

# Índice de Igualdad de Género: medición de los progresos realizados en la Unión Europea desde 2005

El Índice de Igualdad de Género es una herramienta única de medición que sintetiza la complejidad de la igualdad de género en una medida fácil de usar y de interpretar. Basado en el marco de las políticas de la Unión Europea (UE), ayuda a realizar un seguimiento de los progresos en materia de igualdad de género a lo largo del tiempo en la UE.

El Índice de Igualdad de Género consta de seis dimensiones fundamentales (trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud), además de dos dimensiones satélite (intersección de las desigualdades y violencia). Se calcula combinando varios indicadores de género en una única medida sintética. El Índice asigna a los Estados miembros una puntuación entre 1 y 100, en la que 1 corresponde a una completa desigualdad y 100 a la plena igualdad. No solo mide la brecha entre mujeres y hombres, sino que también tiene en cuenta el contexto del país y los distintos niveles de logros alcanzados en los Estados miembros en diversos ámbitos. Una puntuación general alta refleja que las brechas de género son pequeñas (o nulas) y que la situación es satisfactoria para todas las partes (p. ej., compromiso elevado tanto de mujeres como de hombres en el ámbito laboral).

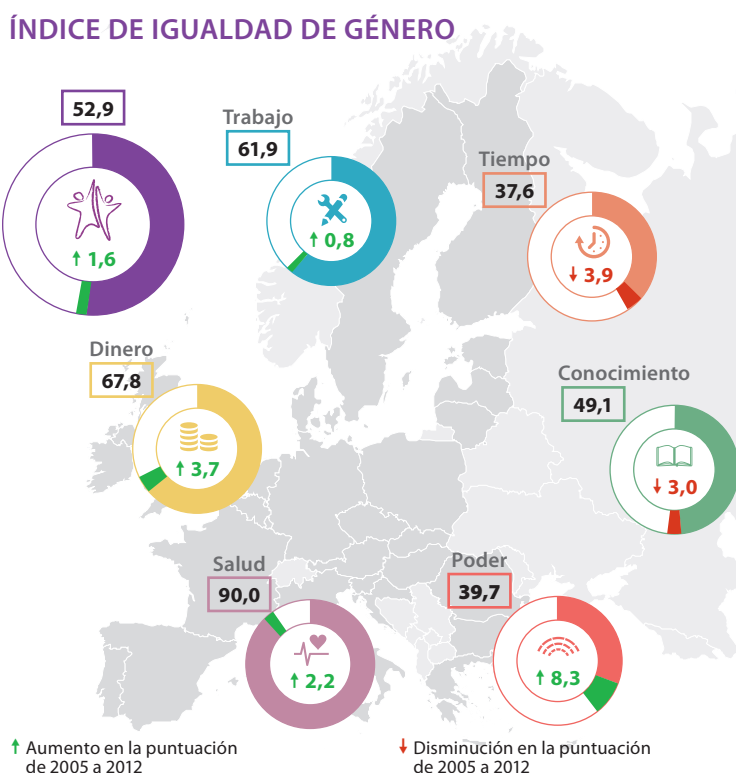
El Índice de Igualdad de Género 2015 mide lo lejos (o cerca) que estuvieron la UE y sus Estados miembros de conseguir la igualdad de género en 2005, 2010 y 2012 <sup>(1)</sup>. Permite obtener resultados para cada una de las dimensiones y subdimensiones. Incluye también el primer intento de calcular una medida combinada para la violencia contra las mujeres.

## Progresos realizados en materia de igualdad de género desde 2005

El Índice de Igualdad de Género refleja que se han producido ciertos pequeños avances, con un ligero aumento del 1,6 entre 2005 y 2012. La UE, que obtuvo una puntuación media de **52,9 sobre 100** en 2012, está a mitad camino de lograr una igualdad de género plena.

Los dos ámbitos con mayores dificultades son el reparto desigual del tiempo dedicado al cuidado de los niños, a las labores domésticas y a las actividades de ocio entre mujeres y hombres (la desigualdad ha aumentado desde 2005), así como la representación de las mujeres en puestos de poder y toma de decisiones. Aunque las mujeres ocupan más altos cargos desde 2005, los progresos han sido insuficientes para acabar con la sobrerrepresentación masculina.

