



Eurofound

Fomento de la cohesión social
y la convergencia

Convergencia al alza en igualdad de género: ¿cuán cerca está la Unión de la igualdad?



Informe de políticas conjunto del EIGE y Eurofound

Cuando se cite el presente informe, deberá utilizarse el siguiente texto:

Eurofound y EIGE (2021), *Convergencia al alza en igualdad de género: ¿cuán cerca está la Unión de la igualdad?* Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Autores: Martina Bisello, Jakub Caisl, Anamaria Maftai, Eleonora Peruffo, Davide Barbieri, Jolanta Reingarde y Massimiliano Mascherini

Dirección de investigación: Martina Bisello y Massimiliano Mascherini (Eurofound); Jakub Caisl y Davide Barbieri (EIGE)

Proyecto de investigación: Investigación *ad hoc* como parte del plan de acción para la cooperación entre Eurofound y EIGE en 2021

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

El presente informe de políticas y cualquier material asociado están disponibles en el sitio web de Eurofound en <http://eurofound.link/ef21041> y en el sitio web del EIGE en <https://europa.eu/!tM69Dgr>

©Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2021
e Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2021

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté sometido a derechos de autor de Eurofound, debe solicitarse autorización directamente a las personas titulares de los derechos de autor.

Imagen de portada: © Maksym Gorpenyuk/Shutterstock.com

Otras imágenes: p. 1: © John Wildgoose/KOTO/Adobe Stock Photos

p. 2: © Alexandros Michailidis/Shutterstock.com

p. 5: © Chiara Luxardo

p. 18: © Alexander Rath/Shutterstock.com

Toda solicitud de derechos de autor debe dirigirse por escrito a la siguiente dirección: copyright@eurofound.europa.eu

Las investigaciones realizadas antes de que el Reino Unido abandonase la Unión Europea el 31 de enero de 2020 y publicadas posteriormente pueden incluir datos sobre los 28 Estados miembros de la UE. Después de esta fecha, las investigaciones solo tienen en cuenta a los 27 Estados miembros de la UE (EU-28 menos el Reino Unido), salvo que se especifique lo contrario.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos del ámbito de las políticas sociales, de empleo y laborales de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) es un órgano autónomo de la Unión Europea, creado para fortalecer la igualdad de género en toda la UE. La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la UE y la tarea del EIGE consiste en convertirla en una realidad dentro y fuera de Europa.

Print: ISBN 978-92-9482-911-5 doi:10.2839/95395 MH-02-21-599-ES-C

PDF: ISBN 978-92-9482-906-1 doi:10.2839/075989 MH-02-21-599-ES-N

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Teléfono: (+353 1) 204 31 00

Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu

Sitio web: www.eurofound.europa.eu

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

Teléfono: (+370 5) 2157444

Correo electrónico: eige.sec@eige.europa.eu

Sitio web: <http://www.eige.europa.eu>



Introducción

A lo largo de la última década, la UE ha realizado avances hacia la igualdad de género, aunque a un ritmo muy lento. Si bien se considera que la UE es líder mundial en igualdad de género, esto oculta la diversidad de logros a escala nacional. Los avances son mucho más pronunciados en algunos Estados miembros que en otros, y millones de personas europeas siguen sin explotar todo su potencial debido a su género. Ahora esta evolución ha sufrido un empeoramiento debido a la pandemia de la COVID-19 y amenaza con revertir gran parte de los avances recientes.

La estrategia de la igualdad de género de la UE para el período 2020-2025 reconoce la lentitud y los resultados desiguales de las políticas en este ámbito, y hace hincapié en la necesidad de seguir avanzando, entre otros, en la lucha contra las brechas de género y la desigual participación en el mercado laboral. También reconoce el Índice de Igualdad de Género, elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), como una referencia clave para la igualdad de género y manifiesta su intención de introducir un seguimiento anual de la igualdad de género, sobre la base de este Índice.

El Índice de Igualdad de Género es una herramienta decisiva para medir los avances producidos en la igualdad de género en la

UE. Abarca una serie de indicadores en los ámbitos fundamentales del trabajo, el dinero, el conocimiento, el tiempo, el poder y la salud (y dos ámbitos adicionales, la violencia y las desigualdades transversales, que no contribuyen directamente a la puntuación global del Índice). Los indicadores están estrechamente relacionados con los objetivos de la UE y los compromisos internacionales, como la Plataforma de Acción de Pekín y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Hasta ahora, el Índice de Igualdad de Género se ha utilizado principalmente para proporcionar información detallada sobre los avances hacia la igualdad de género en la UE y sus Estados miembros. Sin embargo, dados los diferentes patrones observados a escala nacional, también resulta crucial para comprender la evolución de las disparidades entre los Estados miembros y sus implicaciones para la convergencia económica y social al alza en la UE. Esto exige responder a una pregunta importante: ¿los Estados miembros han convergido al alza en igualdad de género, con la mejora de los resultados de todos los Estados miembros y la reducción de las disparidades entre ellos? Otras preguntas son las siguientes: ¿Qué Estados miembros se están acercando más rápidamente a los países con

mejores resultados y cuáles siguen quedando atrás? ¿Existen diferencias significativas en estos patrones en los distintos ámbitos de la igualdad de género?

Este informe, elaborado conjuntamente por la Fundación Europea para la Mejora

de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y el EIGE en el contexto de la cooperación actual entre las dos agencias, tiene por objeto responder a estas preguntas investigando patrones de convergencia en el Índice de Igualdad de Género entre los Estados miembros durante el período 2010-2018.



Contexto político

La igualdad de género es un valor fundamental de la UE, establecido como derecho fundamental en los Tratados de la UE. La estrategia de igualdad de género de la UE para el período 2020-2025 trata de lograr una unión de igualdad en la que las mujeres y los hombres puedan seguir el camino que hayan elegido en una sociedad libre de violencia y estereotipos, en la que el liderazgo se comparta por igual y en la que las personas prosperen en una economía igualitaria desde la perspectiva de género. La UE lleva mucho tiempo demostrando su dedicación a la igualdad de género a través de sus compromisos internacionales, como la Plataforma de Acción de Pekín y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

El compromiso de lograr la igualdad de género en la UE debe entenderse en el contexto de la convergencia hacia mejores condiciones de vida y de trabajo, una promesa política más amplia que es clave para mantener la cohesión y la legitimidad de la propia UE. El pilar europeo de derechos sociales, junto con el Plan de Acción que contribuye a la aplicación de sus principios, es una de las principales iniciativas puestas en marcha en los últimos años para relanzar las aspiraciones

económicas de la UE con una fuerte dimensión social. El objetivo general del pilar es servir de guía para un proceso renovado de convergencia económica y social al alza entre los Estados miembros. La igualdad de género es uno de los principios clave del pilar social. Desde la perspectiva de la igualdad de género, lo ideal sería observar avances en cada Estado miembro, mientras que las sociedades con menos igualdad de género se aproximan cada vez más a las sociedades con mayor igualdad de género, reduciendo así las disparidades generales.

En este contexto, es un signo positivo que en los últimos años se hayan producido varios acontecimientos destacados en el ámbito jurídico y político de la UE para promover la igualdad de género en todos los Estados miembros. Por ejemplo, la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional se adoptó en 2019 para mejorar el acceso de los progenitores y cuidadores y cuidadoras a fórmulas de tiempo de trabajo que les permitan gestionar mejor las demandas de la vida familiar (como permisos relacionados con la familia y los cuidados y fórmulas de trabajo flexibles) y fomentar que los hombres se acojan a dichas disposiciones. El 4 de marzo de 2021, la Comisión propuso

una Directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor mediante mecanismos de transparencia salarial y de cumplimiento.

Sin embargo, la propuesta de la Comisión no llegó hasta después del fracaso de la Recomendación de 2014 sobre la transparencia en relación con el salario de mujeres y hombres para fomentar que todos los Estados miembros introdujeran medidas de transparencia salarial. La falta de transparencia ha contribuido a la persistencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, con unos ingresos brutos por hora de las mujeres un 14,1 % inferior a los de los hombres, por término medio, en 2019. Los avances en el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral también son decepcionantes: la brecha de género en el empleo se ha estancado en 12 puntos porcentuales desde 2014.

