

¿Dónde estamos en el camino hacia la igualdad de género? Una comparación internacional

ARIANE AUMAITRE BALADO*

RESUMEN

¿Cuál es el estado de la igualdad de género a día de hoy en el contexto internacional? Esta es la pregunta alrededor de la cual gira esta contribución, que utiliza los dos principales índices de igualdad de género —el *Global Gender Gap Report* y el Índice de Igualdad de Género de la Unión Europea— con el objetivo de identificar qué dimensiones de la desigualdad salen mejor y peor paradas, qué países están más cerca de alcanzar la igualdad, y cuál es la evolución de distintos indicadores y dimensiones de la desigualdad de género en el contexto internacional. El análisis enfoca la atención en cuatro esferas: la educación, la política, la economía y la salud.

1. INTRODUCCIÓN

Alcanzar la igualdad de género sigue siendo uno de los principales retos a los cuales se enfrenta la sociedad en muchos países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo. Si bien la igualdad legal y en materia de derechos entre hombres y mujeres es un hecho en la gran mayoría de países desarrollados, también es cierto que sigue quedando un largo camino

* Colegio de Europa (Brujas, Bélgica) (ariane.aumaitre@coleurope.eu).

por avanzar en otros ámbitos, especialmente en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre sexos.

Las reivindicaciones por la igualdad siguen siendo así relevantes en la agenda política de muchos países, con propuestas políticas que vienen no solo de grupos de interés o de asociaciones feministas, sino también de organizaciones internacionales o del ámbito académico. Así, la igualdad de género es un objetivo a defender no solo desde un punto de vista de la igualdad como objetivo social, sino también por el impacto positivo que las políticas a favor de la igualdad pueden tener para la sociedad en su conjunto¹.

A lo largo de las últimas décadas, no son pocas las medidas que se han adoptado en los países desarrollados con el objetivo de reducir las *brechas de género* en diferentes ámbitos socioeconómicos: discriminación positiva en empresas y política, políticas de conciliación familiar o campañas de concienciación son algunos de los ejemplos más claros en este sentido. Sin embargo, distintos países han optado por caminos diferentes en su objetivo de buscar la igualdad, al mismo tiempo que las políticas de igualdad han sido encajadas en diferentes estructuras económicas y sociales.

¹ Para un repaso de argumentos, cabe consultar EIGE (2017).

¿Cuál es el estado de la igualdad de género a día de hoy en el contexto internacional? Esta es la pregunta alrededor de la cual gira esta contribución, que pretende centrarse en identificar qué dimensiones de la desigualdad salen mejor y peor paradas, qué países están más cerca de alcanzar la igualdad, con especial énfasis en el caso español, y cuál es la evolución de distintos indicadores y dimensiones de la desigualdad de género en el contexto internacional. Para facilitar la comparación y permitir un análisis en profundidad, esta contribución se centra en la desigualdad de género en los países desarrollados, con especial énfasis en los países de la Unión Europea (UE).

La estructura del artículo es la siguiente: una primera sección desarrolla la metodología y explica la relevancia y el uso de los índices de igualdad de género para medir la desigualdad. La sección principal del artículo analiza los datos arrojados por los principales índices de igualdad de género, identificando primero tendencias generales y analizando, a continuación, cuatro esferas principales: la educación, la política, la economía y la salud. La última sección está dedicada a las propuestas y conclusiones en el ámbito de las políticas públicas que se podrían articular a partir del análisis.

2. ÍNDICES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y METODOLOGÍA

Como se ha avanzado en la introducción, la igualdad de género va más allá de la simple igualdad legal entre mujeres y hombres. Abundante investigación al respecto considera la desigualdad de género como un fenómeno multidimensional (véase por ejemplo, Moorhouse, 2017, o McClain y Grossman, 2012), en el que diferentes ámbitos interactúan entre sí, tales como el empoderamiento económico, la representación política, la toma de decisiones dentro del hogar o las oportunidades educativas.

Dicha multidimensionalidad presenta no pocos retos a la hora de medir la desigualdad de género en su conjunto, así como a la hora de establecer comparaciones entre países o de medir la evolución de la desigualdad en su conjunto a lo largo del tiempo (Plantenga *et al.*, 2009). Esta serie de problemas ha llevado, desde hace alrededor de dos décadas, a la elaboración de

índices de igualdad de género que agregan distintas dimensiones de la desigualdad y permiten la comparación entre países.

Las primeras medidas en este sentido se plasmaron en el Índice de Desarrollo Humano relativo al género y el Índice de Potenciación de Género, ambos introducidos por las Naciones Unidas en 1995². Desde entonces han aparecido diferentes índices y formas de medir la desigualdad, entre los que actualmente destacan especialmente el *Global Gender Gap Report (GGGR)*, elaborado anualmente desde 2006 por el Foro Económico Mundial (FEM), y el Índice de Igualdad de Género (IIG), elaborado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) de manera bianual desde 2013, si bien incluye datos a partir de 2005.

El GGGR analiza el estado de la desigualdad de género en más de un centenar de países, a través de 70 indicadores clasificados en cuatro subcategorías: participación económica y oportunidades, logros académicos, salud y supervivencia y empoderamiento político. Por su parte, el IIG analiza los 28 Estados miembros de la UE, a través de 31 indicadores en seis subcategorías: trabajo, recursos económicos, conocimiento, tiempo, poder y salud.

Partiendo de esta base, este artículo presenta los indicadores de las últimas versiones de estos índices, con el fin de exponer el estado de la igualdad de género en el contexto internacional. El análisis se centra en los países desarrollados para facilitar tanto las comparaciones como la inferencia de recomendaciones en términos de políticas públicas. Así, se tienen en cuenta los 28 miembros de la UE, Islandia, Noruega, Nueva Zelanda, Canadá, Sudáfrica, Suiza, Australia y Estados Unidos, si bien se presta especial atención al caso de España y a su ubicación en el contexto internacional.

