % y aumentar el porcentaje de población entre 30 y 34 años de edad con estudios universitarios acabados. Además, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 tiene como objetivo eliminar la segregación en las ramas, disciplinas y profesiones educativas. La cuestión de las habilidades se



plantea en la emblemática iniciativa «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo», que estipula que Europa debe actuar en los campos de la educación, la formación y la formación continua para contribuir al crecimiento inteligente. Este mismo tema también se plantea en la iniciativa «Una agenda digital para Europa» de la Estrategia Europa 2020, y trata las desigualdades en competencias y habilidades digitales, además de proponer un incremento de los profesionales del sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), aumentando su atractivo para las mujeres jóvenes.

La cuarta dimensión, **tiempo**, se centra en el equilibrio entre las actividades económicas, las asistenciales y otras de carácter social (tales como culturales, cívicas, etc.). Aunque la tasa de participación de los hombres en el mercado de trabajo se ha mantenido relativamente estable durante los últimos 50 años, se ha producido un aumento considerable en la participación de las mujeres durante este período de tiempo. No obstante, esto no se ha traducido en un reparto más igualitario del tiempo que se destina a las actividades relacionadas con los cuidados. Al contrario, la reducción de las diferencias en el tiempo que invierten las mujeres en actividades relacionadas con los cuidados se deben a una participación menor de la mujer más que a una mayor contribución de los hombres. La consecuencia de esto es que las mujeres tienen menos oportunidades de dedicar su tiempo a otro tipo de actividades, como las actividades sociales, culturales o cívicas. El equilibrio entre trabajo, cuidados y actividades sociales cobra relevancia en los documentos estratégicos clave de la UE. La Estrategia Europa 2020, la Carta de la Mujer de 2010 y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 ponen de manifiesto la necesidad de alcanzar un mayor equilibrio en la conciliación laboral y la vida personal de mujeres y hombres. Se centran en fomentar cambios de larga duración en los roles parentales, en las estructuras familiares, en las prácticas institucionales y en la organización del trabajo y el tiempo, con cambios que no solo afectan a las mujeres, sino que también atañen a los hombres y a la sociedad en general. Se señala la necesidad de adaptar la organización de la sociedad a un reparto más justo de los roles de mujeres y hombres. La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 reconoce la existencia de desigualdades entre los derechos de permisos por cuestiones familiares, especialmente

en la baja por paternidad y por cuidado de personas dependientes, así como la necesidad de abordar estas cuestiones para alcanzar la independencia económica de hombres y mujeres.

En la dimensión del **poder** se analiza la forma en que el objetivo de igualdad de género puede verse enormemente afectado por la falta de participación de la mujer en los procesos decisorios. La representación de mujeres y hombres en la toma de decisiones presenta diferencias muy marcadas. En la UE, existe un déficit democrático general a todos los niveles políticos. Además, existe un bajo porcentaje de mujeres en las áreas sociales como, por ejemplo, entre los altos cargos de consejos científicos, como rectores en universidades o en el poder judicial. Por último, las mujeres están mucho más infrarrepresentadas en las instituciones económicas, como es el caso de los consejos de las mayores empresas que cotizan en los mercados de valores.

Se pone especial énfasis en la toma de decisiones en los documentos estratégicos clave en la materia de igualdad de género, como en la Carta de la Mujer de 2010, en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 o la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. Entre las prioridades se incluye un mayor equilibrio de género y una representación más justa, la representación política a todos los niveles y la representación tanto social como económica.

La **salud** es la última de las dimensiones centrales. Se centra en las diferencias entre mujeres y hombres en términos de estado de salud, comportamiento que tiene repercusiones para la salud y acceso a las estructuras sanitarias. Existen diferencias, relacionadas con el sexo y el género, entre mujeres y hombres. En primer lugar, las mujeres tienen una mayor longevidad, aunque presentan una menor cantidad de años de vida con buena salud (Kirby, 2000). También hay diferencias en los comportamientos, y esto conduce a diferencias en factores determinantes de la salud. Por ejemplo, los hombres presentan un mayor riesgo de sufrir una muerte violenta, de ser víctimas de accidentes de tráfico, fumar, beber o tener relaciones sexuales sin protección (Doyal, 2000). Por último, las mujeres podrían ser más propensas a acceder a las estructuras sanitarias debido a su papel de género en la sociedad y a sus necesidades reproductivas (Kirby, 2000), aunque su rol en el hogar puede privarlas del acceso a la salud,

puesto que les hace anteponer las necesidades de los demás a las suyas propias (Doyal, 2000).

A nivel político, Europa 2020 hace hincapié en la necesidad de reducir las desigualdades sanitarias, así como en garantizar un mayor acceso a los sistemas de salud. Además, la Carta de la Mujer 2010 reconoce la importancia de la eliminación de las desigualdades de género en el acceso a la salud y en los resultados sanitarios. La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 va más allá de la igualdad de acceso y se centra en abordar los riesgos sanitarios y las enfermedades que se consideran específicos de género, así como en la lucha contra la desigualdad de género en la asistencia sanitaria y en los cuidados de larga duración, y en los resultados en materia de salud.

La primera de las dos dimensiones satélite es la de la **intersección de desigualdades**. Los valores de esta dimensión no se han incluido en el cálculo de la puntuación final del índice. Puesto que mujeres y hombres no pueden ser considerados como grupos homogéneos, esta dimensión analiza otras características que pueden afectar a la igualdad de género. Por un lado, el concepto de diversidad defiende que centrarse únicamente en las categorías binarias de género no es suficiente, mientras que, por otro lado, el número de categorías transversales es, en teoría, tan elevado como el número de personas afectadas. El problema está compuesto por cuestiones pragmáticas como la determinación de las áreas de igualdad de género que pueden analizarse bajo el principio de transversalidad. Al tratarse de una cuestión horizontal, las distintas disparidades de género se presentan en diferentes grupos de todas las dimensiones que se analizan aquí. Por ejemplo, varios estudios han señalado que el grupo más vulnerable en la reciente crisis económica es el de los hombres inmigrantes (de fuera de la UE), ya que han sido los más afectados por la pérdida de empleo (Comisión Europea, 2013).

El principio contra la discriminación y la intersección de desigualdades está presente en los tratados de la UE. El Tratado de Ámsterdam (1997) supuso un gran paso,

ya que la discriminación fue más allá de las basadas en la nacionalidad y sexo para incluir las de raza y origen étnico, religión y creencias, discriminación por razones de edad, discapacidad y orientación sexual. Más adelante, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (artículos 10 y 19), declaró el objetivo de la UE de tratar de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea va más allá y refleja nuevos tipos de discriminación (características genéticas, lengua, convicciones, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y nacimiento) y sostiene que la no discriminación debería basarse en los motivos expuestos. La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 presta atención a la confluencia de los factores género y migración.

La **violencia** es la segunda dimensión satélite. Desde el punto de vista conceptual, analiza la violencia por razones de género contra las mujeres, además de centrarse en las actitudes, normas y estereotipos subyacentes en la falta de progreso en términos de igualdad de género. Como dimensión satélite, no está incluida en la puntuación del Índice de Igualdad de Género. Continúa en blanco debido a la falta de datos. Sin embargo, la violencia es de vital importancia en la igualdad de género y, como tal, el hecho de que esta dimensión esté en blanco debería considerarse como un llamamiento urgente para abordar las lagunas en la recogida de datos.

La declaración 19 sobre el artículo 3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece el objetivo de la UE de combatir todas las formas de violencia doméstica. Los documentos estratégicos clave tratan la necesidad de erradicar la violencia contra las mujeres. El Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la Carta de la Mujer de 2010 y la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 se refieren de forma específica a la necesidad de combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, así como la imagen estereotipada, degradante u ofensiva de las mujeres.



4. Metodología

El Índice de Igualdad de Género es un indicador sintético que se obtiene recopilando indicadores individuales e integrándolos en una única medida, con la aplicación de un concepto multidimensional. El Índice de Igualdad de Género se estructura alrededor de tres componentes esenciales: una metodología sólida y transparente, unos principios estadísticos racionales y la coherencia estadística dentro del marco teórico. Se basa en el método de 10 pasos para la creación de indicadores compuestos desarrollado por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (Nardo et al., 2008).

La selección de los indicadores iniciales para el Índice de Igualdad de Género se realiza sobre una base teórica, de entre más de 200 variables de distintas fuentes, entre las que se encuentra Eurostat, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y la Dirección General de Justicia. Estos indicadores tienen distinta periodicidad, cobertura de países y poblaciones de referencia, y provienen de datos recogidos para distintos propósitos. Las variables se centran en las personas en lugar de hacerlo en las instituciones o países (por ejemplo, es posible incluir los «años de vida con buena salud», pero no el «gasto sanitario»). Asimismo, consisten en variables de resultado (outcome) que evalúan la situación actual, en lugar de variables de entrada (input) o relativas a un proceso (por ejemplo, «tiempo dedicado a actividades relacionadas con los cuidados», pero no «prestación de servicios de guardería»).

Además, se aplican criterios estrictos de calidad de datos. Los datos deben ser accesibles, estar actualizados, ser comparables en el tiempo en todos los Estados

miembros de la UE y no tener más de un 10 % de valores no disponibles. Tienen preferencia los indicadores de la Plataforma de Acción de Pekín respaldados por el Consejo de la UE o los indicadores de Europa 2020.

Para calcular el Índice de Igualdad de Género se ha desarrollado una medida inicial. Esta medida tiene en cuenta la posición relativa entre hombres y mujeres, tomando el valor absoluto de la diferencia. Esto significa que una disparidad de género en la que las mujeres están en desventaja con respecto a los hombres (por ejemplo, en cuanto a ingresos) se trata del mismo modo que una en la que los hombres están en desventaja (por ejemplo, en el nivel académico de estudios universitarios finalizados).

Medida inicial:

$$Y_{(X_{it})} = \left| \frac{\bar{X}_{it}^w}{\bar{X}_{it}^a} - 1 \right|$$



Posteriormente, aplicando un coeficiente corrector a esta medida inicial, se tiene en cuenta el contexto y los distintos niveles alcanzados por los Estados miembros, y así se garantiza que una buena puntuación refleje una baja disparidad de género y unos altos niveles alcanzados. Por ejemplo, una buena puntuación debe ser el reflejo de una baja disparidad de género, pero también de un alto nivel de participación en el mercado laboral o la educación.

Coeficiente corrector

$$\alpha_{(X_{it})} = \frac{\bar{X}_{it}^a}{\max \bar{X}_{it}^a}$$



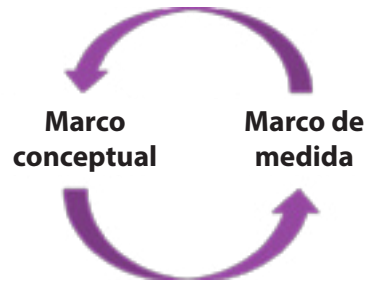
La medida final se obtiene ajustando la brecha de género inicial de cada país mediante sus propios niveles alcanzados.

Medida final:

$$I_{(G_{it})} = 1 + [\alpha_{(G_{it})} \cdot (1 - Y_{(G_{it})})] \cdot 99$$



Por otra parte, los indicadores seleccionados deben ajustarse a una estructura estadística sólida. Esto se consigue con el uso de un método de análisis multivariante que recibe el nombre de análisis de componentes principales (ACP). Esta técnica evalúa la estructura interna de los datos y tiene como objetivo proporcionar soporte estadístico al marco conceptual mediante la creación de un marco de medida.