Alcanzar un consenso entre los Estados miembros ha resultado difícil en algunos ámbitos. Por ejemplo, aunque la UE ha dado pasos importantes para adherirse al Convenio del Consejo de Europa sobre

Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul), se enfrenta a una creciente resistencia a su ratificación por parte de varios Estados miembros. La propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas se presentó en 2012, pero sigue bloqueada.

De cara al futuro, la estrategia de igualdad de género esboza los objetivos políticos y las acciones clave para el período 2020-2025. Considera que el Índice de Igualdad de Género del EIGE es una herramienta importante para medir los avances hacia la igualdad de género en la UE, junto con una serie de indicadores de Eurostat y Eurofound relacionados con las prioridades de igualdad de género esbozadas en los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y en el cuadro de indicadores sociales de la UE. El análisis presentado en este informe tiene por objeto contribuir a estos esfuerzos de seguimiento analizando si los recientes avances hacia la igualdad de género han cumplido las aspiraciones de convergencia social y económica al alza descritas en el pilar.

Conclusiones principales

- Entre 2010 y 2018, la puntuación del Índice de Igualdad de Género aumentó en la UE en su conjunto y en todos los Estados miembros, aunque el ritmo de progreso es lento en general y varía mucho de un Estado miembro a otro. Las disparidades nacionales aumentaron entre 2011 y 2014, pero se redujeron en años posteriores. La tendencia general fue de convergencia al alza.
- Suecia ocupó el primer puesto en cuanto a los avances realizados en materia de igualdad de género a lo largo de todo el período, mientras que Grecia fue el país con las mayores dificultades a este respecto. Varios Estados miembros mediterráneos y algunos de los Estados miembros bálticos se encontraban entre los que más avanzaron para aproximarse a la media de la UE. En Italia, Chipre, Malta y Portugal, el Índice aumentó más de 7,5 puntos. Estonia registró el aumento más impresionante de los tres Estados miembros bálticos: 7,3 puntos.
- En un tono menos positivo, varios Estados miembros, principalmente de Europa Central y Oriental, que ya se estaban quedando atrás en 2010, mejoraron sus resultados a un ritmo más lento que la media de la UE, por lo que se quedaron todavía más atrás. Otros estaban todavía prácticamente en la misma situación en 2018; especialmente Chequia, Hungría y Polonia.
- Aunque el Índice abarca seis ámbitos fundamentales (trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud), los logros en el ámbito del poder fueron los que impulsaron el progreso general en la igualdad de género entre 2010 y 2018. Este ámbito abarca la representación de mujeres y hombres en una serie de puestos decisorios del más alto nivel en los ámbitos político, económico y social. Sin embargo, la evolución positiva en este ámbito vino acompañada de crecientes disparidades entre Estados miembros, lo que dio lugar a un patrón claro de divergencia al alza.
- Las notables mejoras en materia de equilibrio de género en los consejos de administración de empresas de varios Estados miembros (en particular Francia e Italia, pero también Bélgica y Alemania) mejoraron la puntuación global del Índice en el ámbito del poder, pero también incrementaron las disparidades nacionales debido a que otros Estados miembros se quedaron atrás. El fuerte aumento del porcentaje de mujeres en los consejos de administración de empresas está estrechamente relacionado con la adopción, por parte de los Estados miembros, de cuotas jurídicamente vinculantes de representación equilibrada desde el punto de vista del género.
- Los acontecimientos derivados de la crisis de la COVID-19 amenazan con revertir los logros recientes en materia de igualdad de género, especialmente en los ámbitos del trabajo y el tiempo. Las medidas para contener la pandemia pasaron una intensa factura en el ámbito del empleo femenino y provocaron un aumento de sus responsabilidades asistenciales. También existe un riesgo tangible de que las repercusiones económicas y sociales derivadas de la crisis sanitaria puedan provocar divergencias y tendencias a la baja en los Estados miembros, ya que el efecto desproporcionado que la crisis actual está teniendo en las mujeres varía considerablemente de un Estado miembro a otro.



Análisis de los datos

Esta sección se compone de dos partes. La primera investiga las tendencias de convergencia al alza en el Índice de Igualdad de Género desde 2010 hasta los últimos datos disponibles en 2018. También presenta los avances nacionales individuales logrados en materia de igualdad de género, destacando los Estados miembros con mejores y peores resultados. La segunda parte analiza en más detalle los patrones clave de la convergencia y las tendencias más significativas en los seis ámbitos principales del Índice de Igualdad de Género: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud.

Tendencias del Índice de Igualdad de Género

Medición de la convergencia al alza

Eurofound define la «convergencia al alza» como la incidencia simultánea de una mejora en la evolución de los Estados miembros hacia un objetivo y una reducción de las disparidades en sus resultados.

El concepto de mejora de los resultados representa, en última instancia, un avance hacia un objetivo político de mejora de las

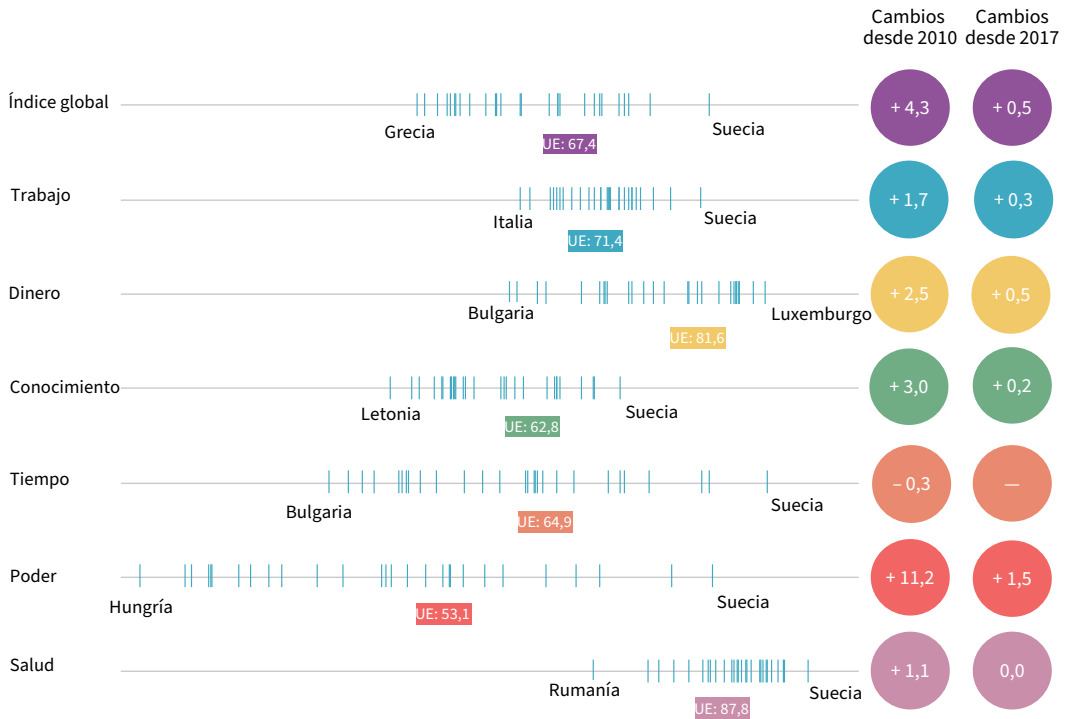
condiciones de vida y de trabajo. Esto hace que la convergencia al alza sea un concepto normativo derivado de un consenso político sobre la conveniencia de los avances medidos por el indicador en cuestión. En el contexto de este informe, la convergencia al alza significa aumentar la igualdad entre mujeres y hombres en cada Estado miembro, mientras que los Estados miembros menos igualitarios en materia de género alcanzan el nivel de los más igualitarios, reduciendo las disparidades en el conjunto de la UE.