El análisis atiende a cuatro variables: educación, política, economía y salud. Dentro del análisis de cada una de estas variables, se estudian los resultados que arrojan los índices de igualdad, tratando de identificar tendencias y de contextualizar los datos en el marco de la literatura existente. Tras el análisis de los datos, una última sección pone de relieve los grandes retos actuales, a nivel internacional, en materia de igualdad de género, y traza algunas con-

² Para profundizar en la aparición y diseño de este tipo de índices, véase Schüller (2006).

clusiones respecto a posibles políticas públicas para avanzar en el camino hacia la igualdad.

3. EL ESTADO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN CUATRO DIMENSIONES

3.1. Tendencias generales

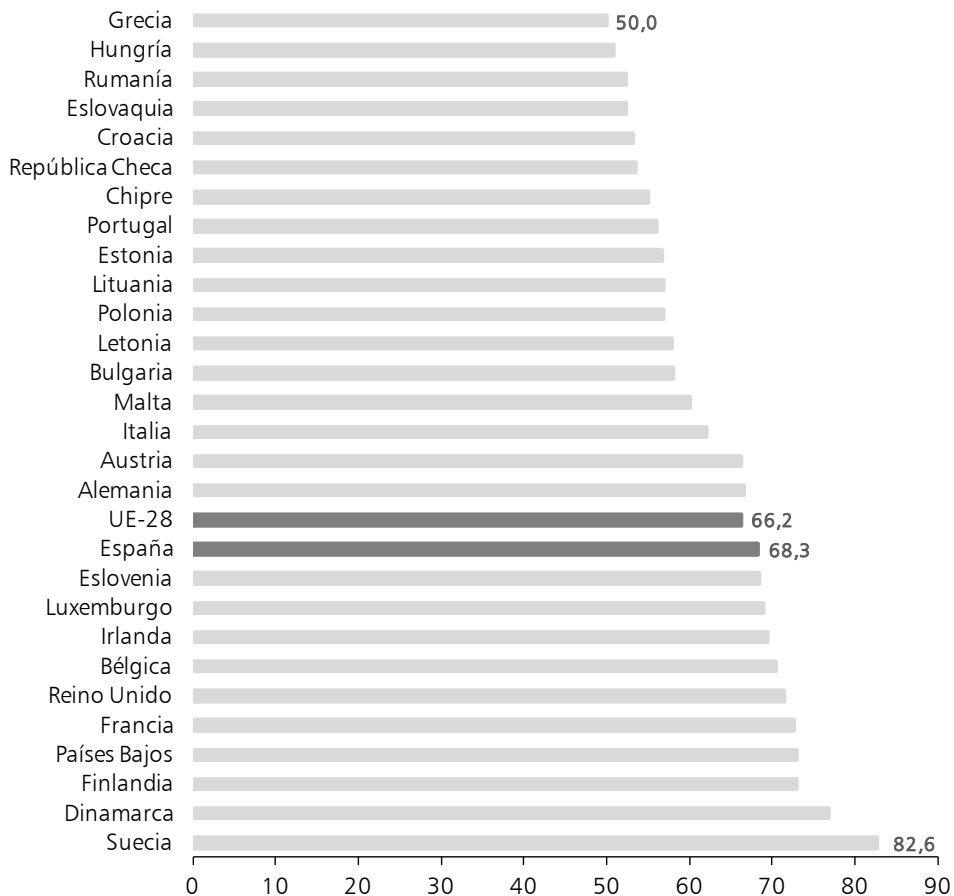
Antes de desglosar el estado de la igualdad de género a través de los cuatro indicado-

res seleccionados, esta primera parte del análisis identifica cuáles son los países que mejor puntúan en términos de igualdad en los dos índices analizados, lo que permite situar la posición de España en el contexto internacional.

Comenzando con el IIG, el país que lidera este índice es Suecia, el único de la UE que supera los 80 puntos sobre 100. Con 82,6 puntos, Suecia lidera, además, cuatro de las seis dimensiones del índice, y se sitúa en segundo lugar en las dos restantes (conocimiento y recursos económicos). Otros seis países de la UE superan los 70 puntos en el índice: Dinamarca, Finlandia, Países Bajos, Francia, Reino Unido y

GRÁFICO 1

POSICIÓN DE LOS PAÍSES DE LA UE EN EL ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO (IIG)



Fuente: Elaboración propia a partir de EIGE (2017b).

Bélgica. Los resultados del IIG se resumen en el gráfico 1.

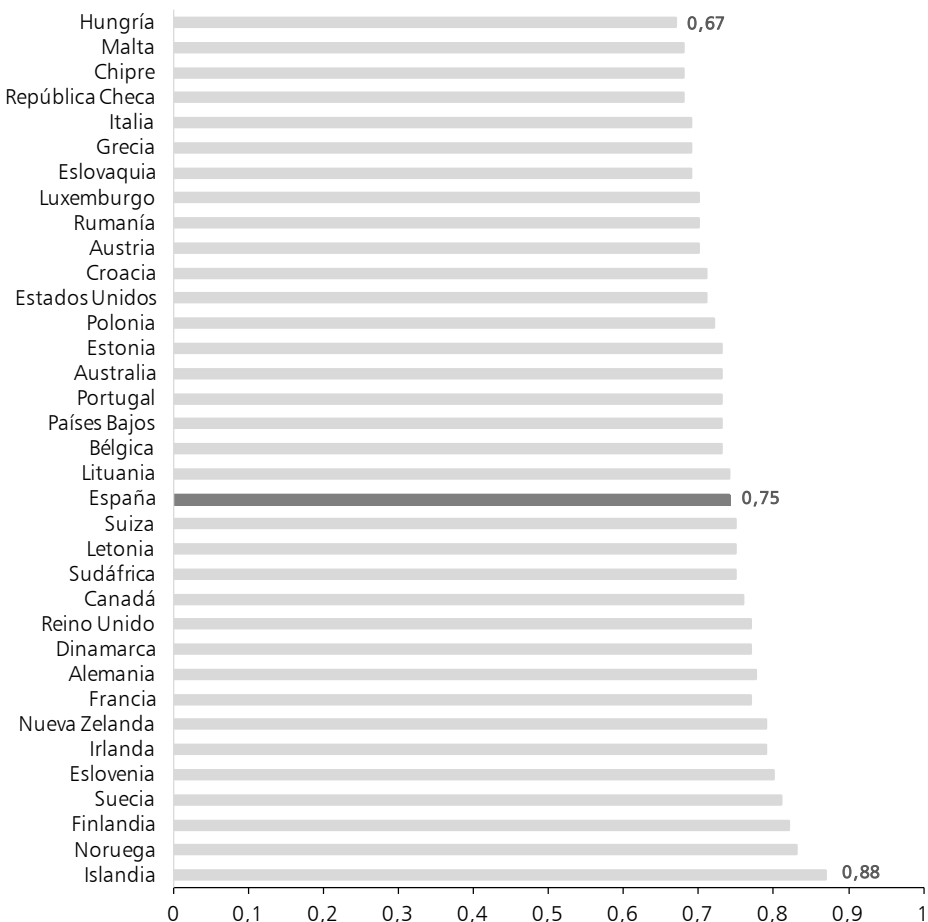
Los resultados del *GGGR* muestran tendencias similares. El país que mejor parado sale según este índice es Finlandia, con una puntuación de 0,87 sobre 1 punto. Otros cuatro países superan la barrera de los 0,8 puntos: Noruega, Finlandia, Suecia y Eslovenia. Puede observarse, por lo tanto, que ambos índices identifican en gran medida a los mismos países como líderes en materia de igualdad, con la única excepción de Eslovenia, el quinto de la muestra de países seleccionados (y el tercero entre los países de la UE), pero situado en décimo lugar de la UE por