Los resultados del análisis multivariante proporcionan el conjunto final de 27 indicadores, agrupados en seis dimensiones, cada una de las cuales se subdivide en dos subdimensiones (lo que asciende a un total de 12 subdimensiones). Los indicadores utilizados hacen referencia a 2010, el último año en el que se pudo obtener un conjunto de datos completo durante la elaboración del Índice de Igualdad de Género.

La comparación entre la estructura estadística de los datos y la estructura proporcionada por el marco conceptual muestra que la mayoría de subdimensiones no sufrieron cambios. Debido a la falta de datos, dos subdimensiones se quedan sin medir. No existen datos desagregados por sexo que sean adecuados para medir la subdimensión del comportamiento en salud, al igual que ocurre en la dimensión del poder en lo relativo a la toma de decisiones en la esfera social. La subdimensión del tiempo empleado en actividades económicas no está incluida en la dimensión del tiempo para evitar que se solape con la dimensión del trabajo, que mide la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral. Asimismo, los indicadores que miden la segregación en las dimensiones del trabajo y el conocimiento, guardan estrecha relación con otras dimensiones y, por lo tanto, están fusionados con otros indicadores. La comparación completa entre el marco conceptual y el de medida figura en la **tabla 1**.



Tabla 1. Comparación del marco conceptual y el de medida en el Índice de Igualdad de Género.

Dimensión	Marco conceptual	Marco de medida
Trabajo	Participación	Participación
	Segregación	Segregación y calidad del trabajo
	Calidad del trabajo	
Dinero	Recursos financieros	Recursos financieros
	Situación económica	Situación económica
Conocimiento	Nivel académico	Nivel académico y segregación
	Segregación	
	Formación continua	Formación continua
Tiempo	Económico	—
	Actividades relacionadas con los cuidados	Actividades relacionadas con los cuidados
	Actividades sociales	Actividades sociales
Poder	Político	Político
	Social	—
	Económico	Económico
Salud	Estado	Estado
	Comportamiento	—
	Acceso	Acceso
Intersección de desigualdades	Discriminación y otros grupos sociales	Discriminación y otros grupos sociales
Violencia	Directa	—
	Indirecta	—

El cálculo del índice se basa en eliminar el máximo de subjetividad posible mediante el cálculo del conjunto de todos los índices potenciales, para seleccionar el más representativo. Se pueden obtener distintos índices cambiando la forma en que los indicadores se imputan (estimación de los datos no disponibles), se agregan (agrupación de los datos según la estructura

que proporciona el marco de medida) y se ponderan (asignación de una importancia relativa a las variables, subdimensiones y dimensiones). Para seleccionar el mejor índice se elige el más próximo al más central, que se mide por la distancia mediana entre los 3 636 posibles índices que se calcularon.

Tabla 2. Métodos de ponderación y agregación utilizados para calcular el Índice de Igualdad de Género

	Variables	Subdimensiones	Dimensiones
Ponderación	Unitaria	Unitaria	Expertos
Agregación	Media aritmética	Media geométrica	Media geométrica

Las características del mejor índice se exponen en la **tabla 2**.

Se basa en las ponderaciones de los expertos y las expertas ⁽¹⁾ a nivel de dimensión, que se obtienen mediante la aplicación de un proceso denominado «proceso analítico jerárquico» (basado en una comparación ordinal de dimensiones por pares) y ponderaciones iguales a nivel de subdimensión y de variable.

Este indicador es de simple interpretación, ya que su puntuación va de 1 a 100, representando este último valor la plena igualdad de género. Por ejemplo, una puntuación de 50 se puede interpretar como una situación a medio camino hacia la igualdad de género, o de 50 sobre 100.

Matemáticamente, se expresa así:

$$I_i^* = \prod_{d=1}^6 \left\{ \prod_{s=1}^{12} \left(\sum_{v=1}^{27} w_v \Gamma(X_{idsv}) \right)^{w_s} \right\}^{w_d}$$

$$i = 1, \dots, 27$$

$$d = 1, \dots, 6$$

$$s = 1, \dots, 12$$

$$v = 1, \dots, 27$$

$$w_v, w_s, w_d \in [0,1]$$

$$\sum w = 1$$

La agregación se realiza a través de la media aritmética a nivel de variable, lo que implica calcular el promedio en el sentido habitual del término. No obstante, a nivel de subdimensión y de dimensión, la agregación se lleva a cabo mediante el uso de la media geométrica, que tiene la propiedad de reducir las compensaciones potenciales entre valores bajos y altos ⁽²⁾.



⁽¹⁾ El grupo de expertos y expertas consultados estaba formado por miembros del Grupo de trabajo sobre el Índice de Igualdad de Género del EIGE y el Foro de Expertos y Expertas del EIGE.

⁽²⁾ Por ejemplo, la media aritmética de dos puntuaciones de 10 y 90 es 50. El valor de la media geométrica para las mismas puntuaciones es tan solo de 30, lo que significa que no permite íntegramente compensaciones entre las puntuaciones de distintas dimensiones..

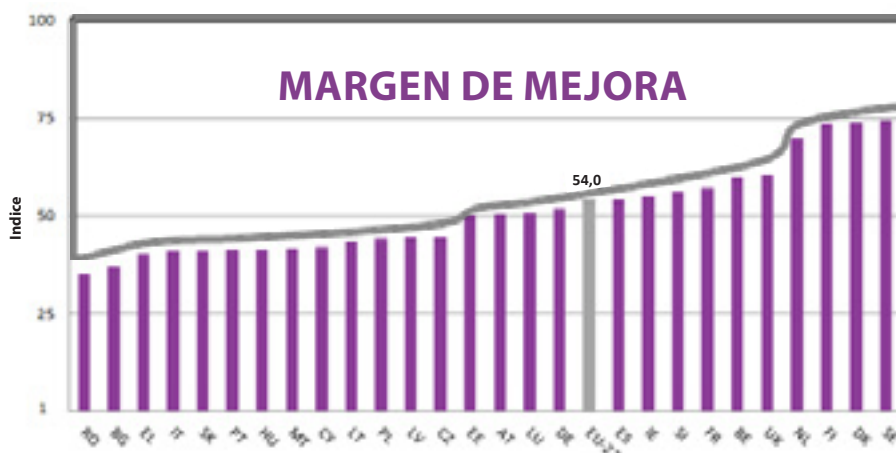


5. ¿Estamos aún lejos, muy lejos, de la igualdad de género?

A pesar de un bagaje de más de 50 años en políticas de igualdad de género a nivel de la UE, los resultados ponen de manifiesto que las desigualdades de género siguen estando presentes en toda la UE. Con una puntuación media de 54,0 (figura 2), la UE se encuentra lejos de alcanzar el objetivo de igualdad de género. El rango de valores de los Estados miembros, entre 35,3 y

74,3, muestra la amplia escala de variación existente a través de la UE en cuanto a igualdad de género obtenida de manera global. Casi la mitad de los Estados miembros (13) presentan una puntuación inferior a 50. Sin embargo, cuatro países —Países Bajos, Finlandia, Dinamarca y Suecia— son líderes con puntuaciones entre casi 70 y en torno a 74 sobre 100.

Figura 2. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro



El Índice de Igualdad de Género se complementa con seis subíndices a nivel de dimensión (tabla 3) y 12 subíndices a nivel de subdimensión. Presenta una evaluación detallada sobre los avances y la posición actual de los Estados miembros de la UE con

respecto a los objetivos de igualdad de género en determinadas áreas de actuación política (en el anexo se presentan los valores detallados para el Índice de Igualdad de Género, desglosados en dimensiones y subdimensiones).

Tabla 3. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género a nivel de dimensiones en la UE

País	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
EU-27	54,0	69,0	68,9	48,9	38,8	38,0	90,1

Las puntuaciones del Índice de Igualdad de Género muestran que, en la UE en general, la igualdad de género está lejos de ser una realidad, y que las áreas

más problemáticas se enmarcan en la dimensión del poder y en la del tiempo.



6. Dimensión del empleo: las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso y el progreso en el mercado laboral

La dimensión del empleo, de acuerdo con el objetivo de las políticas, en particular las de la Estrategia de Lisboa, no solo analiza los patrones de mujeres y hombres a la hora de incorporarse al mercado laboral, sino

también a la hora de progresar en él. Recopila algunos de los patrones de género que existen en el mercado laboral: participación, segregación y calidad del trabajo (**tabla 4**).

Tabla 4. Conceptos medidos e indicadores utilizados en la dimensión del empleo

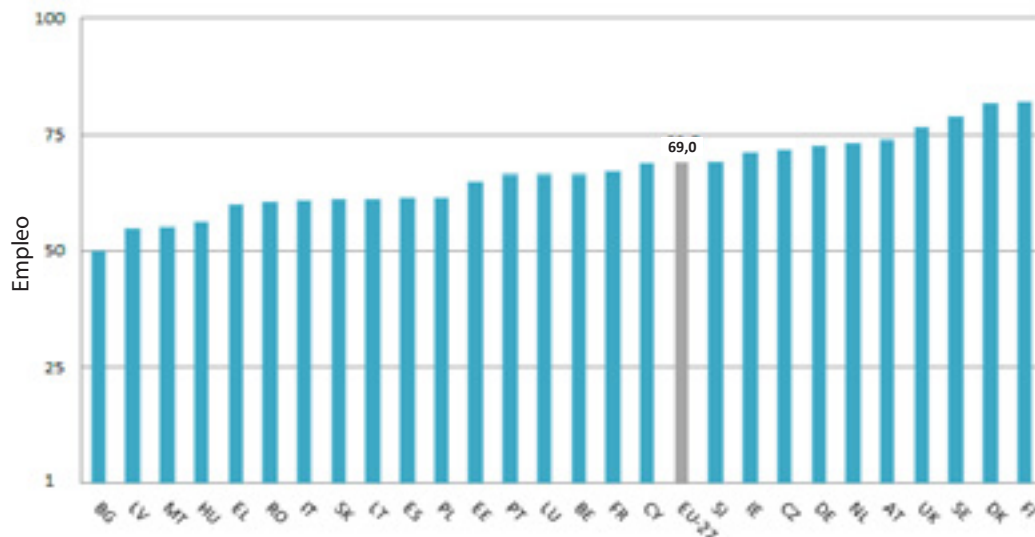
Subdimensión medida	Concepto medido	Indicador	Fuente
Participación	Empleo a tiempo completo	Tasa equivalente de empleo a tiempo completo (% de la población de 15+ años)	Eurostat — Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo
	Duración de la vida laboral	Duración de la vida laboral (años)	Eurostat — Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo
Segregación y calidad del trabajo	Segregación por sectores	Empleo en educación, sanidad y actividades de servicios sociales (% de personas empleadas entre 15-64 años)	Eurostat — Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo
	Flexibilidad del horario laboral	Personas empleadas sin un horario fijo de inicio y fin de la jornada laboral o con un horario laboral variable decidido por el empleador (% de personas empleadas entre 15-64 años)	Eurostat — Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo
	Seguridad y prevención de riesgos laborales	Personas empleadas que opinan que su salud o seguridad no están en peligro a causa de su trabajo (% de personas empleadas de 15+ años)	Eurofound — Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo
	Formación en el trabajo	Personas empleadas que han recibido formación pagada o proporcionada por el empleador o por ellos mismos en el caso de autónomos (% de personas empleadas de 15+ años)	Eurofound — Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo

En la dimensión del empleo, de media, la UE alcanza una puntuación de 69,0. Se han superado ligeramente los dos tercios del camino hacia la igualdad de género. Además, todos los Estados miembros han superado la mitad del camino hacia la igualdad en esta dimensión aunque

solo cuatro de ellos han sobrepasado los tres cuartos del camino hacia la igualdad de género: Finlandia, que tiene la puntuación más alta en la dimensión del empleo y alcanza un valor de 82,0; Dinamarca, con 81,6; y Suecia, que ha llegado a 78,6 de igualdad de género.