El Índice de Igualdad de Género ofrece una medición completa de los avances registrados en materia de igualdad de género en la UE. Sitúa a la UE y a sus Estados miembros en una escala de 1 a 100, en la que 100 representa la plena igualdad entre mujeres y hombres. El Índice se ha utilizado para realizar el seguimiento de los avances desde su primera edición en 2013. En octubre de 2020 se publicó la quinta edición, que recoge puntuaciones hasta 2018.

Sobre la base de los datos de 2018, la puntuación de la EU-27 en el Índice de Igualdad de Género en 2020 es de 67,4 sobre 100, lo que representa un aumento de solo 4,3 puntos desde 2010 ⁽¹⁾. Los avances

⁽¹⁾ La puntuación del Índice de Igualdad de Género de 2020 (basada en datos de 2018) es de 67,9 y abarca la EU-27 en combinación con el Reino Unido (EIGE, 2020a). La puntuación se ha vuelto a calcular aquí solo para la EU-27.

Gráfico 1: Rangos de puntuaciones del Índice de Igualdad de Género en los Estados miembros en 2018 y cambios a lo largo del tiempo, EU-27



Nota: Esta cifra presenta los datos del agregado EU-27, basados en una media ponderada de los 27 Estados miembros de la UE. En cambio, el siguiente análisis de convergencia utiliza una media no ponderada de la EU-27 para las puntuaciones del Índice agregado, siguiendo la metodología de Eurofound para el análisis de la convergencia. En el ámbito del tiempo, en 2017 no se disponía de datos nuevos.

Fuente: EIGE, Índice de Igualdad de Género.

hacia la igualdad de género fueron más pronunciados en el ámbito del poder, al representar alrededor de dos tercios de la mejora observada en la puntuación global del Índice. Los avances en otros ámbitos del Índice, como el trabajo o el dinero, fueron mucho más lentos. El gráfico 1 muestra los cambios en el Índice de Igualdad de Género y sus ámbitos entre 2010 y 2018, y a lo largo de un período de un año entre 2017 y 2018.

La investigación sobre la convergencia al alza del Índice de Igualdad de Género que se expone a continuación utiliza tres magnitudes estadísticas complementarias de la convergencia:

- la reducción de las disparidades entre los Estados miembros;

- el grado en que se han recuperado los Estados miembros que se habían quedado rezagados en 2010;
- la reducción de las diferencias entre el Estado miembro con los mejores resultados y los demás.

En el recuadro que figura a continuación se ofrece más información metodológica sobre los tipos de convergencia al alza y sobre las magnitudes estadísticas utilizadas habitualmente para captar cada uno de ellos.

Cuadro 1: Magnitudes de la convergencia al alza

Medir la convergencia al alza implica cuantificar dos conceptos: la mejora y la convergencia.

La mejora se mide por el cambio en las medias no ponderadas de los resultados de los Estados miembros en relación con indicadores seleccionados. Se utilizan medias no ponderadas para dar a cada Estado miembro la misma representación e importancia a la hora de determinar la tendencia general.

En cuanto a la convergencia, Eurofound distingue dos tipos de convergencia al alza.

- Una convergencia al alza estricta se produce cuando todos los Estados miembros mejoran sus resultados, mientras que se reducen las disparidades entre ellos. En este caso, ningún Estado miembro se queda atrás.
- La convergencia al alza (sin el calificativo «estricta») se produce cuando se registra una mejora en la media de la UE, al tiempo que las disparidades disminuyen. Sin embargo, en este caso no todos los Estados miembros registran mejoras.

Además de la convergencia al alza, y siguiendo la misma lógica, Eurofound define otras tres posibles situaciones: divergencia al alza, divergencia a la baja y convergencia a la baja.

Una tendencia a la baja indica una desviación de la dirección deseada de un indicador, mientras que la divergencia describe un aumento de las disparidades.

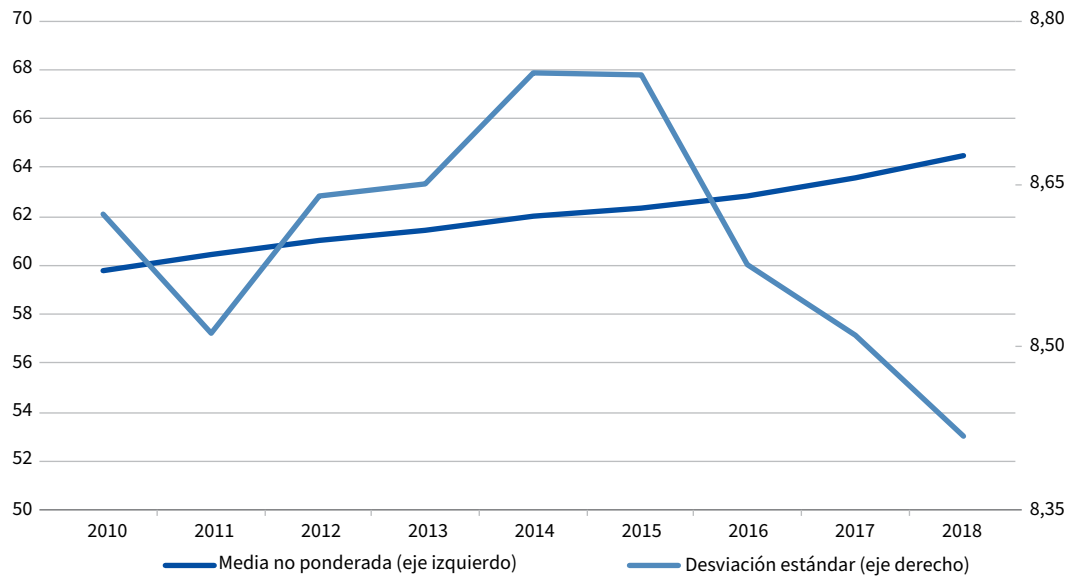
- Se utilizan habitualmente tres magnitudes estadísticas para medir la convergencia: convergencia sigma, beta y delta. Cada una mide un aspecto diferente del proceso de convergencia.
- La convergencia sigma se refiere a la reducción global de las disparidades entre los Estados miembros a lo largo del tiempo y se mide por el cambio en las medidas estadísticas de dispersión, como la desviación estándar o el coeficiente de variación. Una disminución de la desviación estándar o del coeficiente de variación a lo largo del tiempo indica convergencia.
- La convergencia beta se utiliza para medir si los Estados miembros que parten de unos niveles de resultados inicialmente bajos crecen más rápidamente que los Estados miembros con mejores resultados, es decir, si los primeros se están aproximando a los segundos.
- La convergencia delta se utiliza para analizar la distancia de los Estados miembros respecto al Estado miembro con mejores resultados y suele medirse a través de la suma de las distancias entre los Estados miembros y el país con los mejores resultados.

Mejora de la puntuación del Índice de Igualdad de Género y reducción moderada de las disparidades

Entre 2010 y 2018, la puntuación del Índice de Igualdad de Género creció de forma constante, aunque lentamente, en la EU-27, como se muestra en el gráfico 2. Aunque la evolución positiva de la media de la UE fue fluida, no ocurre lo mismo con las disparidades entre Estados miembros, medidas por la desviación estándar. Las disparidades aumentaron entre 2011 y 2014 (debido principalmente a una fuerte divergencia en el ámbito del poder, que

se examina con más detalle a continuación), tras lo cual volvieron a reducirse de nuevo. A pesar de este aumento temporal de la variación, se habían registrado avances en todos los Estados miembros hasta 2018, aunque en diferentes grados, lo que dio lugar a una convergencia al alza estricta (aunque moderada) de la igualdad de género en la EU-27. En cuanto a los resultados a nivel nacional, Suecia ocupó el primer puesto a lo largo de todo el período, mientras que Grecia tuvo más dificultades para avanzar en materia de igualdad de género.