el IIG. Esto puede deberse a la baja puntuación de este país en el área del conocimiento en el IIG que, como se verá más adelante, lo mide de manera sustancialmente diferente al *GGGR*. Los principales resultados del *GGGR* para nuestra muestra se encuentran resumidos en el gráfico 2.

¿Dónde se sitúa España en este contexto internacional? En el IIG, su puntuación es de 68,3 puntos, ligeramente por encima de la media de la UE. Por áreas, España se sitúa por encima de la media de la UE en cuatro de los seis indicadores, si bien no alcanza esta media ni en el área de los recursos económicos ni del tiempo. En el *GGGR*, España se sitúa en el

GRÁFICO 2

POSICIÓN DE LOS PAÍSES ANALIZADOS EN EL *GLOBAL GENDER GAP REPORT (GGGR)*



Fuente: Elaboración propia a partir de Foro Económico Mundial (2017).

puesto 16 de nuestra muestra, décimo entre los países de la UE. También en este índice, el subdominio en el que peor puntúa nuestro país es el de participación y oportunidades económicas.

3.2. La educación

Tanto el acceso a la educación como la igualdad en términos de resultados son variables clave a la hora de alcanzar la igualdad. La educación se considera un motor para el cambio social, así como una poderosa herramienta a la hora de alcanzar la igualdad de género, la inclusión social e incluso objetivos más amplios como la eliminación de la pobreza (EIGE, 2017b: 29). Un mayor nivel educativo se traduce en un mayor acceso a puestos de trabajo mejor remunerados, teniendo un impacto en elementos como la independencia económica de las mujeres y en la reducción de la brecha salarial (Naciones Unidas, 2013).

El análisis de la dimensión educativa del *GGGR* se centra de forma casi exclusiva en la existencia de acceso igualitario a la educación entre hombres y mujeres, algo que tiene pleno sentido, dado que el índice incluye una amplia cantidad de países en vías de desarrollo. Del grupo de países aquí analizados, según los indicadores utilizados en el *GGGR*, la brecha ya estaría cerrada en 17 de ellos, y sería insignificante en el resto de la muestra: la peor puntuación en este sentido la tendría Alemania, con una razón mujeres-hombres en materia de acceso a la educación de un 0,97; la cifra correspondiente para España es 0,98.

En el contexto de la UE, la igualdad en términos de acceso a la educación es una de las dimensiones en las que la brecha de género se ha reducido más, y es, de hecho, más pequeña. Así, en el conjunto de la UE, existe la misma proporción de hombres y mujeres matriculados en educación superior, y entre las generaciones que están terminando sus estudios, la proporción de mujeres con estudios superiores es algo mayor que la de hombres. La brecha de género persiste, eso sí, entre aquellas personas que ya han abandonado el sistema educativo (EIGE, 2017b).

Si bien en términos de participación y número de personas con educación superior podría decirse que la brecha de género progresa adecuadamente, tanto el IIG como el *GGGR* identifican un gran reto para la mayor partes de países en el ámbito educativo: la segregación sectorial. Los indicadores del IIG muestran que la segregación por género con respecto a sectores de actividad apenas se ha reducido entre 2005 y 2015. Así, los hombres están sobrerrepresentados en los estudios relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM en inglés), mientras que las mujeres son mayoría en los sectores llamados “del cuidado”, como sanidad y educación, y en carreras de humanidades.

A nivel europeo, las mujeres representan alrededor de un 78 por ciento de todos los estudiantes de áreas como educación, sanidad y bienestar, y hasta un 71 por ciento de los estudiantes de humanidades (EIGE, 2017b). Esta tendencia existe incluso en aquellos países que mejor puntúan en ambos índices a nivel general. Así, de acuerdo con el IIG, los mayores niveles de segregación se encuentran en Finlandia, Estonia, Bélgica, Dinamarca e Irlanda (recorremos que Dinamarca y Finlandia se sitúan como segundo y tercer país en el *ranking* general del índice, respectivamente). En el lado contrario, los países con menos segregación son Italia, Rumanía y Bulgaria, pero estos países apenas han llevado a cabo políticas para reducir la segregación, además de encontrarse los tres en posiciones por debajo de la media de la UE en el *ranking* total del IIG.

Cabe destacar que esta segregación en el sector educativo tiene un impacto en el mercado laboral, y potencialmente en la brecha salarial entre hombres y mujeres. Así, como se señala en el *GGGR*, las profesiones tradicionalmente más ocupadas por mujeres tienden a estar peor pagadas (FEM, 2017: 32). Y no solo eso: el nivel salarial de algunas profesiones podría bajar cuando un gran número de mujeres entra a formar parte de una profesión, según han puesto de manifiesto algunas investigaciones (Levanon, England y Allison, 2009). Además, si bien la segregación sectorial puede explicarse al menos parcialmente en términos de preferencias, la investigación sobre el tema apunta también a otros factores, como la socialización o la existencia de barreras de entrada a profesiones tradicionalmente masculinas (Bettio y Verashchagina, 2009).