A pesar de los avances en el entorno educativo, la segregación en la educación sigue siendo generalizada y se ha producido un descenso en el aprendizaje permanente. La puntuación global en la dimensión «conocimiento» disminuyó entre 2005 y 2012. La igualdad de género en las dimensiones «trabajo» y «dinero» presenta signos de mejora, aunque continúa habiendo desigualdades notables en materia de empleo, remuneración e ingresos. La brecha de género media en las pensiones de la UE en 2012, del 38 %, refleja que hay un efecto acumulado de desigualdades entre mujeres y hombres a lo largo de la vida <sup>(2)</sup>. La puntuación de la igualdad de género en la dimensión «salud» es alta. En el futuro se pueden incorporar las principales diferencias entre mujeres y hombres en los comportamientos relacionados con la salud para facilitar más información sobre las desigualdades en este ámbito.

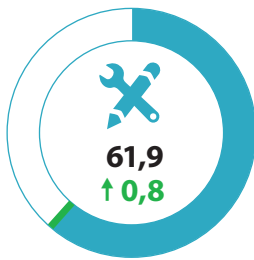


<sup>(1)</sup> El Índice de Igualdad de Género está basado en datos extraídos de diversas fuentes: Eurostat (encuesta de población activa de la UE, encuesta sobre la estructura salarial, estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida, estadísticas demográficas); cuestionarios de Unesco/OCDE/Eurostat sobre estadísticas en el ámbito educativo; la encuesta europea de Eurofound sobre las condiciones de trabajo; la base de datos WMID de la Comisión Europea (sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones), y la encuesta de la FRA sobre la violencia contra las mujeres.

<sup>(2)</sup> EIGE (2015), *Gender gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency (Desigualdad de género en las pensiones de la UE. Nota de investigación para la Presidencia de Letonia)*. Accesible en [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN\\_Web.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf)

## Trabajo

### Dimensión «trabajo»

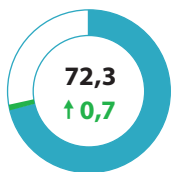


Las puntuaciones en la dimensión «trabajo» y sus subdimensiones apenas han aumentado desde 2005. La brecha de género en el empleo, medida a partir de la tasa de empleo en equivalentes a tiempo completo (ETC), se ha reducido ligeramente a escala de la UE, debido en gran medida a los menores niveles de participación de los hombres en el mercado de trabajo.

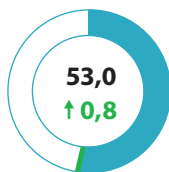
La tasa general de empleo de las mujeres (62 % en 2012) aún está muy por debajo del objetivo de Europa 2020, que contempla una población activa adulta (20-64 años) del 75 %. La propensión de las mujeres a trabajar media jornada hace aún más difícil lograr el objetivo cuando la tasa de empleo tiene en cuenta el número de horas trabajadas, en lugar del número de personas con trabajo.

### Subdimensiones

#### Participación



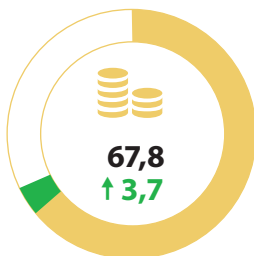
#### Segregación y calidad del trabajo



En la subdimensión «segregación y calidad del trabajo» se observa un ligero avance, debido principalmente a la mejora de las condiciones de trabajo. La posibilidad de que los trabajadores puedan tomarse una o dos horas libres durante su jornada laboral casi se ha duplicado (del 18 % en 2005 al 33 % en 2012) y la brecha de género se ha reducido. No obstante, la segregación por géneros del mercado laboral sigue siendo una realidad tanto para las europeas como para los europeos en la actualidad. El número de mujeres que trabajaban en los sectores de la educación, la sanidad y las actividades de trabajo social fue casi cuatro veces mayor que el de hombres (el 30 % en comparación con el 8 %) por término medio en 2012.