Gráfico 2: Convergencia al alza en el Índice de Igualdad de Género (en puntos), EU-27, 2010-2018



Fuente: EIGE, *Índice de Igualdad de Género*; cálculos de los autores.

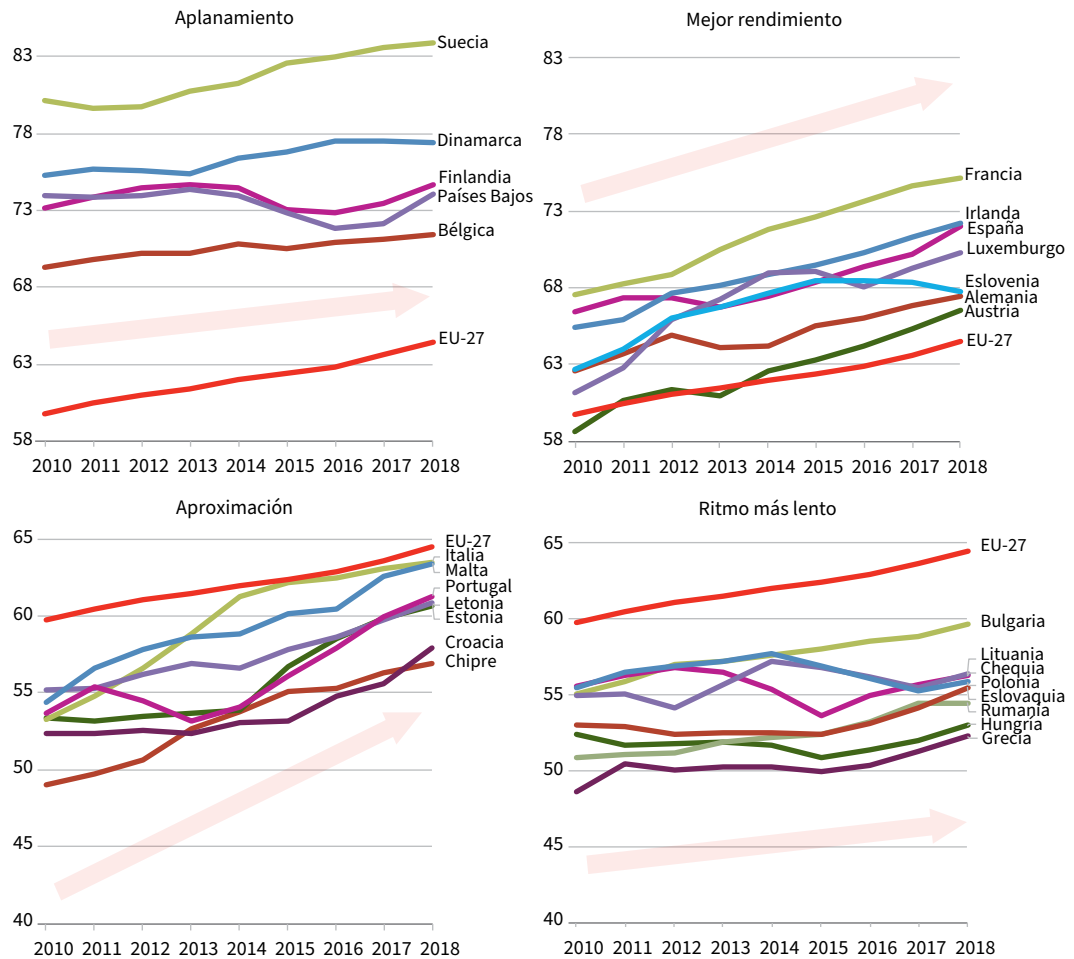
Varios Estados miembros se quedan rezagados

Cuando se examina con mayor detenimiento el rendimiento a nivel nacional, pueden identificarse los siguientes escenarios, que reflejan la mejora o el empeoramiento de los resultados de cada Estado miembro en comparación con la media de la UE (véase el gráfico 3).

- **Aplanamiento.** Esto ocurre cuando la puntuación del Índice de Igualdad de Género de un Estado miembro es mejor que la media de la UE, pero crece a un ritmo más lento. Este es el caso, por ejemplo, de los Estados miembros escandinavos.
- **Mejor rendimiento.** Esto ocurre cuando la puntuación de un Estado miembro es superior a la media de la UE desde el principio y también mejora a un ritmo más rápido, de forma que aumenta la diferencia con la media. Austria se ha incluido aquí a pesar de que sus resultados fueron inferiores a la media de la UE en el año inicial. Principalmente los Estados miembros de la UE más antiguos siguieron esta tendencia.
- **Aproximación.** Este patrón se observa cuando el rendimiento de un Estado miembro es inicialmente inferior a la media de la UE, pero mejora más rápidamente y reduce la brecha. Esta evolución es evidente en varios Estados miembros de la región mediterránea y en dos Estados miembros bálticos (Letonia y Estonia).
- **Ritmo más lento.** Esto ocurre cuando el rendimiento de un Estado miembro es inicialmente inferior a la media de la UE y también crece a un ritmo más lento, de manera que aumenta la brecha a lo largo del tiempo. Este es el caso de muchos Estados miembros de Europa Central y Oriental que se adhirieron a la UE en 2004, así como de Grecia.

Si se analiza la magnitud de los avances logrados a lo largo de los 8 años, puede observarse que, sobre todo, los Estados miembros meridionales de la UE fueron los que más mejoraron en el ámbito de la igualdad de género: en Italia, Chipre, Malta y Portugal, el índice aumentó más de 7,5 puntos (junto con Francia, Luxemburgo y Austria). Entre los Estados miembros bálticos, Estonia registra el aumento más impresionante: 7,3 puntos.

Gráfico 3: Puntuaciones de los Estados miembros en el Índice de Igualdad de Género agrupadas en cuatro patrones, 2010-2018



Nota: El rendimiento se muestra en relación con la media (no ponderada) de la UE.

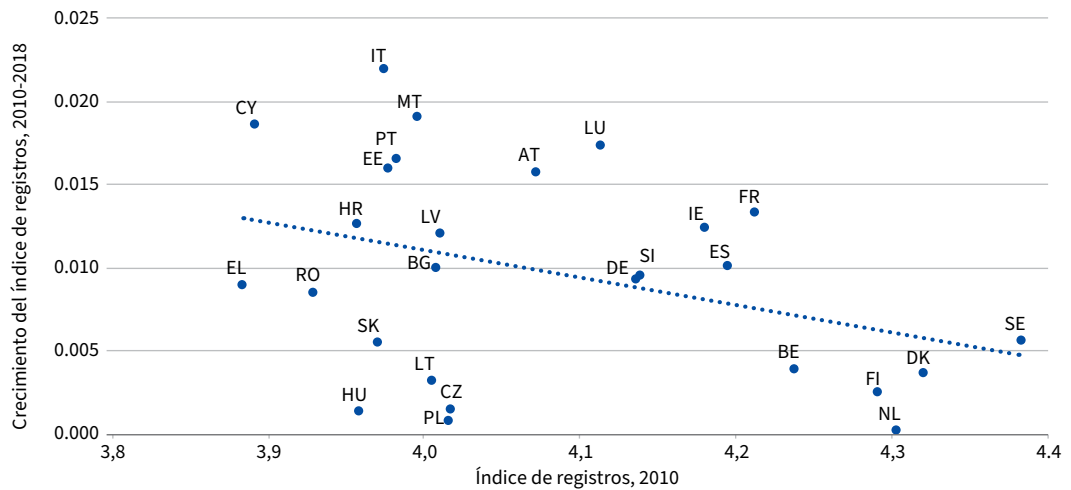
Fuente: EIGE, Índice de Igualdad de Género; cálculos de los autores.

Avances más rápidos en los Estados miembros menos igualitarios en relación con el género

Cuando se comparan los resultados de la totalidad de los Estados miembros y, en particular, cuando se comparan las mejoras a lo largo del tiempo respecto de sus situaciones iniciales, se observa un patrón claro de aproximación a escala del agregado UE. Esto se muestra en el gráfico 4 y está representado por una relación negativa entre el crecimiento del Índice de Igualdad de Género entre 2010 y 2018 y su valor inicial en 2010, como indica la tendencia a la baja.