Figura 3. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro en la dimensión del empleo, 2010



Las mujeres siguen teniendo menos probabilidades de participar en el mercado laboral

En 2010, las mujeres no solo tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral (de media, la participación equivalente a tiempo completo en la UE en 2010 era del 41 % en el caso de las mujeres, en comparación con un porcentaje del 56 % en el caso de los hombres), sino que en todos los Estados miembros de la UE trabajan menos horas cuando lo hacen y, en total, pasan menos años trabajando que los hombres. La duración de la vida laboral en 2010 se había prolongado a un promedio de 32 años en el caso de las mujeres y de 37 años en el caso de los hombres. En la UE, de media, la subdimensión de la participación tiene una puntuación de 76,6 sobre 100. Existen diferencias importantes entre Estados miembros, con puntuaciones que oscilan entre el 53 de Malta y el 91,2 de Suecia. Estas tendencias pueden constituir un mayor riesgo de dependencia económica para las mujeres.

A nivel de políticas, la puntuación del Índice de Igualdad de Género muestra que aún quedan grandes distancias por superar en términos de disparidad

de género para alcanzar el objetivo de Europa 2020 de garantizar el empleo del 75 % de la población de entre 20 y 64 años. Las experiencias de la vida laboral de mujeres y hombres son la esencia de la agenda política de la UE en igualdad de género. Los incentivos para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral cuentan cada vez con más apoyo. Esto se logra al reconocer la existencia de disparidades de género en los derechos relacionados con la familia (como la baja por paternidad y por cuidado de personas dependientes, o las medidas de apoyo a una mejor conciliación laboral y familiar).

Sigue existiendo una gran segregación en el mercado laboral

Las disparidades de género muestran hasta qué punto la segregación sectorial continúa siendo una característica del mercado laboral de la UE, en el que las mujeres siguen representando, en 2010, una mayoría destacada del colectivo dedicado a ocupaciones tradicionalmente femeninas, como la sanidad, los servicios sociales, así como la educación. En 2010, en la UE, una

media del 29 % de las mujeres en activo trabajaban en estos sectores, en comparación con el 8 % de hombres.

La segregación de género en los mercados laborales es una cuestión que puede acentuar considerablemente las desigualdades de género en materia de salarios, progreso profesional, calidad del trabajo y, probablemente, independencia económica.

La necesidad de medir el componente de género de la calidad de trabajo

Las políticas de la UE no solo se centran en la creación de más puestos de trabajo, sino también en garantizar la creación de unos puestos mejores, como parte de la Estrategia Europa 2020. El Índice de Igualdad de Género tiene en cuenta distintos aspectos de la calidad del trabajo, aunque todavía no ha sido posible añadir un indicador que mida la conciliación laboral y familiar.

A pesar de las dificultades que existen a la hora de cuantificar la gran cantidad de dimensiones que presenta la calidad del trabajo, los tres indicadores que se utilizaron mostraron un panorama desigual en términos de género. En 2010, por término medio, los hombres de la UE tenían más probabilidades de poder decidir su

horario laboral; al 45 % de los hombres se les permitía modificar su horario laboral o no tenían un inicio o final de jornada laboral establecido, en comparación con el 39 % de las mujeres. Sin embargo, los hombres presentaban un riesgo más elevado en la esfera de la salud y seguridad en el trabajo. En 2010, por término medio en la UE, hasta un 29 % de los hombres creía que su salud y su seguridad estaban en riesgo a causa del trabajo, en comparación con un porcentaje de tan solo el 19 % de las mujeres. La formación en el trabajo no presentó un panorama homogéneo a través de los distintos Estados miembros. En los extremos, por ejemplo, las mujeres en Letonia tenían un 15 % más de probabilidades que los hombres de recibir formación pagada o proporcionada por el empleador (o por sí mismas en caso de ser autónomas), mientras que en Portugal se observó lo contrario, con un 8 % de diferencia a favor de los hombres.

Tal como se indica en la sección de metodología, el análisis multivariante agrupa el indicador para la segregación con el que mide la calidad del trabajo, representando una fuerte asociación entre ambas cuestiones. La puntuación que se ha alcanzado a nivel de la UE es de 62,2, aunque esta oculta las grandes diferencias que existen entre Estados miembros. Bulgaria obtiene una puntuación de solo 33,0 en comparación con Finlandia, que alcanza la máxima puntuación, un 76,1.



7. Dimensión del dinero: las mujeres siguen estando en condiciones más precarias

La independencia económica se considera un requisito previo para permitir a la ciudadanía europea, tanto mujeres como hombres, tener el control y tomar realmente sus decisiones en la vida. Sin embargo, las

mujeres siguen estando en condiciones más precarias en toda la UE desde el punto de vista del acceso a recursos financieros y en términos de situación económica (**tabla 5**).

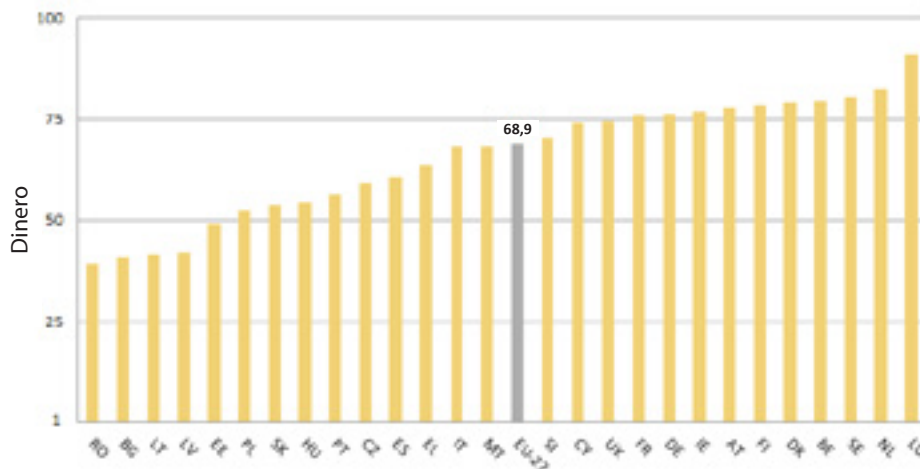
Tabla 5. Conceptos medidos e indicadores utilizados en la dimensión del dinero

Subdimensión medida	Concepto medido	Indicador	Fuente
Recursos financieros	Salarios	Ingresos medios mensuales — NACE Rev. 2, categorías B-S excepto O, 10 o más personas empleadas (EPA)	Eurostat — Encuesta de Estructural Salarial
	Ingresos	Ingreso medio neto equivalente (EPA, población de 16+ años)	Eurostat — Estadísticas sobre Ingresos y Condiciones de Vida de la UE
Situación económica	Sin riesgo de pobreza	Sin riesgo de pobreza, $\geq 60\%$ de la renta media (% de la población de 16+ años)	Eurostat — Estadísticas sobre Ingresos y Condiciones de Vida de la UE
	Distribución de ingresos	Quintiles de renta S20/S80 (% de la población de 16+ años)	Eurostat — Estadísticas sobre Ingresos y Condiciones de Vida de la UE

La dimensión del dinero, con una puntuación media de 68,9 a nivel de la UE, solo tiene dos tercios del camino recorrido para conseguir la igualdad de género en materia de recursos financieros y en términos de la situación económica de sus ciudadanos y ciudadanas. Veintidós Estados miembros han sobrepasado la mitad

del camino hacia la igualdad de género, y tres Estados miembros ya superan el 80: Suecia (80,2), Países Bajos (82,5) y Luxemburgo (90,9). El resto de Estados miembros tienen una puntuación baja, con Rumanía a la cola con un índice de 39,0 (**figura 4**).

Figura 4. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro en la dimensión del dinero, 2010



Las mujeres reciben salarios e ingresos más bajos que los hombres en la UE

En 2010, en toda la UE, las mujeres ganaron menos y recibieron menos ingresos que los hombres. Los progresos hacia la reducción de la disparidad de género son excesivamente lentos. La media de ingresos de la UE, en estándares de poder adquisitivo (EPA) ⁽³⁾, era de 2 021 para las mujeres y de 2 533 para los hombres en 2010, lo que representa una diferencia del 20 %. Aparte de la remuneración, el objetivo de las políticas se hace extensivo a los ingresos en forma de transferencias sociales y, por ejemplo, la Estrategia Europa 2020 hace hincapié en la necesidad de garantizar un apoyo adecuado a las rentas por parte de los sistemas de seguridad social y de pensiones en los Estados miembros. La puntuación del Índice de Igualdad de Género pone de manifiesto la necesidad de eliminar las disparidades de género en esta zona, en la que las mujeres tienen menos ingresos que los hombres tras las transferencias sociales. En 2010, de media en la UE, la renta media de

las mujeres en EPA era de 16 512 en comparación con 17 367 entre los hombres, lo que representa una diferencia del 5 %. A nivel de la UE, la puntuación es de 59,5 sobre 100, con amplias diferencias entre los Estados miembros: Luxemburgo consigue la máxima puntuación con 95,0 y Rumanía la más baja con 21 sobre 100.

Las mujeres están en desventaja desde el punto de vista de su situación económica

Las diferencias en salarios e ingresos no se traducen de manera directa en lo referente a la situación económica. Como resultado de percibir una renta inferior, las mujeres, de media, tenían más probabilidades que los hombres de estar en riesgo de pobreza, cifrándose la media de la UE en 2010 en el 15 % de los hombres en riesgo de pobreza en comparación con el 16 % de las mujeres. A su vez, las desigualdades de ingresos eran relativamente similares entre mujeres y hombres en la mayoría de Estados miembros. Por término medio, las disparidades de género en la distribución de la renta fueron muy pequeñas en la UE en 2010 ya que el quintil más pobre de mujeres ganó el 20,4 % de los ingresos de las más ricas, en comparación con el correspondiente porcentaje del 20 % en el caso de los hombres. Sin embargo, en aproximadamente la mitad

⁽³⁾ EPA (PPS en sus siglas en inglés), que son las siglas de «estándares de poder adquisitivo», es una divisa artificial que tiene en cuenta las diferencias nacionales de precios. Con los EPA se puede llevar a cabo una mayor comparación, ya que representan el poder adquisitivo de las personas de la misma cantidad de productos y servicios en todos los Estados miembros, y no solo su nivel de desarrollo económico.



de los Estados miembros, existe una igualdad mayor entre los ingresos de mujeres y hombres, aunque siguen existiendo pequeñas diferencias. A nivel de la UE, las puntuaciones para la subdimensión de la situación económica varían desde casi dos tercios hasta un nivel próximo a la igualdad, lo que sugiere que existe una mayor desigualdad de género en cuanto a salarios

e ingresos que en las situaciones económicas que son consecuencia de ello. Como promedio, la UE ha alcanzado una puntuación de 79,6 sobre 100 en esta subdimensión, en la que la puntuación más baja es la de Lituania con 64,3, y la más alta es de la República Checa con 97,9.



8. Dimensión del conocimiento: el nivel educativo de las mujeres supera al de los hombres, pero los patrones de segregación persisten

La dimensión del conocimiento analiza las diferencias entre mujeres y hombres en materia de educación y formación. Esto incluye garantizar un acceso y nivel educativo igualitarios y la eliminación de la

segregación por sexos en los distintos campos de la educación, además de fomentar la formación continua tanto para mujeres como para hombres (**tabla 6**).