## Dinero

### Dimensión «dinero»

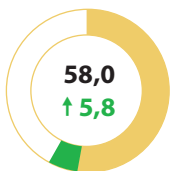


Las puntuaciones en la dimensión «dinero» han aumentado 3,7 puntos entre 2005 y 2012. Los progresos en esta dimensión están impulsados en gran medida por la mejora general del acceso a los recursos financieros tanto para las mujeres como para los hombres (5,8 puntos mayor), aunque la brecha de género sigue siendo significativa y apenas ha variado.

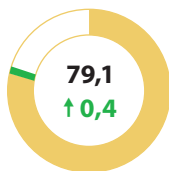
Pese a que las puntuaciones son ligeramente superiores que en otras dimensiones, las mujeres del conjunto de la UE se enfrentan a mayores dificultades para acceder a los recursos financieros. Ellas ganan menos que ellos y tienen rentas inferiores, incluidas las pensiones. Los progresos en la tarea de superar la brecha en la remuneración y los ingresos han sido muy lentos.

### Subdimensiones

#### Recursos financieros



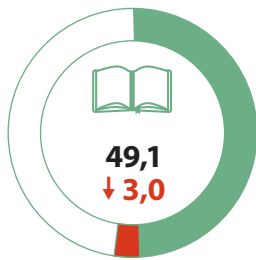
#### Situación económica



Esta dimensión tiene como objeto detectar las relaciones de poder entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos financieros y económicos en el hogar. Esto entraña gran dificultad, dado que los indicadores de ingresos se basan en datos a escala del hogar y se considera que los ingresos se comparten equitativamente entre los miembros. Por consiguiente, unos indicadores individuales facilitarían información más sensible a las cuestiones de género y ofrecerían una imagen más realista sobre la situación de la distribución de los ingresos entre los miembros del hogar.

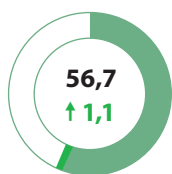
## Conocimiento

### Dimensión «conocimiento»

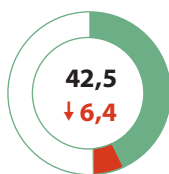


#### Subdimensiones

Nivel educativo  
y segregación



Aprendizaje  
permanente



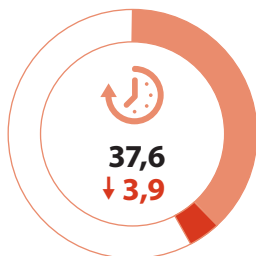
El descenso de la puntuación general en la dimensión «conocimiento» (en 3 puntos) es consecuencia de la menor participación de los adultos (15-74 años) en el aprendizaje permanente —educación y formación tanto formal como no formal.

El nivel educativo de mujeres y hombres aumenta de manera constante, y ahora hay más graduadas que graduados. No obstante, la presencia de mujeres sigue concentrándose en los ámbitos de estudio considerados tradicionalmente «femeninos». En 2012, la EU-28 presentaba una sobrerrepresentación de mujeres entre los estudiantes de educación universitaria en los ámbitos de educación (77 %), salud y bienestar (73 %) y humanidades y artes (65 %). La segregación por sexos en todos los niveles de la educación conduce a la segregación en el trabajo y, por consiguiente, afecta a las opciones profesionales tanto de mujeres como de hombres.

En el contexto actual de rápida evolución tecnológica y transformación del mercado laboral, el aprendizaje permanente es fundamental para mujeres y para hombres. No obstante, la mayoría de los Estados miembros distan mucho de lograr el objetivo de que el 15 % de los adultos de entre 25 y 64 años de edad participen en programas de aprendizaje permanente, como contempla el marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020).