Varios Estados miembros que inicialmente obtuvieron peores resultados en términos de igualdad de género registraron mejoras más rápidas que otros Estados miembros. En términos relativos, Italia, Chipre y Malta lograron las mayores mejoras en materia de igualdad de género (el índice creció más de un 16 % en cada uno). Por otra parte, el crecimiento en Dinamarca, los Países Bajos, Finlandia y Suecia (que ya tenían puntuaciones más altas en 2010) no superó el 5 %. En un tono menos positivo, varios Estados miembros, principalmente de Europa Central y Oriental, que ya estaban rezagados en 2010, seguían prácticamente en la misma posición en 2018.

Gráfico 4: Aproximación en el Índice de Igualdad de Género, EU-27, 2010-2018 (*)



(*) En el interior de la contraportada se recoge una guía de los códigos de países.

Nota: El valor p para el coeficiente beta es $< 0,05$.

Fuente: EIGE, Índice de Igualdad de Género; cálculos de los autores.

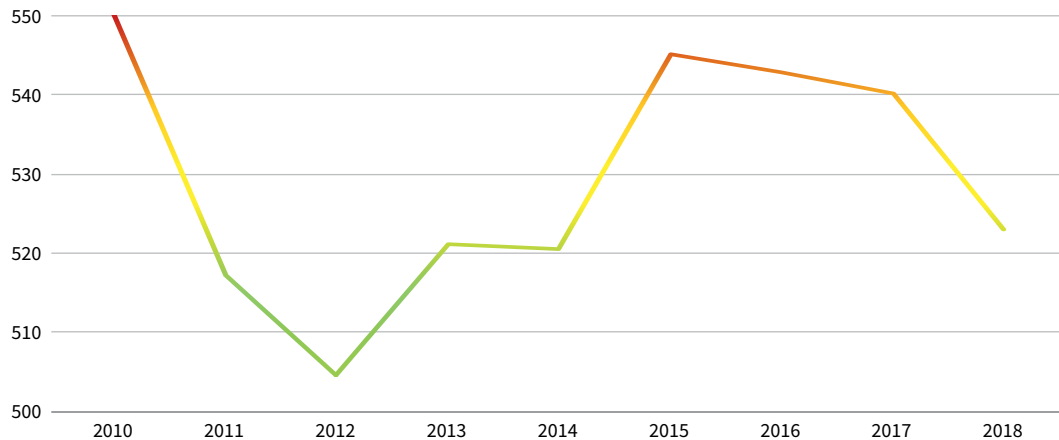
Este es el caso, en particular, de Chequia, Hungría y Polonia, ninguno de los cuales registró mejoras superiores al 1,2 %, y de Lituania, con un crecimiento modesto del 2,6 %.

Cerrar la brecha en relación con el país que marca el paso

A menudo considerado un modelo en igualdad de género, Suecia ha allanado el camino para el resto de la UE: en 2018 ocupó el primer puesto en todos los ámbitos del Índice excepto el dinero (donde ocupaba el sexto puesto). La distancia entre este país, que marca la tendencia en materia de igualdad de

género, y los demás Estados miembros es otro indicador de la evolución hacia la convergencia al alza a escala de la UE, y el objetivo es cerrarla/eliminarla. Esta distancia se evalúa utilizando otra magnitud de convergencia: la suma de las distancias de todas las puntuaciones de los Estados miembros con respecto al país que obtiene los mejores resultados (expresadas como diferencias en las puntuaciones del Índice, en puntos). Este análisis muestra que la distancia fluctuó considerablemente a lo largo del tiempo. En general, sin embargo, se registró una modesta reducción entre 2010 y 2018, lo que indica un avance a largo plazo (véase el gráfico 5).

Gráfico 5: Distancia entre el país con los mejores resultados y los demás Estados miembros en el Índice de Igualdad de Género (en puntos), EU-27, 2010-2018



Nota: La distancia se calcula sumando las diferencias entre la puntuación del Índice de Igualdad de Género de Suecia (en puntos) y las puntuaciones de todos los demás Estados miembros.

Fuente: EIGE, Índice de Igualdad de Género; cálculos de los autores.

Patrones clave en los distintos ámbitos e indicadores del Índice

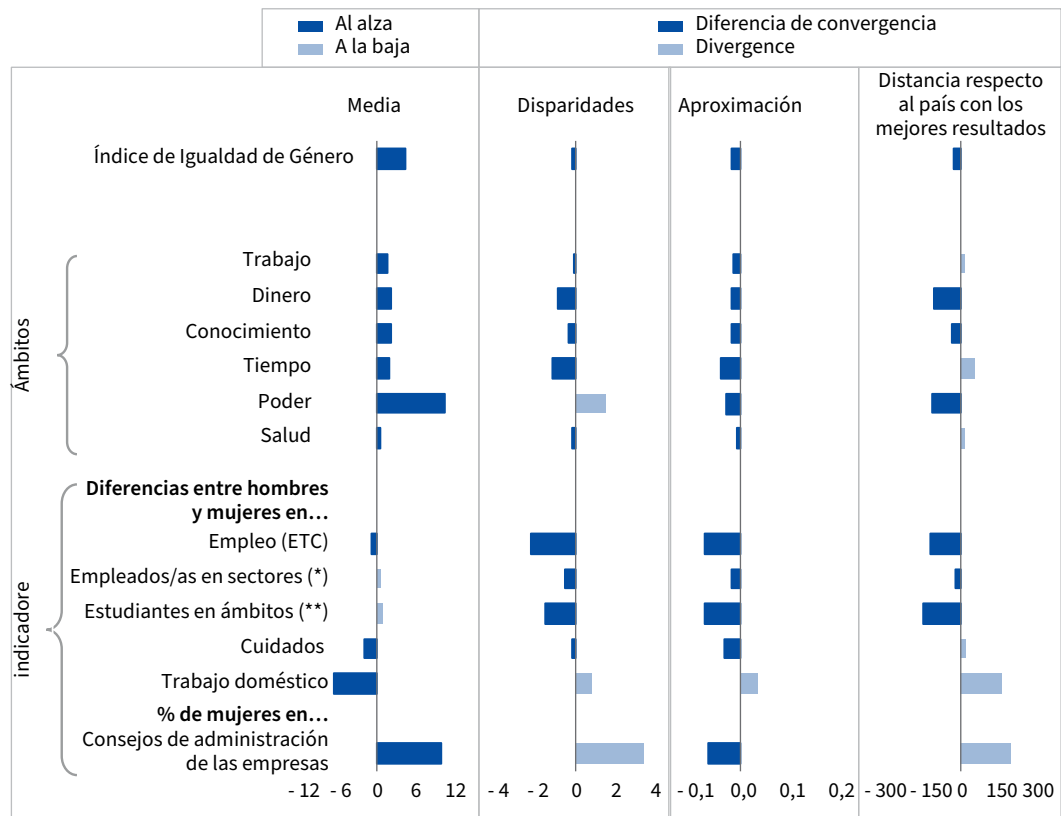
La puntuación global del Índice se calcula sobre la base de las puntuaciones de los seis ámbitos principales del Índice (trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud), que se calculan a su vez utilizando una serie de indicadores clave en cada ámbito. Para comprender la dinámica de la convergencia de la puntuación global del Índice, es importante analizar la convergencia dentro de los ámbitos y entre los indicadores.

Aunque el análisis anterior mostró ciertos avances en la puntuación global del Índice, junto con la reducción de las disparidades entre los Estados miembros, la imagen es menos positiva cuando se analizan los ámbitos

(véase el gráfico 6). Mientras que la igualdad de género en los seis ámbitos evolucionó positivamente (es decir, aumentaron las medias no ponderadas de la EU-27), las disparidades entre los Estados miembros se incrementaron en el ámbito del poder. Además, la distancia acumulada con respecto al país con los mejores resultados en los ámbitos del trabajo, el tiempo y la salud fue mayor en 2018 que en 2010.