3.3. La política

La mayor presencia de mujeres en posiciones de poder político puede surtir dos efectos principales. Por una parte, incrementar la representación descriptiva³ (en nuestro caso, el número de mujeres en política) tendría un efecto sobre la representación sustantiva; es decir, en el modo en que sus intereses están representados⁴. Por otra parte, la normalización de la presencia de mujeres en el ámbito de la política podría incentivar la igualdad de género más allá de él, al actuar las mujeres políticas como modelos de conducta para las generaciones más jóvenes (Campbell y Wolbretch, 2006).

Además de estos efectos, positivos para la igualdad de género en general, la presencia de mujeres en parlamentos podría mejorar la calidad de la política en su conjunto, ya que las mujeres que llegan a los parlamentos tienden a estar más educadas y mejor preparadas que los hombres a los que sustituyen (Besley *et al.*, 2017; Baltrunaite *et al.*, 2014).

La dimensión del poder político, medida en el IIG a través de la proporción de mujeres en puestos ministeriales y asambleas parlamentarias nacionales y regionales, muestra una progresión de 8,9 puntos sobre 100 entre 2005 y 2015 en la UE. Además, el nivel de igualdad en el poder político supera en más de 10 puntos a la igualdad en el poder económico. El *GGGR* utiliza una metodología similar en su subcategoría de empoderamiento político, que se calcula en función de la razón entre hombres y mujeres en posiciones ministeriales y parlamentarias. También en este índice se aprecia un progreso existente en el poder político de las mujeres (la brecha de género en esta dimensión se ha reducido en un 9 por ciento desde 2006), pero este progreso es lento: al ritmo actual, la brecha tardaría 99 años más en cerrarse (FEM, 2017: 25).

Si bien el poder político sigue estando dominado por los hombres, que aún cuentan de media con más de dos tercios de los puestos parlamentarios en la UE, las tendencias en

³ Sobre el concepto de representación y sus diferentes dimensiones, véase Pitkin (1967).

⁴ Trabajos sobre la relación entre representación descriptiva y sustantiva incluyen O'Reagan (2000), Schwindt-Bayer (2006) o Wagnerud (2000).

la representación femenina son positivas. Entre 2005 y 2015, el porcentaje de mujeres en asambleas nacionales ha aumentado de un 21 a un 28 por ciento. La desigualdad, sin embargo, se hace más visible al observar los puestos de más poder de dichas asambleas: el número de portavoces hombres dobla al de mujeres, y cuando se trata de presidir estas cámaras, el número de hombres cuadruplica al de mujeres (EIGE, 2017b: 48).

Por países, Suecia era en marzo de 2018 el país de la muestra aquí analizada con un mayor porcentaje de mujeres en su parlamento (43,6 por ciento), solo Finlandia y Noruega mostraban niveles también por encima del 40 por ciento⁵. El caso de España se acerca bastante a esta frontera, con un 39,1 por ciento de mujeres en el Congreso de los Diputados, tras haber alcanzado un máximo en 2015 de un 41,1 por ciento⁶. De los países incluido en la muestra, el que peor parado sale es Hungría, con apenas un 10,1 por ciento de mujeres en su parlamento nacional.

Las conclusiones que sacan los autores del IIG es que los países con mejores resultados son también aquellos en los que están en marcha cuotas de género, y que el mejor progreso ocurre en aquellos donde estas cuotas llevan más tiempo siendo efectivas (EIGE, 2017b: 48-50). Esto concuerda con la literatura existente, según la cual las cuotas y la discriminación positiva pueden ayudar a normalizar la visibilidad de las mujeres en política, mejorando tanto su capacidad de avanzar dentro de partidos políticos masculinizados (Dahlerup, 2007) como la reelección en sus circunscripciones (Bhavnani, 2009).

En lo que respecta a la representación de mujeres en gobiernos, esta pasa en la UE de un 21 por ciento en 2005 a un 27 por ciento en 2015, un avance lento que ni siquiera asegura a las mujeres un tercio de los puestos en los ejecutivos nacionales. En 2015, solo cinco gobiernos de la UE mostraban paridad entre sexos: Alemania, Francia, Eslovenia, Finlandia y Suecia. España, a pesar de haber alcanzado la paridad en los gobiernos de Rodríguez Zapatero, cuenta en estos momentos (mayo de 2018) con cinco ministras por un total de catorce carteras ministeriales. Además de la infrarrepresentación de mujeres en puestos ejecutivos, el IIG

⁵ Datos extraídos de Inter-Parliamentary Union (2018).

⁶ Datos extraídos de Banco Mundial (2018).

destaca otro reto al que deben enfrentarse los gobiernos europeos: el de la segregación en las carteras ministeriales. Así, las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en ministerios de líneas socioculturales, mientras que los hombres lo están en los puestos ministeriales tradicionalmente más relevantes, como son asuntos exteriores, economía o defensa (EIGE, 2017b: 50).

Para el *GGGR*, que agrega ambas dimensiones –parlamentos y ejecutivos–, Islandia es el único país en que la razón entre mujeres y hombres supera el 70 por ciento. El siguiente país de la muestra, más de 20 puntos por detrás, es Noruega, con un 53 por ciento. Finlandia, Irlanda y Suecia cuentan con niveles similares a los de Noruega en esta categoría. El país peor parado en esta dimensión en el *GGGR* es, una vez más, Hungría, con una razón de apenas un 3,5 por ciento. España se encuentra en la posición 22 del *ranking*, con un 35 por ciento.

3.4. La economía

En esta sección, el análisis gira en torno a dos elementos principales: por una parte, la independencia económica de las mujeres, y por otra, su poder económico, entendido como capacidad de influir en decisiones económicas relevantes para la sociedad a través de, sobre todo, su rol en las empresas.