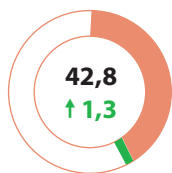
## Tiempo

### Dimensión «tiempo»

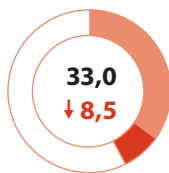


#### Subdimensiones

Cuidados



Vida social



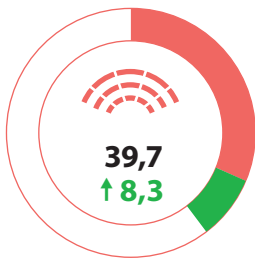
La dimensión «tiempo» tiene la puntuación más baja de todas las dimensiones del Índice (37,6) y presenta el mayor reto de todas ellas: el reparto del tiempo entre mujeres y hombres. La disminución en 3,9 puntos entre 2005 y 2010 se debió sobre todo a la reducción en el tiempo que tanto mujeres como hombres podían dedicar a actividades de ocio.

Por término medio en la UE, el 77 % de las mujeres, en comparación con solo el 24 % de los hombres, cocinan y realizan tareas del hogar todos los días durante al menos una hora o más. Las mujeres continúan asumiendo una responsabilidad mucho mayor en el cuidado de la familia. La desigualdad en la distribución del tiempo en el hogar se extiende también a las actividades sociales. En la mayoría de los Estados miembros, es más probable que los hombres participen en actividades deportivas, culturales y de ocio fuera del hogar que las mujeres.

El tiempo personal dedicado a responsabilidades relacionadas con el cuidado de las personas a cargo tiene una gran repercusión en las oportunidades de empleo de las mujeres y en su independencia económica. Los resultados confirman la importancia de contar con mejores medidas de conciliación entre vida laboral y privada para mujeres y hombres, como servicios adecuados, asequibles y de alta calidad para el cuidado de los niños y otras personas a cargo, además de unos horarios de trabajo flexibles.

## Poder

### Dimensión «poder»

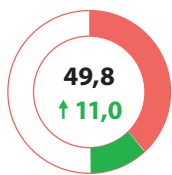


La dimensión «poder» tiene la segunda puntuación más baja, a pesar de que presenta el aumento de puntuación más marcado desde 2005 con un incremento de 8,3 puntos.

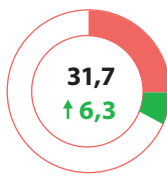
Los resultados muestran un notable avance en la representación de las mujeres en los cargos directivos de las empresas que cotizan en bolsa. No obstante, apenas hay mujeres en los puestos de toma de decisiones del sector financiero. En 2014, solo uno de los 28 bancos centrales de la UE estaba dirigido por una mujer, en Chipre; y en ese mismo año, había solo dos ministras de economía en la UE, en Rumanía y Suecia.

### Subdimensiones

Política



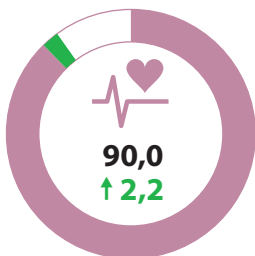
Economía



En los últimos años, las medidas adoptadas por los Estados miembros y las iniciativas adaptadas en el marco de la UE —como la propuesta de directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos— han contribuido a que se produzca una mejora notable en el acceso de las mujeres a cargos directivos del sector empresarial. No obstante, es necesario que se amplíe el debate público y que aumente la sensibilización para que cambie la cultura empresarial. Las largas jornadas laborales y la presencia física en el lugar de trabajo, junto con los estilos tradicionales de liderazgo masculino y una falta de transparencia en las prácticas de contratación y ascenso, conceden ventaja a los hombres y refuerzan las desigualdades de género.

## Salud

### Dimensión «salud»

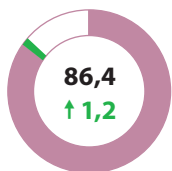


La dimensión «salud» es un ámbito importante de la igualdad de género. La salud está relacionada directamente no solo con el bienestar personal, social y económico, sino también con la dignidad humana y la integridad física. La puntuación aquí ha aumentado ligeramente en 2,2 puntos desde 2005, como consecuencia de un ligero avance en las condiciones de salud y un mejor acceso a las estructuras sanitarias. Esto se refleja en un mayor número de personas que tienen cubiertas sus necesidades médicas o dentales.