Dado que el análisis sistemático va más allá del alcance de este breve informe, a continuación, se examina una selección de ejemplos de diferentes dinámicas, que abarcan varios indicadores clave. La lista completa de indicadores del Índice puede consultarse en el anexo 1 del informe del EIGE *Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the future of work* («Índice de Igualdad de Género 2020 – La digitalización y el futuro del trabajo») (EIGE, 2020a).

Gráfico 6: Convergencia y divergencia entre los ámbitos del Índice e indicadores seleccionados, 2010-2018



(*) Los sectores pertinentes son la educación, la salud humana y el trabajo social.

(**) Los ámbitos pertinentes son la educación, la salud, el bienestar, las humanidades y las artes.

Nota: Los valores de la convergencia beta (denominada «aproximación») son estadísticamente significativos para todos los ámbitos, con la excepción del ámbito del trabajo, y para todos los indicadores, con la excepción de las brechas de género en el trabajo de prestación de cuidados y las tareas domésticas.

Fuente: EIGE, Índice de Igualdad de Género; cálculos de los autores.

Divergencia al alza en la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas

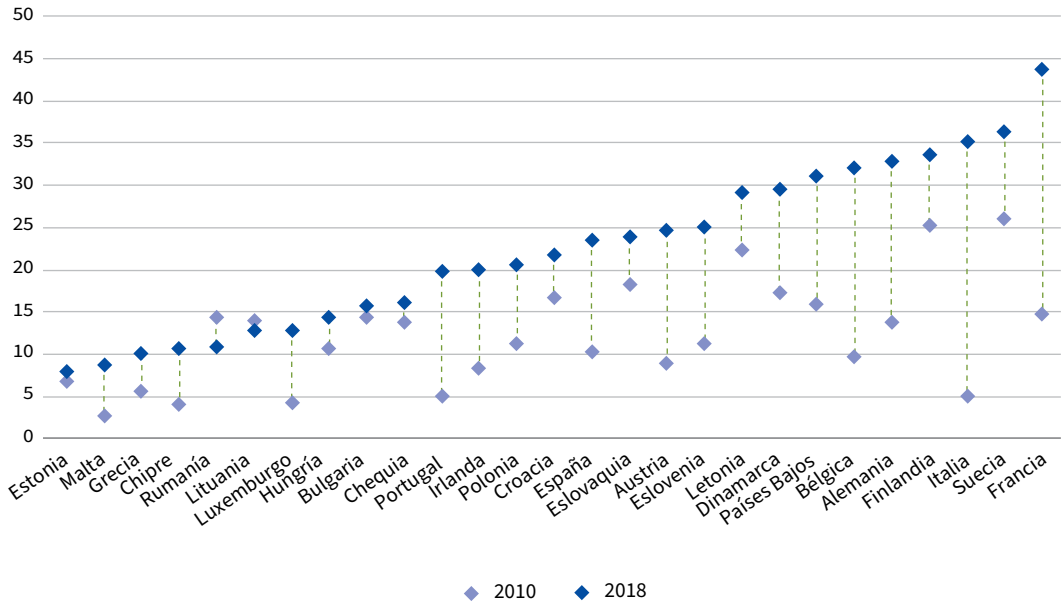
Entre 2010 y 2018, aumentaron considerablemente las disparidades entre los Estados miembros en el ámbito del poder, que analiza la representación de mujeres y hombres en varios de los puestos de toma de decisiones más importantes en los ámbitos político, económico y social. Al mismo tiempo, la puntuación del Índice en el ámbito del poder aumentó sustancialmente, lo que dio lugar a un patrón claro de divergencia al alza.

Gran parte del aumento de las disparidades se debe a un aumento de la proporción de mujeres en los consejos de administración

de las mayores empresas cotizadas en varios Estados miembros: en Francia e Italia, el porcentaje aumentó más de 29 puntos porcentuales, y en Bélgica y Alemania en más de 19 puntos porcentuales (véase el gráfico 7).

Las mejoras en los Estados miembros mediterráneos que inicialmente tenían malos resultados, como Grecia, Chipre y Malta, les ayudaron a aproximarse, pero estos avances fueron insuficientes para igualar a los países con los mejores resultados (como Francia y Suecia) a lo largo de todo el período. Rumanía y Lituania fueron los únicos Estados miembros en los que el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas disminuyó (3,5 y 1,1 puntos porcentuales, respectivamente).

Gráfico 7: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas (%), por Estado miembro, 2010 y 2018



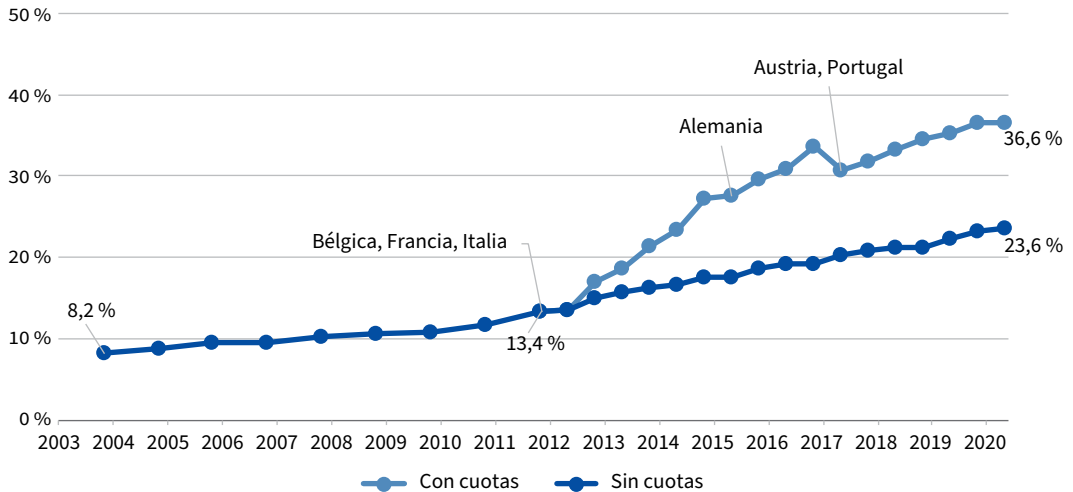
Nota: Los datos se refieren a la representación de las mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas. Los valores de 2010 y 2018 representan medias de 3 años (2009-2011 y 2017-2019, respectivamente).

Fuente: EIGE, Base de datos de estadísticas de género — Mujeres y hombres en la toma de decisiones; cálculos de los autores.

El aumento del porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas en determinados Estados miembros parece guardar relación con la adopción de medidas jurídicamente vinculantes (cuotas, por ejemplo) sobre representaciones mínimas de cada sexo (EIGE, 2020a). Entre 2010 y 2018, seis Estados miembros (Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Austria y Portugal) adoptaron dichas medidas y su impacto fue claro (véase

el gráfico 8); Grecia promulgó recientemente una legislación similar. En octubre de 2020, las mujeres representaban alrededor del 37 % de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de los Estados miembros con cuotas vinculantes, frente a menos del 25 % en los Estados miembros que no adoptaron tales medidas.

Gráfico 8: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas: Comparación de los Estados miembros con y sin cuotas nacionales de equilibrio de género, 2003-2020



Nota: Los datos excluyen Chequia, Lituania, Malta y Polonia para 2003 y Croacia para 2003 a 2006 (ya que estos Estados miembros se incorporaron a la recogida de datos en 2004 y 2007, respectivamente). Grecia está incluida en el grupo «sin cuotas», ya que su legislación sobre cuotas no se aprobó hasta julio de 2020.

Fuente: EIGE, Base de datos de estadísticas de género — Mujeres y hombres en la toma de decisiones; cálculos de los autores.