La independencia económica de las mujeres es una de las dimensiones centrales de la igualdad de género, al estar directamente relacionada con un gran número de factores que, a su vez, inciden en la desigualdad. Esta independencia se ha visto tradicionalmente obstaculizada por factores como la alta incidencia entre mujeres del trabajo no remunerado, de interrupciones en la carrera laboral para hacerse cargo de los hijos o de trabajos a tiempo parcial, entre otros.

La relevancia del poder económico, por otra parte, reside tanto en el efecto positivo, en términos de modelos de conducta para futuras generaciones, que supone el hecho de tener mujeres en puestos decisivos de la economía (Meier, Niessen-Ruenzi y Ruenzi, 2017) como en el impacto positivo que un aumento del número de mujeres en juntas directivas podría tener en los resultados económicos de las empresas (Nolan, Moran y Kotschwar, 2016).

Comenzando por la independencia económica, el IIG analiza esta dimensión en la subcategoría que recoge tanto los recursos financieros de hombres y mujeres como su situación económica. Por su parte, el subíndice de empoderamiento económico del *GGGR* incluye entre sus indicadores la diferencia en la participación en el mercado laboral de hombres y mujeres, y la brecha salarial.

Ambos índices inciden en la importancia de la brecha salarial, que sigue existiendo en todos los países analizados. Según datos de la OCDE⁷, los países de nuestra muestra que peor parados salen en este sentido son Estonia, con una brecha de un 28,3 por ciento, y Letonia, con un 21,1 por ciento, los dos únicos países que superan el 20 por ciento. El país que mejor puntúa en este sentido es Luxemburgo, donde la brecha es de un 3,4 por ciento, mientras que hasta 10 otros países se sitúan por debajo del umbral del 10 por ciento: Grecia, Bélgica, Eslovaquia, Italia, Dinamarca, Noruega, Nueva Zelanda, Hungría, Francia e Islandia. La brecha en España es de un 11,5 por ciento, algo por debajo de la media de la OCDE (14,1 por ciento)⁸. Es difícil extraer conclusiones en materia de políticas efectivas de este grupo de países, que presentan tanto diseños institucionales como prioridades políticas muy distintos. Además, la multiplicidad de factores que afectan a la brecha salarial obliga a considerar diferentes vías políticas para afrontarla eficazmente.

Una de las principales causas de la brecha salarial parece estar directamente relacionada con la maternidad, como han mostrado diversas investigaciones⁹. En el conjunto de la UE, la brecha salarial entre personas solteras es de un 14 por ciento, aumentando hasta un 30 por ciento entre hombres y mujeres que viven en pareja, y aún más, hasta un 38 por ciento, entre hombres y mujeres con hijos (EIGE, 2017b). En líneas generales, tener hijos aumenta, en media, los ingresos mensuales de los hombres, mientras que produce el efecto contrario sobre las mujeres. Este fenómeno se conoce como “brecha de género de maternidad” y la “prima de la paternidad”.

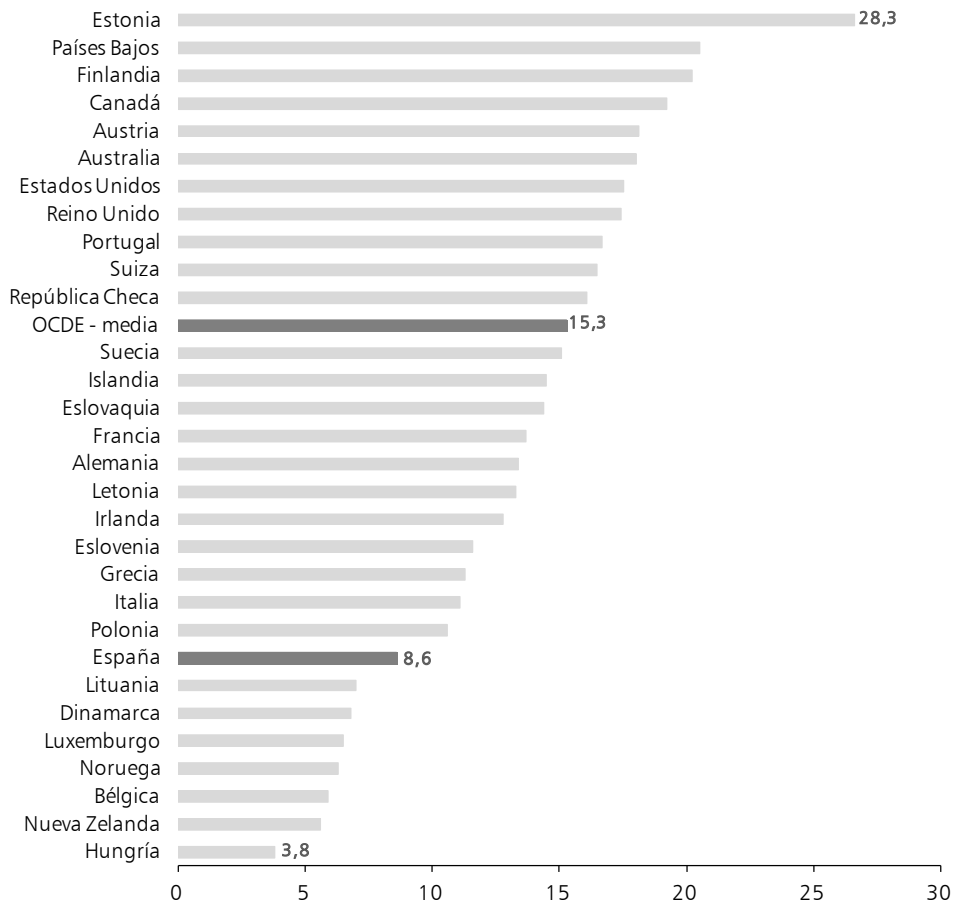
⁷ La OCDE calcula la brecha salarial como la diferencia entre los ingresos medianos de hombres y mujeres en relación a los ingresos medianos de los hombres (OCDE, 2018).

⁸ Datos extraídos de OCDE (2018).

⁹ Entre los estudios más recientes sobre esta cuestión cabe consultar Kleven, Landais y Sgaard (2018).