Tabla 6. Conceptos medidos e indicadores utilizados en la dimensión del conocimiento

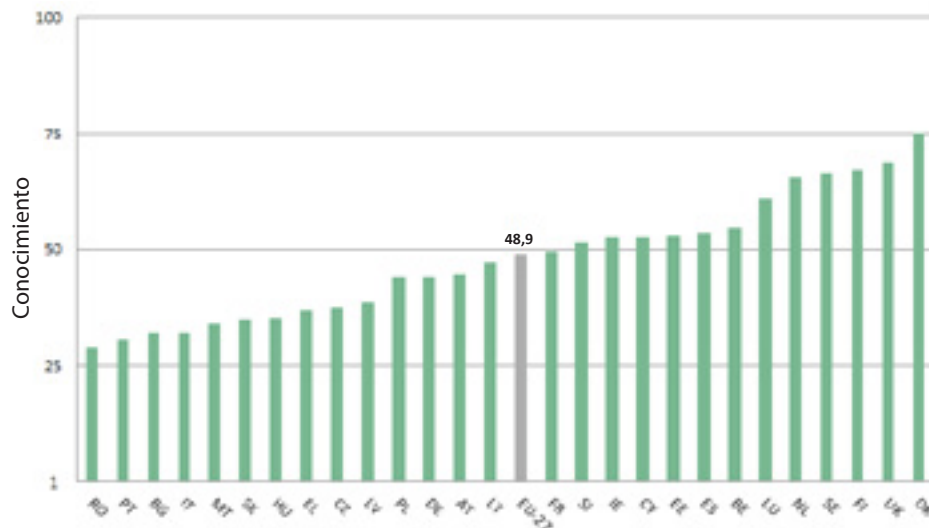
Subdimensión medida	Concepto medido	Indicador	Fuente
Nivel académico y segregación	Estudios universitarios	Estudios universitarios acabados (% de la población entre 15-74)	Eurostat — Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo
	Segregación	Estudiantes universitarios en los campos de educación, salud y bienestar, humanidades y arte — CINE 5-6 (% de personas con estudios universitarios)	Eurostat — Unesco/OCDE/Eurostat (UOE) cuestionarios sobre estadísticas de educación
Formación continua	Formación continua	Personas que participan en educación y formación formal o no formal (% de la población entre 15-74).	Eurostat — Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo

La dimensión del conocimiento muestra que, por término medio, los Estados miembros de la UE solo han recorrido la mitad del camino hacia la igualdad de género, con una media en la UE del 48,9 (**figura 5**). Los valores referentes a la igualdad de género en

esta dimensión reflejan una alta variación entre los Estados miembros, desde la baja puntuación del 28,8 en Rumanía hasta algo por encima de los tres cuartos del objetivo de igualdad de género que presenta Dinamarca (75,1).



Figura 5. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro en la dimensión del conocimiento, 2010



Los índices de participación en estudios universitarios se ha invertido, y los hombres están pasando a ser minoría

Gran parte de las disparidades en otras dimensiones lo son en detrimento de las mujeres. Sin embargo, esta dimensión presenta un mayor equilibrio. Desde 2008, se han invertido las tasas de participación en la educación superior (de primer grado y de posgrado) para la población de entre 15 y 74 años de edad y el nivel educativo alcanzado por las mujeres ha comenzado a superar al de los hombres (Eurostat, LFS, 2013). La media en la UE de la población que ha finalizado la primera y segunda etapa de la educación universitaria en 2010 fue del 22 % entre las mujeres y del 21 % entre los hombres.

La segregación por sexos en los campos de la educación sigue siendo elevada

A pesar de los cambios que se han producido en el nivel educativo alcanzado por mujeres y hombres, los

patrones de segregación siguen estando arraigados en todos los Estados miembros, y las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores más típicamente femeninos, como la educación, la asistencia sanitaria y el bienestar, las humanidades y las artes. En la UE, las mujeres representaban una media del 44 % en estos campos en 2010, en comparación con un 22 % de hombres. La subdimensión de la segregación por sexos en la educación alcanza una puntuación del 52,2 de media, desde el 29,9 de Portugal hasta el 81,3 en Reino Unido.

Es importante combatir la segregación en la educación, ya que esta se traduce en mayores desigualdades en el mercado de trabajo y fomenta las diferencias entre mujeres y hombres en términos de independencia económica. Una característica fundamental de la construcción de una sociedad más igualitaria implica combatir los patrones de segregación. Además, es importante crear una sociedad más igualitaria entre ambos sexos que permita a todas las personas desarrollar sus capacidades humanas y profesionales.

En el análisis multivariante, como contempla la sección de metodología, se fusionaron indicadores de nivel educativo alcanzado y de segregación. Esto refleja la fuerte relación que existe entre los dos conceptos. En

la UE, por término medio, el resultado refleja que se ha recorrido algo más de la mitad del camino hacia la igualdad de género, con una puntuación de 57,2. Sin embargo, esto está sujeto a una gran variación entre los distintos Estados miembros y oscila entre el 29,9 de Portugal y el 81,3 de Reino Unido.

La participación en el aprendizaje permanente sigue siendo baja y típicamente femenina en los casos en los que es más elevada

La UE presenta una participación muy irregular en la formación continua. En promedio, en 2010, la participación en la educación formal o no formal a lo largo de la vida era de solo el 17 % entre las mujeres y del 16 % entre los hombres. En los pocos Estados miembros donde la participación es más alta, la diferencia de género indica una desproporción, que se decanta

principalmente a favor de las mujeres. La puntuación media de la UE en esta subdimensión es de 41,8 sobre 100, y existe una gran diferencia entre los distintos Estados miembros (desde un 22,7 en Bulgaria hasta un 84,7 en Dinamarca).

Esta tendencia apunta a la necesidad de prestar atención tanto a las mejoras en los niveles educativos alcanzados como a la reducción de las disparidades entre los Estados miembros y a la eliminación de diferencias de género. Para fomentar la adaptabilidad y la empleabilidad, la ciudadanía activa, así como la realización personal y profesional, la agenda política se centra en capacitar a las mujeres y a los hombres para participar en la formación permanente. Los resultados del Índice de Igualdad de Género reafirman la importancia de uno de los objetivos clave en el marco estratégico para la cooperación europea en educación y formación (ET2020) para involucrar al menos al 15 % de las personas adultas (25-64) en formación continua antes de 2020. La mayoría de los Estados miembros se encuentran todavía lejos de alcanzar dicho objetivo.



9. Dimensión del tiempo: persisten las desigualdades en la división del tiempo entre mujeres y hombres

La dimensión del tiempo trata de captar la influencia de los roles de género en la distribución del tiempo en actividades económicas, de cuidados o sociales. Desde el punto de vista del género, se trata de una dimensión importante, puesto que es de obligada necesidad mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida

familiar de las mujeres y los hombres. Para las actividades económicas (**tabla 7**) no se han incluido más indicadores dado que la participación en el mercado laboral se ha medido ya en la dimensión de trabajo, y dadas también a las compensaciones existentes entre actividades.

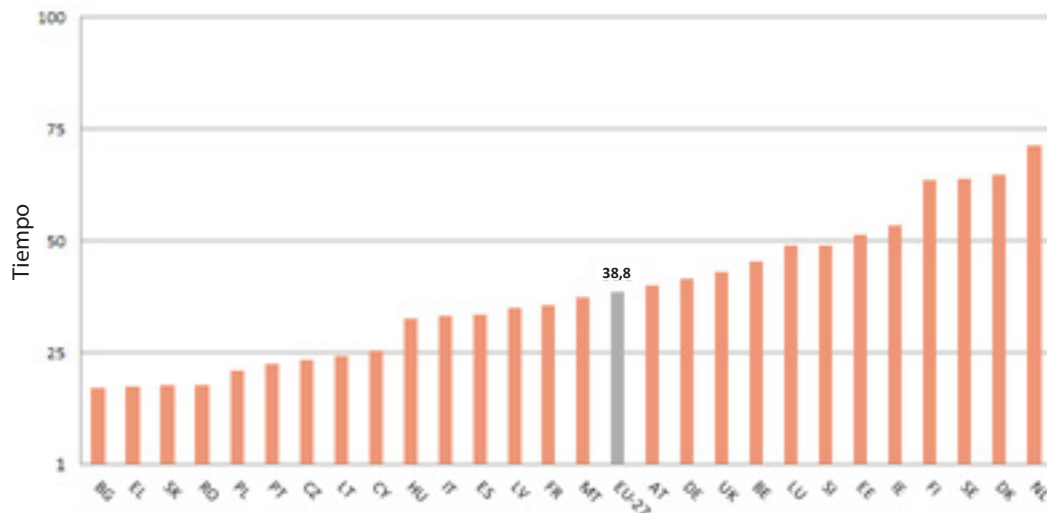
Tabla 7. Conceptos medidos e indicadores utilizados en la dimensión del tiempo

Subdimensión medida	Concepto medido	Indicador	Fuente
Actividades relacionadas con los cuidados	Actividades relacionadas con los cuidados infantiles	Personas empleadas que cuidan y educan a sus hijos-hijas y nietos-nietas, 1 hora o más al día (% 15+ de las personas empleadas)	Eurofound — Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo
	Actividades domésticas	Personas empleadas que cocinan y realizan tareas del hogar, 1 hora o más al día (% 15+ de las personas empleadas)	Eurofound — Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo
Actividades sociales	Actividades deportivas, culturales y de ocio	Personas empleadas que realizan actividades deportivas, culturales o de ocio fuera del hogar, al menos una vez cada dos días (% 15+ de las personas empleadas)	Eurofound — Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo
	Actividades de voluntariado y benéficas	Personas empleadas que realizan actividades de voluntariado o benéficas, al menos una vez al mes (% 15+ de las personas empleadas)	Eurofound — Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo

El Índice de Igualdad de Género muestra (**figura 6**) que existen diferencias muy grandes entre hombres y mujeres en la división del tiempo que invierten en actividades relacionadas con los cuidados y sociales. La dimensión del tiempo presenta la segunda puntuación más baja de igualdad de género después de

la dimensión del poder, con una media de 38,8 a nivel europeo y muy por debajo de la mitad del objetivo de igualdad de género. Las puntuaciones oscilan desde menos de 20,0 en Bulgaria, Eslovaquia y Rumanía hasta un máximo de 71,3 en Países Bajos.

Figura 6. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro en la dimensión del tiempo, 2010



Las mujeres siguen siendo desproporcionadamente responsables de las actividades relacionadas con los cuidados

Esta dimensión revela amplias diferencias de género en el tiempo que se invierte en actividades relacionadas con los cuidados en la UE. En todos los Estados miembros, son las mujeres quienes se ocupan, de forma desproporcionada, de las actividades relacionadas con los cuidados, y se dan grandes diferencias de género entre el tiempo invertido en los cuidados y la educación de hijos-hijas y nietos-nietas. Una media del 41 % de las mujeres de la UE dedicaron, en 2010, al menos 1 hora al día al cuidado y la educación de los y las hijos-hijas y/o nietos-nietas, en comparación con el 25 % de los hombres. Las mujeres también se encargan, en todos los Estados miembros, de forma desproporcionada de la cocina y las tareas del hogar (una media del 77 % de las mujeres, en comparación con el 24 % de los hombres, realizan tareas de cocina y del hogar en general durante una hora o más al día). Esto se traduce en una puntuación media de 45,5 sobre 100, muy por debajo de la mitad del objetivo de igualdad de género. Los resultados son diferentes en los distintos Estados

miembros, y oscilan entre el 20,0 de Grecia y el 80,4 de Dinamarca.