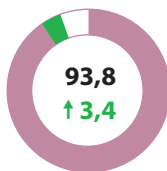
La ausencia de indicadores adecuados es la causa de que el marco de medición actual no incluya las diferencias entre mujeres y hombres en los comportamientos relacionados con la salud. Los comportamientos y los estilos de vida de mujeres y hombres difieren según características predeterminadas de masculinidad y feminidad, por lo que es muy importante captar las diferencias de comportamiento relacionadas con el género que hay detrás de las desigualdades en el ámbito de la salud.

### Subdimensiones

Condiciones



Acceso



La encuesta europea de salud mediante entrevista (EHIS), realizada en 2014, facilitará datos importantes sobre factores determinantes de la salud, que se tendrán en cuenta en la siguiente edición del Índice de Igualdad de Género.

## Índice de Igualdad de Género 2015: dimensiones satélite

### Violencia



La dimensión «violencia» se identificó como la mayor desigualdad de todas en 2013, debido a la falta de datos comparables y armonizados a escala de la UE. Tomando como base los datos de la encuesta de la FRA sobre la violencia contra las mujeres y los datos del Eurobarómetro, el Índice de Igualdad de Género 2015 propone una posible medida combinada para la violencia contra las mujeres. Asimismo analiza las actitudes en relación con la violencia contra las mujeres y los niveles de sensibilización al respecto, además de la confianza en las instituciones policiales y judiciales en una sociedad dada. El análisis indica que en los países con niveles elevados de igualdad de género, según mediciones del Índice, la violencia contra las mujeres se considera menos aceptable y hay mayor probabilidad de que las mujeres denuncien los hechos. Un número escaso de denuncias de casos de violencia no significa necesariamente que el nivel de violencia sea bajo, sino que refleja más bien una actitud tolerante hacia la violencia contra las mujeres, una falta de sensibilización sobre esta cuestión y una falta de confianza en las instituciones policiales y judiciales, lo que tiene como consecuencia el silencio de las víctimas.

El compromiso de la UE y sus Estados miembros para erradicar la violencia contra las mujeres debe respaldarse con hechos demostrables, en forma de datos sistemáticos, comparables y armonizados. EIGE continuará desarrollando un marco de medición exhaustivo de la violencia contra las mujeres que combine datos procedentes de encuestas y de fuentes administrativas.