GRÁFICO 3

BRECHA SALARIAL EN LOS PAÍSES DE LA OCDE (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de OCDE (2018).

dad” (Grimshaw y Rubery, 2015). La misma tendencia se observa también en España, donde la brecha salarial es casi inexistente entre personas solteras y sin hijos (de un 0,8 por ciento), pero aumenta hasta un 37 por ciento cuando observamos la diferencia en las ganancias de hombres y mujeres con hijos que viven en pareja¹⁰.

Otro de los indicadores destacados por el IIG es la brecha de género en la pobreza, especialmente cuando esta se desglosa por edades. Los datos agregados no sugieren que el riesgo de pobreza en general tenga un componente

¹⁰ Datos extraídos de EIGE (2015).

de género, a pesar de ser ligeramente superior entre mujeres: un 17 por ciento de mujeres se encontraban en 2015 en riesgo de pobreza en la UE, un punto por encima de los hombres. La brecha de pobreza entre hombres y mujeres es, además, menor de 5 puntos en todos los países de la UE con la excepción de Letonia.

La situación, sin embargo, es diferente cuando analizamos al grupo de población de edad más avanzada. En este sentido, en todos los países de la UE los hombres reciben pensiones más altas que las mujeres: la brecha de género en pensiones es de un 38 por ciento en la media de la UE, destacando negativamente Alemania con un 45 por ciento. En esta franja

de edad, la pobreza sí presenta un componente de género: un 18 por ciento de las mujeres de más de 75 años se encuentran en riesgo de pobreza en la UE; la correspondiente cifra entre los varones se sitúa en el 12 por ciento (EIGE, 2017b: 27).

El poder económico se mide en el IIG dentro de la dimensión global del poder, mediante indicadores que se centran en el número de mujeres en las principales empresas de cada país, así como en los bancos centrales. En el *GGGR*, dentro de la dimensión de empoderamiento económico, encontramos indicadores que miden la presencia de hombres y mujeres en distintos puestos de trabajo a nivel de responsabilidad y capacidad de toma de decisiones.

En lo que se refiere a la representación de mujeres en puestos de toma de decisiones en el dominio económico, el IIG muestra que este es el ámbito en el que más progreso se ha producido entre 2005 y 2015. Durante este período, ha aumentado sustancialmente el número de mujeres en juntas directivas, algo que los autores del informe relacionan directamente con la presión política derivada del aumento de mujeres en puestos parlamentarios y de poder político (EIGE, 20017b: 46). Así, durante este período el porcentaje de mujeres en las juntas directivas de las principales empresas de la UE sube de un 10 por ciento en 2005 a un 22 por ciento en 2015. Asimismo, el porcentaje de empresas con solo hombres en sus juntas ha bajado de un 50 por ciento en 2005 a un 21 por ciento en 2015.

El mayor aumento de mujeres en juntas se produce en Francia, Países Bajos, Bélgica, España, Dinamarca y Alemania. Al igual que en el ámbito político, cabe destacar que esto correlaciona altamente con aquellos países donde ha habido medidas legales para incentivar este aumento (EIGE 20017b: 47). Los países que peor puntúan en este sentido son Malta, Estonia, República Checa, Chipre y Grecia, donde el porcentaje de mujeres en juntas directivas no alcanza el 10 por ciento.

En el *GGGR*, los países que mejor puntúan en el subíndice del empoderamiento económico –en general– son Noruega, Suecia, Islandia, Letonia y Finlandia. España se sitúa en el puesto 81 del *ranking*, con un nivel similar a Austria y Países Bajos que lo rodean en el Índice. Italia es

el país de nuestra muestra que peor parado sale en este sentido, en el puesto 118 del *ranking*.

3.5. La salud

En general, la de la salud es una de la áreas que mejores resultados arroja a la hora de evaluar la igualdad de género, tal vez porque se trata de un ámbito en el que los roles de género pierden importancia, y la igualdad legal, sobre el papel, se traslada de manera más directa a la igualdad real. Sin embargo, y precisamente a causa de la multidimensionalidad del género, se observa cómo factores tales como los menores recursos económicos de las mujeres o el menor nivel educativo impactan directamente en esta dimensión.

El IIG mide la salud a través no solo del acceso al sistema sanitario, sino también de las percepciones sobre el estado de salud y determinados comportamientos en este área. El *GGGR*, por su parte, se centra en la razón de nacimientos de mujeres sobre hombres, algo de interés limitado para este análisis¹¹, así como en la esperanza de vida ajustada por años de vida saludable.

Uno de los principales retos identificados en esta dimensión está ligado al envejecimiento de la población. Como se ha visto en la sección anterior, tanto la brecha de ingresos como el riesgo de pobreza tienen especial incidencia entre los mayores de 75 años. Asimismo, las mujeres de edad más avanzada presentan también niveles educativos menores que los hombres, algo que también parece influir en su nivel de salud (EIGE, 2017b: 55). En líneas generales, las mujeres tienden a percibir su estado de salud de manera más negativa que los hombres. Si bien este no deja de ser un indicador subjetivo, podría ser el reflejo de los factores que se acaban de mencionar.

Además de la dimensión generacional, la independencia económica incide también directamente en la salud de las mujeres. Así, el IIG muestra que grupos tales como el de las madres solteras no reciben toda la atención

¹¹ La introducción de este indicador responde al fenómeno de las “niñas perdidas” en algunos países en vías de desarrollo (FEM, 2017: 5).

médica necesaria (EIGE, 2017b: 61). Este fenómeno puede obedecer tanto al hecho de que las madres solteras no disponen del tiempo necesario para cuidar de su salud, como de la falta de recursos económicos, al encontrarse las familias monoparentales entre los grupos con un mayor riesgo de pobreza.

Los países que mejor puntúan en términos de salud e igualdad de género son, según el IIG, Suecia, Reino Unido, Malta, Austria e Irlanda, mientras que España se sitúa en este ámbito algo por encima de la media europea. Estos resultados difieren de los obtenidos por el GGGR en la misma dimensión, que sitúa a siete países (de los cuales ninguno coincide con el IIG) en primera posición del *ranking* en términos de salud: República Checa, Letonia Lituania, Rumanía, Eslovaquia y Eslovenia. La divergencia entre los datos del IIG y del GGGR se debe probablemente al diseño de los índices, así como al hecho de que el GGGR incluya un alto número de países en vías de desarrollo, por lo que valora elementos sustancialmente diferentes del índice proporcionado por el IIG.