Convergencia al alza del empleo equivalente a tiempo completo

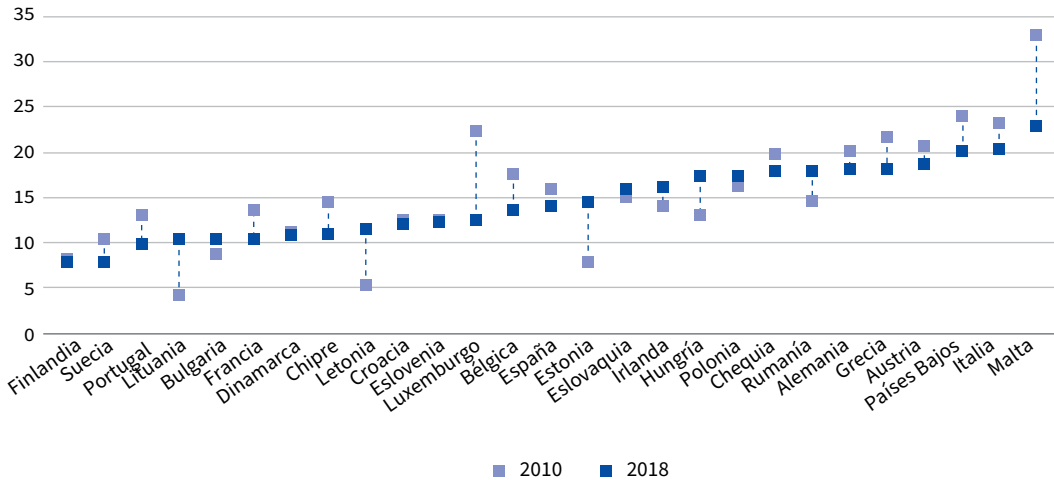
Entre 2010 y 2018, se logró la convergencia al alza en la reducción de la brecha de género en el empleo equivalente a tiempo completo (ETC), que se define como la diferencia entre los valores absolutos de las tasas de empleo en ETC de mujeres y hombres. La tasa de empleo en ETC tiene en cuenta la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres y se obtiene comparando el promedio de horas trabajadas de cada trabajador con el promedio de horas trabajadas por un trabajador a tiempo completo.

Dada la menor probabilidad entre los hombres de ser empleados a tiempo parcial que entre las mujeres, el uso de este indicador es pertinente desde la perspectiva de la igualdad de género, ya que tiene en cuenta la heterogeneidad de las horas de trabajo entre las personas empleadas.

La brecha de género en el empleo en ETC disminuyó ligeramente a escala de la UE, mientras que las disparidades entre Estados

miembros se redujeron considerablemente. Luxemburgo y Malta, que figuraban entre los países con peores resultados en 2010, están recuperando terreno y han logrado destacar respecto al resto de la UE gracias a sus impresionantes avances en materia de empleo femenino, con una brecha que ha disminuido un tercio en Malta y se ha reducido casi la mitad en Luxemburgo en 2018 (véase el gráfico 9). Italia y los Países Bajos se quedaron rezagados durante todo el período, debido a una menor tasa de empleo femenino en Italia y a una tasa excepcionalmente elevada de mujeres con empleo a tiempo parcial en los Países Bajos. La situación de Finlandia y Suecia, los países con los mejores resultados en 2018, con brechas de género de 7,9 puntos porcentuales, representó una ligera mejora respecto a 2010 (especialmente en Suecia). Sin embargo, no se logró la convergencia en sentido estricto, ya que la brecha de género se agudizó en nueve Estados miembros, entre los que se encontraban los Estados miembros bálticos, cuya brecha de género fue la más baja en 2010, pero casi se duplicó con el tiempo.

Gráfico 9: Brechas de género en el empleo en ETC (en puntos porcentuales), por Estado miembro, 2010 y 2018



Fuente: Eurostat, Encuesta de Población Activa de la UE; cálculos de los autores.

Estos logros pueden estar en riesgo debido al impacto de la pandemia de COVID-19 en el empleo. En el segundo trimestre de 2020, la tasa de empleo de la UE disminuyó alrededor del 2,5 % tanto para mujeres como para hombres en comparación con el año anterior. Esta disminución estuvo acompañada de una fuerte disminución del número total de horas reales trabajadas en el empleo principal entre las personas que permanecieron empleadas, lo que afectó en mayor medida a las mujeres que a los hombres, lo que probablemente aumentó la brecha de género en el empleo en ETC (EIGE, 2021).

Además, durante la primera ola de la pandemia, las mujeres estaban más expuestas al riesgo de abandonar el mercado laboral, muy probablemente porque asumieron una mayor parte de las responsabilidades en materia de los cuidados del hogar. En el segundo trimestre de 2020, en la mayoría (17 de 23) de los Estados miembros de la UE (EIGE, 2021), las mujeres desempleadas tendieron a la inactividad con mayor frecuencia que los hombres desempleados.

Desde el punto de vista de la convergencia, el impacto de la crisis varió sustancialmente según los Estados miembros, tanto en términos de magnitud global como en el grado en que se vieron afectadas las mujeres y los hombres. Por ejemplo, Bulgaria, Irlanda y España registraron las mayores caídas en el empleo tanto de

mujeres como de hombres, con una reducción media superior en más del doble a la observada en la UE. En Italia, Malta y Polonia, las grandes reducciones del empleo aumentaron las brechas de género existentes (EIGE, 2021). Esto puede haber contribuido a una mayor disparidad en las brechas de género en el empleo y en la participación en el mercado laboral entre los Estados miembros.

Persistente segregación en sectores y ámbitos de estudio

La segregación de género en sectores y profesiones y en todos los ámbitos de estudio es una desigualdad bien documentada y profundamente arraigada en la UE. Las mujeres siguen ocupando la mayor parte del empleo en la educación, la salud humana y el trabajo social (más del 70 %), y siguen representando la mayoría de las personas empleadas en servicios, ventas y apoyo administrativo (más del 60 %). En cambio, las mujeres están muy infrarrepresentadas en determinados puestos de trabajo en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas; por ejemplo, representan menos de una de cada cinco personas especialistas en TIC. Estos desequilibrios de género, de carácter sectorial y profesional, contribuyen a incrementar las disparidades en la calidad de los puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres y a aumentar la concentración

de mujeres en empleos a tiempo parcial, temporales, mal remunerados y precarios (EIGE, 2020b; Eurofound, 2015).