### Intersección de las desigualdades

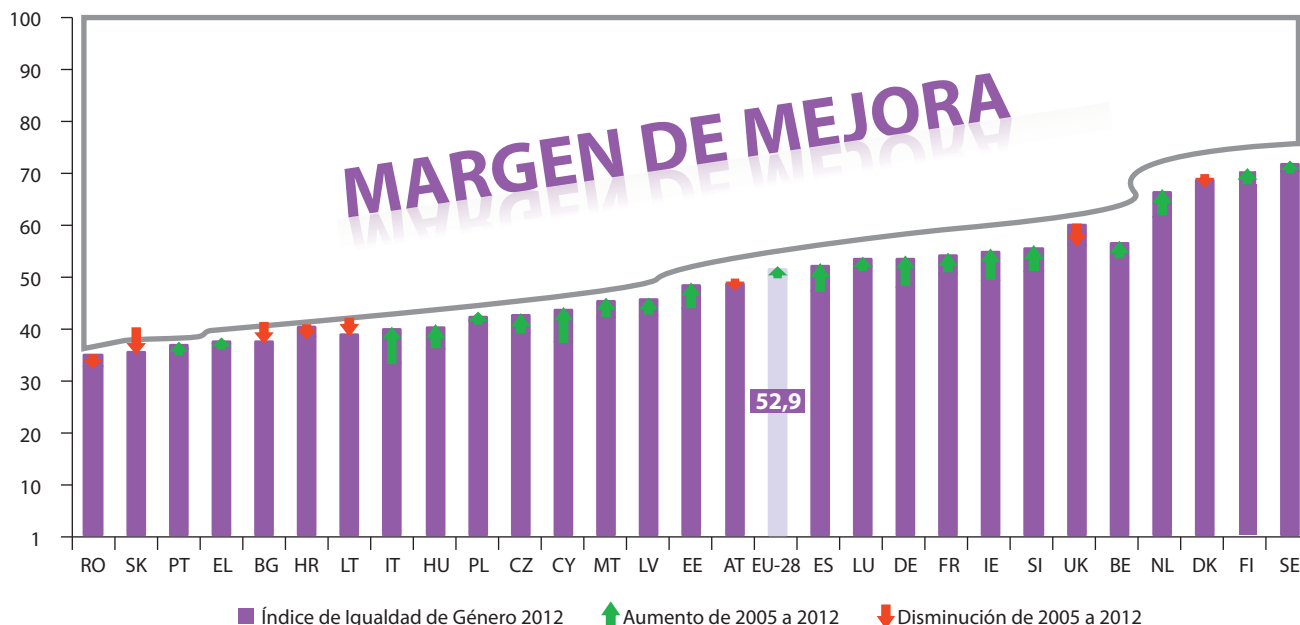


La dimensión «intersección de las desigualdades» analiza la intersección de las cuestiones de género con otros aspectos que pueden influir en las experiencias vitales de mujeres y hombres. Por ejemplo, la brecha de género en el empleo es mayor para los trabajadores extranjeros que para los nacionales del país, lo que demuestra la necesidad de realizar un análisis de los patrones de migración ligados al género. Este aspecto adquiere una especial importancia en el contexto de los flujos de refugiados a los que se enfrenta la UE en la actualidad. Los trabajadores de mayor edad son también vulnerables, con menor acceso al empleo y niveles más elevados de desigualdad de género en todos los Estados miembros. Interpretar los factores que intervienen en la relación entre la discriminación por motivos de género y por motivos de edad es crucial, en especial al abordar la pobreza entre las mujeres de más edad. En los hogares monoparentales, sobre todo en los formados por la madre y sus hijos, los niveles de pobreza son mayores que los de la población general, lo que indica que al abordar la pobreza y la exclusión social es necesario incorporar la dimensión del género.

Es imprescindible debatir y analizar con mayor profundidad las vías de intersección de las desigualdades, reconociendo plenamente que mujeres y hombres no son grupos homogéneos. La próxima actualización del Índice de Igualdad de Género se centrará en esta cuestión con mayor profundidad.

# Índice de Igualdad de Género 2015

Por primera vez en la Unión Europea, el Índice incluye una serie cronológica para hacer un seguimiento de la igualdad de género a lo largo de un período determinado. Los resultados indican que la Unión Europea está **a mitad camino en la meta hacia la igualdad de género**, con unos progresos muy poco significativos entre 2005 y 2012.



## Características y ventajas específicas del Índice de Igualdad de Género

El Índice de Igualdad de Género de la UE:

- permite realizar un seguimiento de los progresos realizados en materia de igualdad de género en el conjunto de la UE y a lo largo del tiempo;
- ayuda a los responsables de la toma de decisiones a evaluar la distancia a la que está un determinado Estado miembro de lograr la igualdad de género;
- muestra los distintos resultados de las políticas nacionales y europeas para mujeres y hombres;
- permite realizar análisis y comparaciones significativos en materia de género entre los diferentes ámbitos de las políticas;
- contribuye al desarrollo y la aplicación de políticas y leyes sobre igualdad de género;
- aumenta la sensibilización de los responsables de la toma de decisiones y del público en general respecto a los avances y los retos que se plantean en la ejecución de las políticas de igualdad de género;
- señala las lagunas existentes en relación con los datos e insta a la recopilación de datos armonizados, comparables y fiables, que estén desglosados por sexo y a los que puedan acceder todos los Estados miembros.

### Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) es el organismo de la Unión Europea para la igualdad de género. El EIGE apoya a las instituciones responsables de las políticas públicas y a todas aquellas entidades relevantes en su esfuerzo para conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad para todos los europeos y europeas, proporcionando conocimiento especializado y datos comparables sobre la igualdad de género en Europa.

### Más información:

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu>



Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)  
Gedimino pr. 16 LT-01103  
Vilnius  
LIETUVA/LITUANIA  
Tel. +370 52157444  
Correo electrónico: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

PDF	MH-01-16-023-ES-N	10.2839/216659	978-92-9218-921-1
Paper	MH-01-16-023-ES-C	10.2839/15454	978-92-9218-891-7