4. CONCLUSIONES Y VÍAS DE FUTURO

Tras llevar a cabo el análisis de la igualdad de género en el contexto internacional a través de las cuatro áreas elegidas, esta última sección trata de identificar cuáles son los grandes retos a los que se enfrenta la igualdad en nuestros días, así como qué políticas públicas podrían hacernos avanzar en este camino hacia semejante objetivo.

En el ámbito educativo, los dos índices que se han presentado en este artículo sugieren que todos los países considerados en este artículo han alcanzado la igualdad en lo que se refiere al acceso a la educación, entendido como el número de personas matriculadas y graduadas en los diferentes niveles educativos. Sin embargo, tanto el IIG como el GGGR identifican el mismo gran reto en materia de educación e igualdad de género: la segregación sectorial.

¿Qué políticas pueden ayudar a superar la segregación y los problemas asociados a este fenómeno? Como se avanzaba en la sección correspondiente, este es un reto al que se enfrentan incluso aquellos países más activos

en términos de políticas de igualdad. Así, países como Finlandia han llevado a cabo desde hace años planes nacionales específicamente diseñados para combatir la segregación (Bettio y Verashchagina, 2009), mientras que otros países nórdicos, como Dinamarca, incluyen la segregación dentro de sus planes anuales de acción por la igualdad de género (Rolandser, 2015). Entre los países que han tomado iniciativas para reducir la segregación, la mayoría ha optado por la promoción de estudios de las materias conocidas como STEM en distintos niveles de educación. En Islandia, Finlandia y Dinamarca existen programas específicos de toma de conciencia en colegios, con el objetivo de maximizar la información que las niñas tienen sobre una posible carrera científica. En Italia, el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación ha introducido recientemente un "mes STEM", consistente en una serie de iniciativas orientadas a combatir estereotipos de género en colegios (Comisión Europea, 2017). Desde 2016, la celebración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia persigue asimismo contribuir a romper las barreras sociales y culturales que dificultan carreras científicas entre las mujeres (Naciones Unidas, 2016).

En la esfera de la política, los diez últimos años se han visto acompañados por un progreso positivo en muchos países, si bien la representación de las mujeres sigue siendo marginal en muchos otros. El IIG afirma en este sentido que la política pública más efectiva a la hora de mejorar la representación de las mujeres en la política es la discriminación positiva: los países que mejor puntúan en términos de empoderamiento político femenino son aquellos que tienen cuotas o algún tipo de incentivo legal para incluir más mujeres en los parlamentos.

Más allá del efecto simbólico de la presencia de mujeres en el parlamento, las cuotas, como ya se ha mencionado, pueden contribuir a la mejor representación de los intereses de las mujeres en la política, debido a la relación directa entre representación descriptiva y sustantiva. Esto es especialmente relevante para aquellos países en los que el porcentaje de mujeres en parlamentos no alcanza siquiera un 10 por ciento, lo cual permite dudar de que los intereses de las mujeres se encuentren suficientemente representados.

Más complicado de implementar parece el incremento de la representación femenina en

puestos ministeriales. Es bien sabido, además, que en algunos países, como España, la situación ha empeorado en este sentido, toda vez que la paridad, alcanzada en el pasado reciente, no se ha mantenido. Las cuotas parlamentarias aparecen como un posible mecanismo útil en este sentido, toda vez que pueden permitir a las mujeres superar los obstáculos existentes en el sistema político, tanto en el seno de los partidos como en el de las instituciones gubernamentales. Siguiendo esta lógica, una vez en marcha y con el tiempo necesario, las cuotas deberían aumentar la oferta de mujeres en puestos de responsabilidad política en partidos y parlamentos, lo que terminaría probablemente por trasladarse al poder ejecutivo.

Conclusiones similares se aplican al ámbito del poder económico de las mujeres. También aquí el IIG identifica que los países en los que las mujeres puntúan mejor son aquellos en los que existe algún tipo de cuota en las juntas directivas. La Comisión Europea ha enfatizado la importancia de crear redes de contactos que ayuden a las mujeres a superar obstáculos y barreras de entrada a posiciones de poder, y existen a día de hoy proyectos financiados a nivel europeo como programas de mentoría o foros de buenas prácticas entre las empresas y los agentes interesados (Comisión Europea, 2017).

Continuando con el campo económico, tal vez el principal reto identificado a lo largo del análisis es el hecho de que las mujeres sigan afrontando una penalización económica por la maternidad. En este sentido, existe un amplio consenso, tanto académico como por parte de organizaciones internacionales, sobre la importancia de las políticas de conciliación, en particular, la provisión de servicios de educación entre 0 y 3 años que permitan a las madres continuar sus carreras laborales sin largas interrupciones. La investigación al respecto sugiere que, para asegurar la efectividad de las políticas, los servicios deben ser asequibles, flexibles y de calidad (Janta, 2014).

Otra clave para reducir el coste de la maternidad implica involucrar a los padres en el cuidado de los hijos a través de políticas como bajas de paternidad. Estudios sobre este tema han mostrado que un reparto más igualitario de las bajas parentales puede llevar a reducir la desigualdad en el mercado laboral, la brecha

de género, la brecha en pensiones, así como mejorar la calidad de vida de los niños (van Belle, 2016). Para incentivar un reparto igualitario de dichas bajas, los permisos deben ser derechos individuales, intransferibles y sustituir un máximo de renta posible (van Belle, 2016; Castro y Pazos, 2008).

En cuanto a la última dimensión cubierta por el análisis, la de la salud, ambos índices sugieren que, al igual que con la educación, el acceso al sistema sanitario es igualitario en los países incluidos en la muestra analizada. Sin embargo, factores como el envejecimiento de la población, el menor nivel educativo de las mujeres o la alta incidencia de la pobreza entre las mayores generan una serie de retos para la salud y la igualdad. En este sentido, el IIG sugiere la necesidad de políticas de envejecimiento activas que tengan en cuenta las implicaciones de las diferentes necesidades de hombres y mujeres por sus características socioeconómicas (EIGE, 2017b).