La división desigual del tiempo se extiende a las actividades sociales

En todos los Estados miembros menos uno, los hombres tienen una tendencia mayor a participar con regularidad en actividades deportivas, culturales o de ocio. En 2010, de media en la UE, solo el 9 % de las mujeres participaron en actividades deportivas, culturales o de ocio al menos una vez cada dos días, en comparación con el 12 % de los hombres. La situación se encontraba aún más dividida en la participación en actividades de voluntariado o benéficas, donde la media de la UE de participación al menos una vez al mes se sitúa en el 15 % de las mujeres y el 14 % de los hombres. Aunque apenas existen en algunos Estados miembros, en otros las brechas de género eran evidentes tanto hacia mujeres como a hombres. La puntuación media de la UE de esta subdimensión es de 33,0 sobre 100, y oscila entre el 9,9 de Portugal y el 74,8 de Finlandia.

Los resultados del Índice de Igualdad de Género reafirman la importancia de las medidas para fomentar un



mayor equilibrio entre la vida laboral y la personal de mujeres y hombres, es decir, los objetivos establecidos por el Consejo Europeo en Barcelona en 2002 con respecto a la provisión de cuidados infantiles adecuados y de alta calidad, así como la necesidad de fomentar la cohesión y las oportunidades laborales de los las

personas empleadas, entre lo que se cuenta fomentar el papel del hombre en la vida familiar, tal y como se establece en las conclusiones del Consejo sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar en el contexto del cambio demográfico del 17 de junio de 2011.

10. Dimensión del poder: el desequilibrio de género en la toma de decisiones sigue siendo un reto importante a nivel de la UE y para todos los Estados miembros

Las mujeres cuentan con mucha menos representación entre los altos cargos de toma de decisiones en la mayoría de los Estados miembros. Pese al hecho de que las mujeres constituyen casi la mitad de las personas empleadas y más de la mitad de las personas con

estudios superiores acabados, la proporción de mujeres que ocupan cargos a nivel de toma de decisiones sigue siendo muy baja. Esta desigualdad significa que se desaprovechan recursos humanos altamente cualificados y preparados (**tabla 8**).

Tabla 8. Conceptos medidos e indicadores utilizados en la dimensión del poder

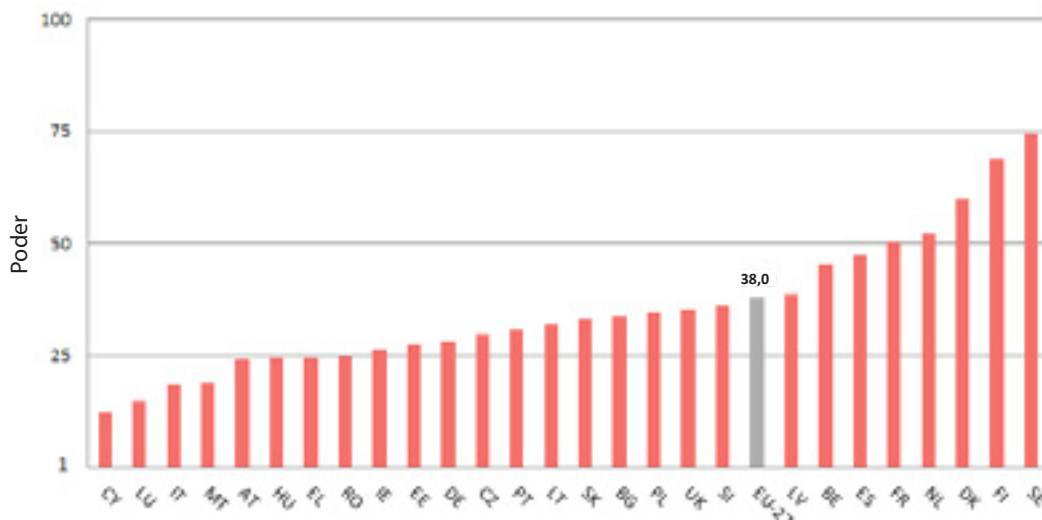
Subdimensión medida	Concepto medido	Indicador	Fuente
Político	Representación ministerial	Proporción de ministros y ministras (% de la población de 18+)	CE-DG Justicia — Mujeres y Hombres en Puestos con Poder de Decisión
	Representación parlamentaria	Proporción de parlamentarios y parlamentarias (% de la población de 18+)	CE-DG Justicia — Mujeres y Hombres en Puestos con Poder de Decisión
	Representación en asambleas regionales	Proporción de integrantes de asambleas regionales (% de la población de 18+)	CE-DG Justicia — Mujeres y Hombres en Puestos con Poder de Decisión
Económico	Integrantes de juntas directivas	Proporción de integrantes de consejos en grandes empresas, consejos de supervisión o juntas directivas (% de la población de 18+)	CE-DG Justicia — Mujeres y Hombres en Puestos con Poder de Decisión
	Integrantes del banco central	Proporción de integrantes en todos los organismos clave en la toma de decisiones en el banco central (% de la población de 18+)	CE-DG Justicia — Mujeres y Hombres en Puestos con Poder de Decisión

El Índice de Igualdad de Género en esta dimensión señala un déficit considerable en la igualdad de género, con una puntuación de 38,0 a nivel de la UE. Esta es la dimensión en el que se puede observar la puntuación más baja de igualdad de género, y la mayoría de los Estados miembros se encuentran por debajo de este nivel. De hecho, tan solo cinco Estados miembros han

alcanzado una puntuación superior a la mitad de la necesaria para la igualdad de género en la dimensión del poder (Francia, Países Bajos, Dinamarca, Finlandia y Suecia), y Suecia presenta la puntuación más alta (74,3). Chipre, Luxemburgo, Italia y Malta tienen una puntuación menor a 20 sobre 100 (**figura 7**).



Figura 7. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro en la dimensión del poder, 2010



Bajos niveles de igualdad de género en la toma de decisiones políticas

En la toma de decisiones políticas, la representación de las mujeres es muy baja, pese al refuerzo de las políticas en esta dimensión a nivel de la UE y en otros marcos internacionales (la Plataforma de Acción de Pekín, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres). Las mujeres, en promedio en la UE en 2010, representaban el 25 % de las carteras ministeriales, el 23 % de los escaños parlamentarios y el 30 % de los integrantes de asambleas regionales. Esto da lugar, en promedio en la UE, a una puntuación de 49,9 sobre 100. Las puntuaciones oscilan entre el 15,1 de Hungría y el 91,5 de Suecia. Este dato demuestra la importancia de las acciones clave señaladas por la Comisión como importantes en la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 para «considerar las iniciativas dirigidas como mejoras del equilibrio de género en la toma de decisiones», «supervisar el avance hacia el objetivo del 40 % establecido por la Comisión para miembros de un solo sexo en los comités y grupos de personas expertas» y «apoyar los esfuerzos para fomentar una mayor participación de

las mujeres en las elecciones al Parlamento Europeo, también como candidatas».

La puntuación más baja de igualdad de género se encuentra en la toma de decisiones económicas

La ínfima representación de las mujeres en la esfera económica es aún más pronunciada que en la toma de decisiones políticas. Las mujeres cuentan con una mínima representación entre los integrantes de los consejos de las grandes empresas (12 % de media en la UE en 2010) y entre los integrantes del banco central (18 % de media en la UE en 2010) en la gran mayoría de los Estados miembros. Esta subdimensión es la que registra la puntuación más baja del Índice de Igualdad de Género: 29 sobre 100. Las variaciones entre los distintos Estados miembros son grandes y oscilan desde casi cinco sobre 100 en Chipre y Luxemburgo hasta 60,3 sobre 100 en Suecia. Este es un dato importante, puesto que la Comisión Europea presentó en 2011 su informe titulado «Women on the board pledge for Europe» (Compromiso a favor de un mayor número de

mujeres en los consejos de administración en Europa), un llamamiento a las empresas de Europa que cotizan en bolsa para firmar un compromiso voluntario de incrementar la presencia de mujeres en los consejos

sociales hasta el 30 % antes de 2015 y hasta el 40 % antes de 2020 mediante la selección de mujeres cualificadas en sustitución de hombres que dejen la empresa.



11. Dimensión de la salud: pequeñas diferencias de género en la mayoría de los Estados miembros de la UE

La última dimensión principal analiza las cuestiones relacionadas con el género y la salud. Se trata de una dimensión afectada tanto por cuestiones de sexo como de género. Trata el estado de salud de mujeres y hombres, así como su acceso al sistema de salud (**tabla 9**). El reto en esta dimensión es garantizar que los niveles

alcanzados se mantienen o se mejoran, mientras que se erradican las diferencias que aún existen, ya que la salud está directamente relacionada no solo con la independencia económica, sino también con la dignidad y la integridad física.

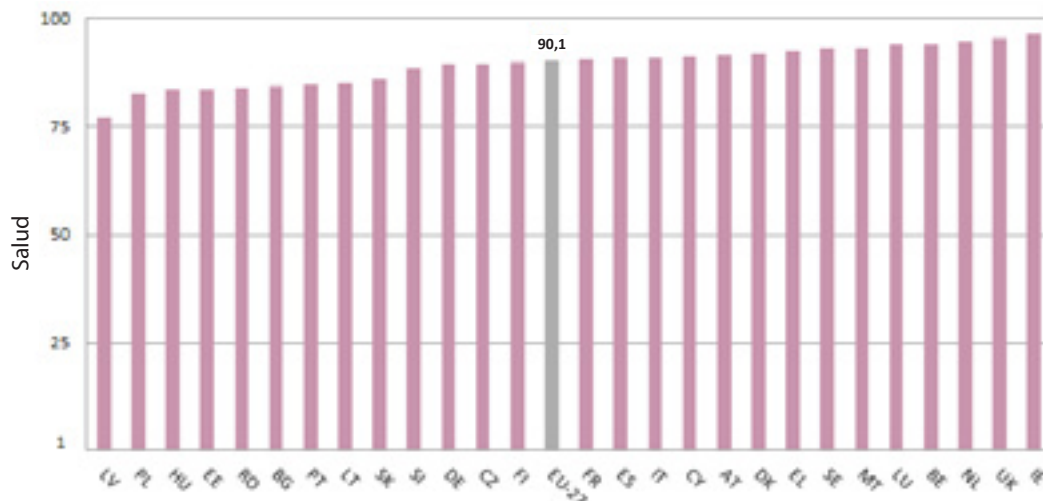
Tabla 9. Conceptos medidos e indicadores utilizados en la dimensión de la salud

Subdimensión medida	Concepto medido	Indicador	Fuente
Estado	Percepción de la propia salud	Percepción de la propia salud, buena o muy buena (% de la población de 16+)	Eurostat — Estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida
	Esperanza de vida	Esperanza de vida en valor absoluto en el momento de nacimiento (años)	Eurostat — Estadísticas demográficas
	Años de vida con buena salud	Años de vida con buena salud en valor absoluto en el momento de nacimiento (años)	Eurostat — Estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida combinadas con estadísticas demográficas de Eurostat
Acceso	Necesidades asistenciales no cubiertas	Población sin necesidades de atención médica no cubiertas (% de la población de 16+)	Eurostat — Estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida
	Necesidades odontológicas no cubiertas	Población sin necesidades odontológicas no cubiertas (% de la población de 16+)	Eurostat — Estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida

Las puntuaciones del Índice de Igualdad de Género revelan que los Estados miembros de la UE se acercan, en promedio, a la igualdad en cuestiones de salud, con una puntuación de 90,1 (**figura 8**). Esto refleja tanto las reducidas brechas de género como el bajo nivel de necesidades no cubiertas que caracteriza a los servicios de salud de la UE. Como resultado, tanto Reino Unido como Irlanda obtienen las más altas puntuaciones situadas en torno a 95 sobre 100.

En términos de desigualdades de género, la dimensión de la salud presenta un panorama desigual. Aunque las brechas de género son pequeñas o inexistentes en términos de necesidades médicas u odontológicas no cubiertas, esto no se refleja en el estado de salud, donde se pueden observar importantes desigualdades de género.