El segundo gran reto referente a la salud tiene que ver con las personas en riesgo de pobreza —el IIG destaca en este grupo a mujeres de edad avanzada y a madres solteras— que podrían carecer de los recursos necesarios tanto a nivel económico como de tiempo para cuidar su salud. En este sentido, es importante reivindicar el papel del Estado como proveedor de servicios públicos de calidad que sean verdaderamente accesibles para toda la población.

Como se ha observado a lo largo del análisis, la igualdad de género progresa en muchos países, especialmente en lo que se refiere a la igualdad legal y al acceso a servicios como educación o sanidad. Sin embargo, el análisis también ha mostrado que sigue existiendo un amplio número de desafíos que han de afrontarse y superarse si queremos alcanzar el objetivo de un mundo en que ambos sexos tengan las mismas oportunidades. Tal vez los más relevantes en este sentido sean el acceso a puestos de poder tanto político como económico, la segregación por sectores o la penalización por tener hijos.

Este artículo ha tratado de establecer tanto las grandes tendencias y retos en materia de igualdad, como las problemáticas y causas que subyacen a ellos, con el propósito último de identificar las dinámicas y políticas públicas

que pueden contribuir a superarlos, rompiendo así los techos de cristal que se sitúan entre la ya existente igualdad sobre el papel y la verdadera igualdad de oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

BALTRUNAITE, A.; BELLO, P.; CASARICO, A., y P. PROFETA (2014), "Gender quotas and the quality of politicians", *Journal of Public Economics*, 118: 62-74.

BANCO MUNDIAL (2018), *Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales*, (<https://datos.bancomundial.org/indicador/SG.GEN.PARL.ZS?end=2017&locations=ES&start=1990&view=chart>).

BESLEY, T.; FOLKE, O.; PERSSON, T., y J. RICKNE (2017), "Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden", *American Economic Review*, (http://eprints.lse.ac.uk/69193/1/Besley_Gender%20quotas_2017.pdf).

BETTIO, F., y A. VERASHCHAGINA (2009), *Gender segregation in the labour market*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.

BHAVNANI, R. (2009), "Do electoral quotas work after they are withdrawn? Evidence from a natural experiment in India", *American Political Science Review*, 103(01): 23-35.

CAMPBELL, D., y C. WOLBRECHT (2006), "See Jane run: Women politicians as role models for adolescents", *The Journal of Politics*, 68(2): 233-247.

CASTRO, C., y M. PAZOS (2008), "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual", en PAZOS, M. (ed), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales: 185- 222.

COMISIÓN EUROPEA (2017), *2017 Report on equality between women and men in the EU*, Bruselas, Comisión Europea.

DAHLERUP, D. (2007), "Electoral gender quotas: Between equality of opportunity and equality of result", *Representation*, 43(2): 73-92.

DAMIAN, G., y R. JILL (2015), *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Ginebra, ILO.

EIGE (2015), *Spain | Index | 2015 | Gender Equality Index | EIGE* (<http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/ES>).

— (2017), *Economic benefits of gender equality in the European Union*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.

— (2017b), *Gender Equality Index 2017*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.

— (2017c), *Countries comparison | Map | 2015 | Gender Equality Index | EIGE* (<http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison/>).

FORO ECONÓMICO MUNDIAL (FEM) (2017), *The Global Gender Gap Report 2017*, (<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>).

GRIMSHAW, D., y J. RUBERY (2015), "The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence", *International Labor Office*, Working Paper No. 1 / 2015.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (2018), *Women in parliaments: World classification*, (<http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>).

JANTA, B. (2014), *Caring for Children in Europe*, Bruselas, Comisión Europea.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C., y J. SGAARD (2018), "Children and gender inequality: Evidence from Denmark", *NBER Working Paper*, 24219, (<http://www.nber.org/papers/w24219>).

LEVANON, A.; ENGLAND, P., y P. ALLISON (2009), "Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. census data", *Social Forces*, 88(2): 865-891.

MCCLAIN, L., y J. GROSSMAN (2012), *Gender equality. Dimensions of women's equal citizenship*, Cambridge, Cambridge University Press.

MEIER, K.; NIESSEN-RUENZI, A., y S. RUENZI (2017), "The impact of role models on women's self-selection in competitive environments", *SSRN Electronic Journal* (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3087862).

MOORHOUSE, E. (2017), "The many dimensions of gender equality and their impact on economic growth", *Forum for Social Economics*, 46(4): 350-370.

NACIONES UNIDAS (2013), *Education as the pathway towards gender equality | UN Chronicle* (<https://unchronicle.un.org/article/education-pathway-towards-gender-equality>).

— (2016), *Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*, 11 de febrero (<http://www.un.org/es/events/women-and-girls-in-science-day/>).

NOLAND, M.; MORAN, T., y B. KOTSCHWAR (2016), "Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey", *SSRN Electronic Journal* (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2729348).

OCDE (2018), *Earnings and wages – Gender wage gap – OECD Data*, (<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>).

O'REGAN, V. (2000), *Gender matters*, Westport, Praeger.

PITKIN, H. (1967), *The concept of representation*, Berkeley, University of California Press.

PLANTENGA, J.; REMERY, C.; FIGUEIREDO, H., y M. SMITH (2009), "Towards a European Union gender equality index", *Journal of European Social Policy*, 19(1): 19-33.

ROLANDSEN, L. (2015), *The policy of gender equality in Denmark*, Bruselas, Parlamento Europeo.

SCHÜLER, D. (2006), "The uses and misuses of the Gender-related Development Index and Gender Empowerment Measure: A Review of the Literature," *Journal of Human Development*, 7(2): 161-181.

SCHWINDT-BAYER, L. (2006), "Still 'supermadres'? Gender and the policy priorities of Latin

American legislators", *American Journal of Political Science*, 50(3): 570-585.

VAN BELLE, J. (2016), *Paternity and parental leave policies across the European Union*, Bruselas, European Commission.

WANGNERUD, L. (2000), "Testing the politics of presence: Women's representation in the Swedish Riksdag", *Scandinavian Political Studies*, 23(1): 67-91.