Figura 8. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro en la dimensión de la salud, 2010



«Las mujeres enferman más y los hombres mueren más jóvenes»

Los hombres tienen una percepción de la salud propia ligeramente mejor que las mujeres, y el promedio en la UE en 2010 era del 71 % de los hombres con buena o muy buena percepción de la salud propia en comparación con el 66 % de las mujeres. No obstante, hay mucho de cierto, tanto a nivel de la UE como en los Estados miembros, en la creencia de que «las mujeres tienden a enfermar más y los hombres a morir más jóvenes». De hecho, de promedio en la UE en 2010, las mujeres disfrutaban de 62,7 años de años de vida con buena salud, en comparación con los 61,9 de los hombres, aunque la esperanza de vida de las mujeres era de 82,9 años en comparación con los 77 de los hombres. El Índice de Igualdad de Género en esta subdimensión presenta, de promedio en la UE, una puntuación de 86,6 sobre 100. Las diferencias en los Estados miembros no son tan grandes como en otras dimensiones, y oscilan entre el 71,0 en Letonia y el 96,7 en Suecia. De acuerdo con las políticas de la UE en esta dimensión, es importante reconocer la dimensión de género de la salud y seguir abordando los resultados en el campo de la salud, como por ejemplo los riesgos y enfermedades específicos de género.

Existen pequeñas desigualdades de género en el acceso al sistema de salud

La dimensión de la salud en general presenta diferencias de género pequeñas o inexistentes en términos de necesidades médicas u odontológicas no cubiertas, aunque las puntuaciones obtenidas en estas últimas son relativamente más bajas. El porcentaje de mujeres que, en promedio en la UE en 2010, no presentan necesidades médicas no cubiertas es del 93 % y el de hombres es del 94 %. La cifra de necesidades odontológicas no cubiertas es del 93 % tanto en mujeres como en hombres. Esta subdimensión, de media en la UE, presenta una puntuación de 93,7 sobre 100. La más alta se registra en Eslovenia (99,9) y la más baja en Letonia (83,7). Garantizar un mejor acceso al sistema de atención sanitaria sigue ocupando un lugar central en las políticas de la UE, concretamente en relación con los cambios demográficos que se están produciendo en toda Europa. La crisis económica también plantea nuevos retos relacionados con los servicios de salud pública. Existen evidencias de que algunos países han mejorado las instalaciones sanitarias y de cuidados asistenciales de larga duración, pero muchos otros han incrementado las tasas o han reducido las ayudas relacionadas con los cuidados o con la salud como parte



de los recortes del gasto público. Esto ha afectado de forma desproporcionada a las mujeres (Comisión Europea, 2013), por lo que es importante continuar supervisando las desigualdades de género en el futuro.



12. Dimensión de intersección de desigualdades

El concepto de diversidad en mujeres y hombres defiende que no es suficiente con centrarse tan solo en las categorías binarias de género. Por lo tanto, es importante tener en cuenta el efecto del género en combinación con otras características que puedan afectar a

sus experiencias. Según este argumento, sería necesario construir una gran cantidad de índices de igualdad de género, uno para cada grupo de interés: una tarea imposible en sí misma y con la que perdería la importancia de contar con una sola medida compuesta.

Tabla 10. Conceptos medidos e indicadores utilizados en la dimensión de intersección de desigualdades

Subdimensión medida	Concepto medido	Indicador	Fuente
Discriminación y otros grupos sociales	Tasas de empleo: minorías, inmigrantes, personas empleadas mayores, familias monoparentales	Empleo entre personas nacidas en un país extranjero (% de la población entre 15 y 64 años nacida en un país extranjero)	Eurostat — Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo
		Empleo entre personas de edad comprendida entre 55 y 64 años (% de la población entre 55 y 64 años)	Eurostat — Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo
		Tasa de empleo de personas viviendo en hogares encabezados por una única persona adulta y con dependientes a su cargo (%)	Eurostat — Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo

En el Índice de Igualdad de Género se miden la intersección de desigualdades con diferencias de género en términos de tasa de empleo en grupos concretos de la población (inmigrantes, personas empleadas mayores, familias monoparentales).

Intersección de desigualdades: las diferencias entre mujeres y hombres de distintos grupos son importantes debido a que pueden estar relacionadas con distintos niveles de desigualdad de género

Los tres grupos ilustrativos analizados son: personas nacidas en un país extranjero (como representación

de las personas inmigrantes), personas entre 55 y 64 años de edad (personas empleadas mayores) y personas en viviendas con una única persona adulta y una o más personas dependientes (como representación de familias monoparentales) (**tabla 10**). Aunque la base de grupos ilustrativos no es en sí suficiente para esbozar conclusiones firmes sobre la contribución de la intersección de desigualdades a la igualdad de género en general, estos representan una oportunidad para debatir esta dimensión de un modo más exhaustivo.

Los indicadores seleccionados analizan las tasas de empleo, ya que pueden ser representativas para ilustrar el comportamiento de ciertos grupos de mujeres y hombres de la UE en términos de participación económica, como forma de combatir la pobreza y la exclusión social.

Ya que se trata de una dimensión satélite, cada uno de los indicadores seleccionados es tan solo indicativo



de las desigualdades de género existentes. Esto quiere decir que no se combinan en un único subíndice de intersección de desigualdades (aunque la correlación existente es clara) ni agregadas al índice principal. Los

resultados presentan una puntuación de igualdad de género en tres grupos ilustrativos distintos, lo cual puede compararse con la población al completo, de edades comprendidas entre 15 y 84 años (**tabla 11**).

Tabla 11. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro en la dimensión de intersección de desigualdades, 2010

País	Empleo — Personas nacidas en países de fuera de la UE	Empleo — Personas empleadas mayores	Empleo — Familias monoparentales	Empleo — Población 15-64 (*)
DK	84,7	76,3	92,3	95,2
SE	78,6	94,7	80,2	93,2
NL	80,9	61,1	80,4	92,8
FI	77,2	79,1	86,6	89,7
AT	83,7	48,4	93,3	89,0
DE	77,7	72,0	79,8	88,6
UK	81,2	70,6	66,1	86,6
CY	98,6	60,7	85,7	84,5
SI	83,7	35,4	93,2	84,0
PT	90,2	62,1	90,9	82,0
EE	81,2	74,4	89,0	81,3
FR	69,9	53,7	84,0	80,1
LV	83,8	67,9	91,0	79,5
LU	87,3	45,0	94,6	76,8
LT	84,7	65,4	84,1	76,4
BE	63,2	42,0	74,2	75,9
BG	66,7	54,0	81,6	75,7
CZ	78,6	50,9	85,6	75,6
IE	75,8	60,2	55,6	75,0
PL	61,7	35,0	82,0	71,2
ES	75,4	47,7	84,2	70,3
SK	54,8	41,3	89,2	70,3
RO	78,6	47,4	88,8	69,9
HU	87,3	43,3	82,2	68,1
EL	71,8	41,6	84,4	64,7
IT	69,4	37,8	86,4	62,1
MT	65,4	19,3	54,7	53,1
EU-27	75,6	55,2	78,8	78,1

(*) Indicador comparativo.

Fuente: Cálculos del EIGE.

En todos los aspectos que se tienen en cuenta en la dimensión de la intersección de desigualdades, como media, los hombres presentan una tendencia mayor a participar en el mercado de trabajo que las mujeres. Las diferencias que se hallaron son mínimas o inexistentes en algunos Estados miembros, aunque otros presentan grandes diferencias.

Entre la puntuación sobre tasa de empleo de personas nacidas en un país extranjero (como representación de los inmigrantes), existen grandes diferencias con las puntuaciones de igualdad de género en la población de entre 15 y 64 años de edad. Estas puntuaciones son considerablemente inferiores, lo que implica niveles más bajos de igualdad en combinación con niveles alcanzados más bajos, con 10 puntos porcentuales más en Francia, Dinamarca, Alemania, Países Bajos, Finlandia, Bélgica, Suecia y Eslovaquia. Por otro lado, las puntuaciones resultan muy superiores, con una diferencia de 10 o más puntos porcentuales en toda la población entre 15 y 64 años de edad en Luxemburgo, Malta, Francia, Chipre y Hungría.

Las puntuaciones de igualdad de género entre las personas empleadas mayores (de 55 a 64 años) presentan un descenso significativo en todos los Estados miembros, a excepción de Suecia. La puntuación

media de la UE se encuentra en 78,1 entre la población de 15-64, en comparación con solo un 55,2 entre las personas empleadas mayores. La caída más drástica puede observarse en Eslovenia, donde la puntuación de igualdad de género entre la población de 15-64 se encuentra en un 84, pero solo alcanza un 35,4 entre las personas empleadas mayores, lo que representa una diferencia de 48,6 puntos.

En el último grupo ilustrativo, familias monoparentales, las diferencias con la población de referencia son más heterogéneas. Existe un descenso pronunciado, de más de 10 puntos porcentuales, en la igualdad de género entre familias monoparentales, en comparación con la población de entre 15 y 64 años de edad en Países Bajos, Suecia, Irlanda y Reino Unido. Las puntuaciones en estos Estados miembros se corresponde con una puntuación relativamente alta en la población de referencia (86,9 de media). Existe un incremento considerable, de más de 10 puntos, en la igualdad de género en una serie de Estados miembros, como República Checa, Polonia, Letonia, España, Hungría, Luxemburgo, Rumanía, Eslovaquia, Grecia e Italia. Sin embargo, esto coincide con los bajos niveles de igualdad de género entre la población de entre 15 y 64 años, con una puntuación media de 70,9.



13. Dimensión de la violencia: ¿la mayor desigualdad de todas?

La violencia de género contra las mujeres continúa siendo una de las violaciones de los derechos humanos más generalizadas de nuestro tiempo, afecta a la dignidad y a la integridad de las mujeres y supone un grave daño para las personas, las familias, las comunidades y las sociedades. Se trata de una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres a lo largo de la historia, lo que supone una gran barrera para alcanzar la igualdad entre ambos. En la UE, 9 de cada 10 víctimas de violencia por parte de su pareja son mujeres. Aunque los datos son escasos, se estima que al menos una cuarta parte de las mujeres de la UE han sido víctimas de violencia física al menos

en una ocasión durante su vida adulta (Consejo de Europa, 2006).

La dimensión de la violencia presenta la falta de estadísticas más acusada para medir los avances hacia la igualdad de género en la UE. Se trata de una dimensión crucial para la igualdad de género que combina conceptualmente la violencia directa y la indirecta (**tabla 12**), y reconoce que las mujeres están expuestas a un mayor riesgo de sufrir la violencia de género que los hombres, además de que la violencia de género afecta a las mujeres de forma desproporcionada.

Tabla 12. Conceptos medidos e indicadores utilizados en la dimensión de la violencia y en el subámbito de la violencia directa

Subdimensión medida	Concepto medido	Indicador
Directa	—	—
Indirecta	—	—

Insuficientes indicadores de género para medir la violencia de género contra las mujeres

En general, existen pocos indicadores capaces de medir la violencia de género contra las mujeres, ya que los principios de los sistemas de tipificación de delitos para uso estadístico todavía no se han establecido en el marco de la UE. La posibilidad de obtener datos comparables de la administración relacionados con la violencia de género es también muy limitada a nivel de la UE, ya que no existe una metodología común acordada entre los Estados miembros. Las normas, actitudes y estereotipos que en gran medida subyacen a la violencia de género contra las mujeres tampoco están lo suficientemente cuantificadas y, en consecuencia, existe una gran escasez de indicadores potenciales. En la actualidad, no existen fuentes de datos fiables, armonizados y comparables para todos los Estados miembros en estos aspectos.

Con las restricciones metodológicas del Índice de Igualdad de Género que requiere datos armonizados y disponibles en el tiempo, no fue posible identificar indicadores adecuados. Esto pone de manifiesto una escasez profunda de información y datos a nivel nacional e internacional, aunque algunas de estas lagunas de datos podrían abordarse próximamente en la encuesta europea sobre violencia de género que lleva a cabo la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Sin embargo, hasta la fecha no existen planes de garantizar la recogida de datos armonizada a nivel europeo con regularidad.

Las lagunas estadísticas en la medida de la violencia de género contra las mujeres son una muestra importante que respalda la resolución del Parlamento Europeo sobre las prioridades y el diseño de un marco político de la UE para combatir la violencia contra las mujeres. Se insta a la Comisión Europea a desarrollar y facilitar estadísticas anuales sobre la violencia contra las mujeres. La resolución también insta a los Estados miembros

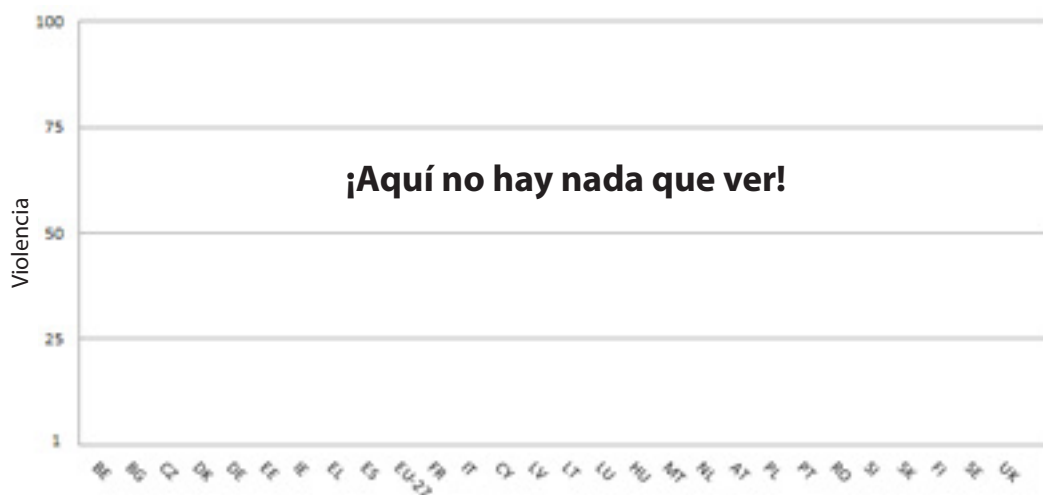
a presentar de forma clara en las estadísticas nacionales la magnitud de la violencia contra la mujer y a incluir en ello datos como la naturaleza de género del problema, así como a adoptar medidas destinadas a garantizar la recopilación de datos sobre el sexo de las víctimas, el sexo de los maltratadores, la relación entre ellos, la edad, la escena del delito y las heridas causadas. En sus conclusiones del 6 de diciembre de 2012 sobre la lucha contra la violencia hacia las mujeres y con la dotación de servicios de asistencia a las víctimas de violencia doméstica, el Consejo insta a mejorar la recogida y difusión de datos comparables, fiables y actualizados periódicamente sobre las víctimas y los maltratadores de todas las formas de violencia contra las mujeres, tanto a nivel nacional como de la UE.

La segunda subdimensión es la violencia indirecta. Su objetivo es medir las normas, actitudes y estereotipos

de género que subyacen en los patrones actuales de violencia de género contra las mujeres, además de otras formas de desigualdad de género.

La dimensión de la violencia, dada la falta de estadísticas de género armonizadas y comparadas a nivel de la UE, sigue estando en blanco (**figura 9**). No obstante, resulta una dimensión indispensable para la medida de la igualdad de género. La motivación para mantener esta dimensión satélite es la de mostrar la necesidad apremiante de contar con indicadores adecuados que permitan medir esta realidad y proporcionar así información esencial sobre este ámbito. Aunque no pudieron seleccionarse indicadores de género para medir las desigualdades de género en esta dimensión, sigue siendo un espacio en blanco, preparado para rellenarse con información a la primera oportunidad que se presente.

Figura 9. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro en la dimensión de la violencia, 2010





14. Conclusión

El Índice de Igualdad de Género es una herramienta estadística global que presenta una medida exhaustiva de la igualdad entre mujeres y hombres que resulta pertinente para el marco político de la UE. Los resultados demuestran que la UE se encuentra a mitad de camino hacia la igualdad de género, aunque existen grandes diferencias entre los distintos Estados miembros en cuanto al progreso y la situación actual respecto del punto de igualdad. Las mayores desigualdades de género se dan en las dimensiones de la toma de decisiones y la división del tiempo, y el Índice de Igualdad de Género apunta además a la falta de datos adecuados para medir la violencia de género contra las mujeres. Estos resultados muestran hasta qué punto queda trabajo por hacer hasta que la igualdad de género se convierta en una realidad.

Limitaciones de los indicadores utilizados

La dimensión del dinero se podría medir mejor con datos sobre ingresos desglosados a nivel individual. De hecho, la mayoría de los indicadores de género (ingresos medios equivalentes, distribución de los ingresos, en riesgo de pobreza) que se contemplan en la dimensión del dinero han sido recogidos a nivel de hogares y se emplean escalas de equivalencia para calcular los ingresos individuales⁽⁴⁾. El dato de ingresos medios se basa en la presunción de una distribución igualitaria de los recursos económicos entre los miembros de la unidad doméstica. Se trata de un punto problemático, ya que se ignoran posibles relaciones de poder en la familia y se subestima, por tanto, el verdadero alcance de las desigualdades de género en este ámbito.

⁽⁴⁾ Cada hogar se ha ponderado según el número de adultos equivalentes del hogar.

Cambios prometedores para medir la igualdad de género en el futuro

Varias subdimensiones no han podido ser medidas a causa de las limitaciones existentes en la disponibilidad de datos, como es el caso del poder social en toma de decisiones, ya que la calidad de los datos es insuficiente, o el caso del comportamiento en la dimensión de la salud, debido a que los datos no están desglosados por sexo. Por último, la medida del tiempo podría mejorarse en gran medida con una encuesta armonizada sobre el uso del tiempo, aunque la recogida de datos disponibles en la actualidad no cubre todos los Estados miembros, no está totalmente armonizada y se refiere a un período de tiempo uniforme.

Para ofrecer nuevas perspectivas, el Índice de Igualdad de Género necesita analizarse junto con una serie más amplia de indicadores

Puesto que el Índice de Igualdad de Género se basa en variables a nivel individual, necesita analizarse en mayor profundidad en el marco de perspectivas de políticas de género más amplias, que no estén sujetas a las consideraciones estadísticas estrictas de crear un indicador compuesto. Por lo tanto, es fundamental interpretar su puntuación general, así como las puntuaciones de las subdimensiones, en relación con las variables a nivel institucional o macro. Por ejemplo, los resultados del Índice de Igualdad de Género pueden analizarse en relación con los marcos legales, las medidas políticas y los servicios. Para contextualizar el Índice de Igualdad de Género a nivel nacional, se facilita esta y otra información de valor complementaria sobre un conjunto de países en un anexo al informe completo sobre el Índice de Igualdad de Género.

Deben tenerse en cuenta los efectos de la crisis en la igualdad de género

La interpretación del Índice de Igualdad de Género y las desigualdades de género en las dimensiones importantes precisa de una valoración de los efectos de la crisis económica en mujeres y hombres. Por ejemplo, un efecto no intencionado de la crisis ha sido la reducción temporal en ciertas desigualdades de género. Sin embargo, esto no ha constituido una señal de mejora en la igualdad de género, sino de empeoramiento de las condiciones tanto para las mujeres como para los hombres (Comisión Europea, 2013). Por lo tanto, es necesario analizar las desigualdades de género en línea con un análisis en profundidad de los niveles alcanzados en igualdad de género, ya que tienden a cambiar en el contexto de la crisis y de otras transformaciones sociales y económicas.

El Índice de Igualdad de Género es una herramienta útil para la supervisión de políticas de igualdad de género en el tiempo

El Índice de Igualdad de Género supone una fuente de referencia para los y las responsables de adoptar decisiones, de implementar políticas y otros usuarios que presenta las desigualdades actuales entre mujeres y hombres en Europa. El Índice de Igualdad de Género enriquece las perspectivas basadas en análisis a nivel macro, ya que proporciona una medida sintética, aunque exhaustiva y flexible, capaz de facilitar la evaluación de la efectividad de las políticas de igualdad de género. La comparación en el tiempo, con la primera actualización del Índice de Igualdad de Género de 2015, presentará una evaluación de los avances realizados por los Estados miembros para alcanzar una mayor igualdad de género.



Anexo

País	Índice
SE	74,3
DK	73,6
FI	73,4
NL	69,7
UK	60,4
BE	59,6
FR	57,1
SI	56,0
IE	55,2
ES	54,0
DE	51,6
LU	50,7
AT	50,4
EE	50,0
CZ	44,4
LV	44,4
PL	44,1
LT	43,6
CY	42,0
MT	41,6
HU	41,4
PT	41,3
IT	40,9
SK	40,9
EL	40,0
BG	37,0
RO	35,3
EU-27	54,0

País	Empleo	Participación	Segregación y calidad del trabajo
FI	82,0	88,3	76,1
DK	81,6	90,1	73,9
SE	78,6	91,2	67,7
UK	76,6	79,7	73,7
AT	73,9	79,0	69,1
NL	73,1	77,6	68,8
DE	72,5	76,7	68,6
CZ	71,6	77,3	66,4
IE	71,0	73,9	68,1
SI	69,1	82,7	57,7
CY	68,7	84,9	55,6
FR	67,0	76,1	59,1
BE	66,4	70,7	62,3
LU	66,4	70,3	62,7
PT	66,2	85,6	51,1
EE	64,6	84,9	49,2
PL	61,4	73,4	51,3
ES	61,3	71,6	52,5
LT	61,0	81,9	45,4
SK	61,0	75,3	49,3
IT	60,6	57,8	63,4
RO	60,4	74,5	49,0
EL	59,7	65,4	54,4
HU	55,9	68,3	45,7
MT	55,0	53,0	57,0
LV	54,9	83,2	36,2
BG	49,9	75,5	33,0
EU-27	69,0	76,6	62,2

País	Dinero	Recursos financieros	Situación económica
LU	90,9	95,0	86,9
NL	82,5	71,8	94,8
SE	80,2	67,7	95,1
BE	79,3	69,7	90,3
DK	79,2	74,8	83,9
FI	78,4	66,3	92,7
AT	77,9	65,9	92,1
IE	77,0	76,8	77,2
DE	76,3	70,6	82,6
FR	75,9	67,0	86,1
UK	74,3	72,7	76,0
CY	74,1	66,5	82,6
SI	70,2	51,8	95,1
MT	68,2	54,1	86,0
IT	68,2	60,2	77,3
EL	63,3	54,3	73,9
ES	60,7	54,2	67,9
CZ	59,3	35,9	97,9
PT	56,3	42,3	75,0
HU	54,4	30,5	97,1
SK	53,7	31,7	90,9
PL	52,2	34,6	78,8
EE	49,1	31,0	77,9
LV	42,0	26,7	66,0
LT	41,5	26,8	64,3
BG	40,7	23,2	71,3
RO	39,0	21,0	72,5
EU-27	68,9	59,5	79,6

País	Índice
SE	74,3
DK	73,6
FI	73,4
NL	69,7
UK	60,4
BE	59,6
FR	57,1
SI	56,0
IE	55,2
ES	54,0
DE	51,6
LU	50,7
AT	50,4
EE	50,0
CZ	44,4
LV	44,4
PL	44,1
LT	43,6
CY	42,0
MT	41,6
HU	41,4
PT	41,3
IT	40,9
SK	40,9
EL	40,0
BG	37,0
RO	35,3
EU-27	54,0

País	Conocimiento	Nivel académico y segregación	Formación continua
DK	75,1	66,6	84,7
UK	68,8	81,3	58,2
FI	67,0	67,4	66,6
SE	66,3	68,3	64,3
NL	65,5	67,5	63,5
LU	61,1	72,2	51,8
BE	54,7	78,6	38,0
ES	53,5	69,3	41,3
EE	53,0	57,3	49,0
CY	52,9	73,5	38,0
IE	52,8	78,5	35,4
SI	51,4	46,2	57,1
FR	49,4	64,3	38,0
LT	47,4	58,3	38,5
AT	44,6	39,5	50,2
DE	44,1	49,7	39,0
PL	44,0	46,5	41,6
LV	38,8	45,7	32,9
CZ	37,3	36,1	38,5
EL	36,7	50,8	26,5
HU	35,1	42,3	29,1
SK	35,0	38,0	32,1
MT	34,0	35,2	32,9
IT	32,1	31,3	32,9
BG	32,0	45,2	22,7
PT	30,4	29,9	30,9
RO	28,8	32,2	25,8
EU-27	48,9	57,2	41,8

País	Tiempo	Actividades relacionadas con los cuidados	Actividades sociales
NL	71,3	70,7	71,9
DK	64,9	80,4	52,4
SE	63,9	69,7	58,7
FI	63,8	54,4	74,8
IE	53,4	60,2	47,5
EE	51,4	75,4	35,1
SI	49,1	51,1	47,2
LU	48,9	52,0	46,0
BE	45,3	56,9	36,1
UK	43,2	56,6	32,9
DE	41,6	40,1	43,3
AT	40,0	35,6	45,0
MT	37,5	44,4	31,6
FR	35,8	43,6	29,3
LV	35,2	76,2	16,3
ES	33,8	58,2	19,6
IT	33,0	42,5	25,6
HU	32,5	53,5	19,7
CY	25,3	35,9	17,8
LT	24,1	40,2	14,5
CZ	23,2	28,9	18,7
PT	22,4	50,6	9,9
PL	20,9	27,6	15,8
SK	17,8	27,0	11,7
RO	17,8	27,0	11,8
EL	17,4	20,0	15,1
BG	17,3	20,9	14,3
EU-27	38,8	45,5	33,0



País	Índice
SE	74,3
DK	73,6
FI	73,4
NL	69,7
UK	60,4
BE	59,6
FR	57,1
SI	56,0
IE	55,2
ES	54,0
DE	51,6
LU	50,7
AT	50,4
EE	50,0
CZ	44,4
LV	44,4
PL	44,1
LT	43,6
CY	42,0
MT	41,6
HU	41,4
PT	41,3
IT	40,9
SK	40,9
EL	40,0
BG	37,0
RO	35,3
EU-27	54,0

País	Poder	Político	Económico
SE	74,3	91,5	60,3
FI	68,8	85,9	55,1
DK	60,0	77,8	46,3
NL	52,2	69,2	39,4
FR	50,3	63,8	39,7
ES	47,2	75,4	29,6
BE	45,2	65,7	31,1
LV	38,6	38,9	38,3
SI	36,0	43,5	29,9
UK	35,2	52,4	23,6
PL	34,5	35,1	34,0
BG	33,8	47,9	23,9
SK	33,1	31,8	34,4
LT	32,1	35,6	29,0
PT	30,6	44,1	21,2
CZ	29,6	34,4	25,5
DE	28,0	59,4	13,2
EE	27,5	34,7	21,7
IE	26,5	30,4	23,0
RO	24,9	20,1	30,7
HU	24,4	15,1	39,4
EL	24,4	41,4	14,4
AT	24,3	63,1	9,3
MT	18,7	30,1	11,7
IT	18,6	31,2	11,1
LU	14,7	44,8	4,8
CY	12,2	31,9	4,7
EU-27	38,0	49,9	29,0

País	Salud	Estado	Acceso
IE	96,4	95,8	97,0
UK	95,4	93,9	97,0
NL	94,7	90,6	99,0
BE	94,1	89,1	99,3
LU	93,9	91,3	96,6
MT	93,2	91,4	95,0
SE	93,1	96,7	89,6
EL	92,4	92,2	92,6
DK	91,8	87,8	95,9
AT	91,6	86,4	97,2
CY	91,1	90,9	91,4
IT	90,8	89,4	92,2
ES	90,7	89,4	92,1
FR	90,6	86,7	94,6
FI	89,9	85,6	94,4
CZ	89,6	83,4	96,1
DE	89,5	84,5	94,7
SI	88,7	78,6	99,9
SK	85,8	77,3	95,3
LT	84,9	74,2	97,1
PT	84,5	75,4	94,7
BG	84,5	83,0	85,9
RO	84,0	81,9	86,2
EE	83,8	74,5	94,2
HU	83,7	75,8	92,4
PL	82,6	78,6	86,7
LV	77,1	71,0	83,7
EU-27	90,1	86,6	93,7

Referencias

- 'Actions to implement the strategy for equality between women and men 2010–15' (SEC(2010) 1079/2), European Commission, Brussels, 2010.
- 'Beijing Declaration and Platform for Action — The Fourth World Conference on Women', United Nations, Beijing, 4–15 September 1995. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform>
- 'Charter of Fundamental Rights of the European Union' (OJ C 364, 18.12.2000, p. 1) (2000/C 364/01), European Union. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
- 'Combating violence against women — Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member States', Directorate-General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2006. Disponible en: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/violence-against-women/CDEG%282006%293_en.pdf
- 'Combating violence against women, and the provision of support services for victims of domestic violence — Council Conclusions' (17444/12), Council of the European Union, Brussels, 6 December 2012. Disponible en: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/12/st17/st17444.en12.pdf>
- 'Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A roadmap for equality between women and men 2006–10' (COM(2006) 92 final), European Commission, Brussels, 1 March 2006. Disponible en: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_en.htm
- 'Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for equality between women and men 2010–15' (COM(2010) 491 final), European Commission, Brussels, 21 September 2010. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm
- 'Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Digital Agenda for Europe' (COM(2010) 245 final), European Commission, Brussels, 26 August 2010. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0245:FIN:EN:HTML>
- 'Communication from the Commission: A strengthened commitment to equality between women and men. A Women's Charter — Declaration by the European Commission on the occasion of the 2010 International Women's Day in commemoration of the 15th anniversary of the adoption of a Declaration and Platform for Action at the Beijing UN World Conference on Women and of the 30th anniversary of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women' (COM(2010) 78 final), European Commission, Brussels, 5 March 2010. Disponible en: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_en.pdf
- 'Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union' (OJ C 83, 30.3.2010, p. 47), (2010/C 83/01), European Union. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:en:PDF>
- 'Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women' (CEDAW), United Nations General Assembly, 1979. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>



- 'Council Conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ("ET 2020")' (OJ C 119, 28.5.2009, p. 2), Council of the European Union. Disponible en: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm
- 'Council conclusions on the European pact for gender equality for the period 2011–20 — 3073th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs, Council meeting', Council of the European Union, Brussels, 7 March 2011. Disponible en: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf
- Doyal, L., 'Gender equity in health: debates and dilemmas', *Social Science & Medicine*, Vol. 51, No 6, Elsevier, 2000, pp. 931–939.
- 'Europe 2020 flagship initiative "An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment". Frequently asked questions' (MEMO/10/602), European Commission, Brussels, 23 November 2010. Disponible en: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-602_en.htm?locale=fr
- 'Europe 2020: Commission proposes new economic strategy in Europe' (IP/10/225), European Commission, Brussels, 3 March 2010. Disponible en: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
- 'European Council, Council Conclusions 23–24 June 2011' (EUCO 23/1/11), Brussels, 2011. Disponible en: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/123075.pdf
- 'European Institute for Gender Equality — Mid-term work programme 2010–12', EIGE, 2010. Disponible en: http://www.eige.europa.eu/sites/default/files/Mid-term_Work_Programme%202010-2012_en.pdf
- 'European pact for gender equality' in 'Presidency Conclusions, Brussels European Council 23–24 March 2006' (7775/1/06 REV 1), Brussels, European Council, 2006. Disponible en: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/89013.pdf
- 'European Parliament resolution of 5 April 2011 on priorities and outline of a new EU policy framework to fight violence against women' (2010/2209(INI)), European Parliament, Strasbourg, 2011. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?id=587248#documentGateway>
- Eurostat, LFS, indicator (trng_lfs_09), 2003.
- Folbre, N., 'Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy', *Journal of Human Development*, Vol. 7, No 2, Routledge, 2006, pp. 183–200.
- Fraser, N., 'Justice Interruptus: Critical reflections on the "postsocialist" condition', Routledge, New York, 1997.
- 'Gender segregation in the labour market — Root causes, implications and policy responses in the EU', Expert Group on Gender and Employment (EGGE), European Commission, Luxembourg, 2009.
- Kirby, M., 'Sociology in perspective', Heinemann, Oxford, 1997.
- Lynch, K. and Feeley M., 'Gender and education (and employment): gendered imperatives and their implications for women and men: lessons from research for policymakers', Nesse Network of Experts, European Commission, Brussels, 2009.

- Nardo, M., Saisana, M., Saltelli, A., Tarantola, S., Hoffman, A. and Giovannini, E., 'Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide', OECD, European Commission, Joint Research Centre, 2008. Disponible en: <http://ipsc.jrc.ec.europa.eu/?id=742>
- 'Presidency Conclusions, Barcelona European Council 15–16 March 2002' (SN 100/1/02 REV 1), European Council, Barcelona, 2002. Disponible en: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf
- 'Presidency Conclusions, Lisbon European Council 23–24 March 2000', European Council, Lisbon, 2000. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm
- Pascall, G., and Lewis, J., 'Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe', *Journal of Social Policy*, Vol. 33, No 3, Cambridge University Press, 2004, pp. 373–394.
- 'Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and related acts' (OJ C 340, 10.11.1997, p. 1) (97/C 340/05), European Union. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html>
- 'The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies', Publications Office of the European Union, European Commission, Luxembourg, 2013. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf
- Verloo, M., 'Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality', *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 12, No 3, Oxford University Press, 2005, pp. 344–365.
- Walby, S., 'Beyond the politics of location: The power of argument in gender equality politics', pp. 36–51 in Lombardo, E., Meier, P. and Verloo, M. (eds), 'The discursive politics of gender equality: Stretching, bending and policymaking', Routledge, London, 2009.
- Walby, S., 'Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice', *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 12, No 3, Oxford University Press, 2005, pp. 321–343.
- 'Women on the board pledge for Europe', European Commission, 2011. Disponible en: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/redirecting/womenpledge/index_en.htm

CÓMO OBTENER LAS PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Publicaciones gratuitas:

- Un único ejemplar:
A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- Varios ejemplares/pósteres/mapas:
En las representaciones de la Unión Europea (http://ec.europa.eu/represent_es.htm),
en las delegaciones en terceros países (http://eeas.europa.eu/delegations/index_es.htm) o
contactando con Europe Direct a través de http://europa.eu/europedirect/index_es.htm
o del teléfono 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuito en toda la Unión Europea) (*).

(* Tanto la información como la mayoría de las llamadas (excepto desde algunos operadores, cabinas u hoteles) son gratuitas.

Publicaciones de pago:

- A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Suscripciones de pago:

- A través de los distribuidores comerciales de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (http://publications.europa.eu/others/agents/index_es.htm).



<http://eige.europa.eu>

ISBN 978-92-9218-307-3



9 789292 183073

doi:10.2839/96418



Oficina de Publicaciones