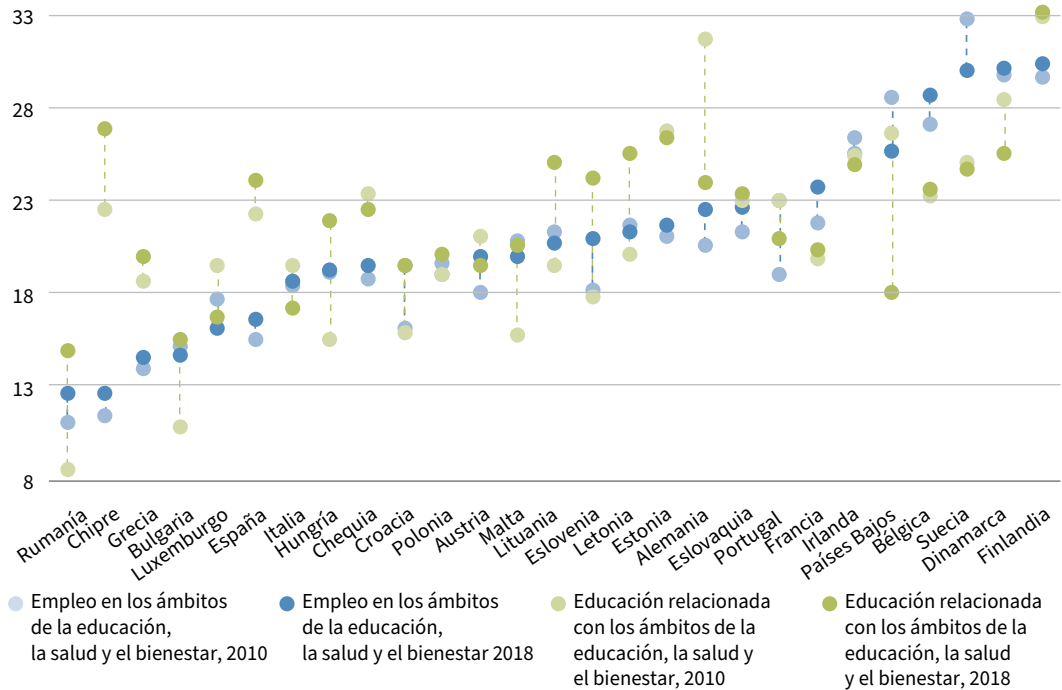
El Índice recoge los avances en la lucha contra la segregación en el mercado laboral y la educación realizando un seguimiento de los cambios en el porcentaje de mujeres y hombres empleados en actividades en los ámbitos de la educación, la salud y el bienestar y en el porcentaje de mujeres y hombres matriculados en ámbitos de estudio relacionados. La brecha de género en el empleo en profesiones relacionadas con la educación, la salud y el bienestar ha aumentado en 19 Estados miembros desde 2010 (véase el gráfico 11). Las mayores diferencias en términos absolutos se observaron en los Estados miembros escandinavos, en los que el trabajo en los ámbitos de la educación, la salud y el bienestar representa una mayor proporción del empleo total; por ejemplo, en Suecia, dicho sector representó el 42 % del empleo femenino total, frente al 12 % del masculino. En los Estados miembros con las brechas de género más reducidas, los porcentajes de mujeres y hombres empleados en los ámbitos de la educación, la salud y el bienestar es muy inferior a la de Escandinavia; por ejemplo, en Rumanía, este sector representa el 16 % de todo el empleo femenino, frente al 4 % del empleo masculino. Sin embargo, en términos relativos, estas cifras

describen situaciones bastante similares; tanto en Suecia como en Rumanía, el porcentaje de empleo femenino correspondiente a este ámbito es unas cuatro veces superior al empleo masculino.

En general, se registró convergencia (en términos de aproximación) en la UE porque las brechas de género en los sectores de la educación, la salud y el bienestar se redujeron en algunos Estados miembros, como los Países Bajos y Suecia, mientras que aumentaron en Chipre y Rumanía, por ejemplo, donde las brechas de género se encuentran entre las más reducidas. En consonancia con esta evolución, también se observó un ligero descenso de las disparidades.

En la educación se observan asimismo muestras de segregación, con mayores diferencias de género en los porcentajes de alumnado de educación terciaria matriculado en ámbitos de estudio relacionados con la educación, la salud y el bienestar en 16 Estados miembros de la UE (véase el gráfico 10). Las diferencias entre hombres y mujeres a este respecto se ampliaron en más de 6 puntos porcentuales en Hungría, Rumanía y Eslovenia entre 2010 y 2018; sin embargo, se produjo un fuerte avance en Alemania y los Países Bajos, donde las brechas se redujeron en más de 7 puntos porcentuales. Esta evolución, aunque desfavorable en algunos Estados miembros, favoreció la convergencia.

Gráfico 10: Brechas de género en el empleo en los ámbitos de la educación, la salud y el bienestar y en la matriculación en ámbitos de estudio relacionados (en puntos porcentuales), por Estado miembro, 2010 y 2018



Nota: Las brechas de género en el empleo en ámbitos relacionados con la educación, la salud y el bienestar se calculan como las diferencias en los porcentajes de mujeres y hombres empleados en actividades relacionadas con la educación, la salud y el bienestar en cada Estado miembro. Las brechas de género en la matriculación son la diferencia en los porcentajes de mujeres y hombres que realizan estudios en los ámbitos de la educación, la salud y el bienestar, las humanidades y las artes.

Fuente: Eurostat, Encuesta de Población Activa de la UE; cálculos de los autores.

El carácter segregado del mercado laboral de la UE se hizo visible durante la crisis de la COVID-19 ya que, por una parte, las mujeres estaban sobrerrepresentadas en determinadas profesiones esenciales (como la asistencia sanitaria y el trabajo social), pero, por otra parte, también suponían la mayoría de las personas empleadas en algunos de los sectores económicos y profesiones más afectados (como la hostelería y la alimentación y los servicios domésticos). La concentración de mujeres en los puestos de trabajo más afectados y también en el empleo precario contribuye a explicar el aumento de algunas disparidades de género en el mercado laboral durante la pandemia: por ejemplo, las mujeres representan el 69 % de las pérdidas de empleo

registradas entre los trabajadores a tiempo parcial de entre 15 y 64 años (EIGE, 2021).

A diferencia de la crisis económica de 2008-2012, que diezmó el empleo principalmente en la industria manufacturera y en la construcción (ambos sectores dominados por hombres y salarios medios), la pandemia de COVID-19 ha afectado sobre todo a los sectores de servicios que implican un alto grado de contacto social, muchos de los cuales emplean a más mujeres que hombres y en los que el salario medio tiende a ser bajo. Como consecuencia, en comparación con la crisis anterior, el impacto de la COVID-19 ha sido más equilibrado en cuanto a la pérdida de empleo en términos de género, pero esta pérdida ha sido más acusada entre las mujeres que trabajan en sectores de servicios mal remunerados (Eurofound, 2021).

Tendencias mixtas en las tareas domésticas y los cuidados no remunerados

Si se examinan los cambios en los porcentajes de mujeres y hombres que realizan trabajo diario no remunerado en el hogar, se observan pautas diferentes en las responsabilidades asistenciales y domésticas ⁽²⁾. La brecha de género en las responsabilidades asistenciales solo disminuyó de forma marginal, y no se puede determinar un patrón claro de convergencia o divergencia en la UE. Sin embargo, la situación mejoró de forma más visible en lo que respecta a las responsabilidades en las tareas domésticas, aunque con crecientes disparidades entre los Estados miembros (y un notable incremento de la distancia con respecto al país con mejores resultados, Suecia).

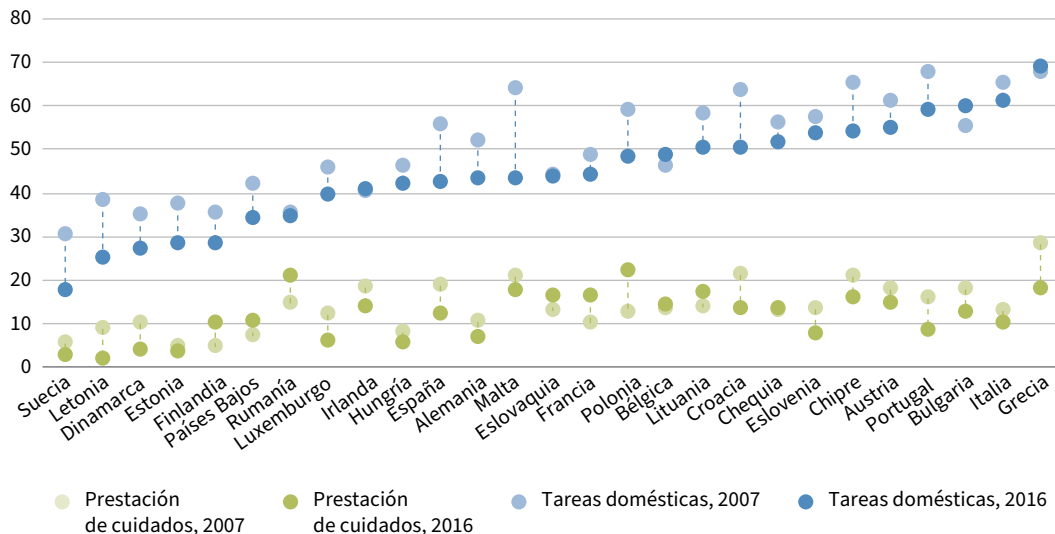
Tal y como muestra el gráfico 11, las reducciones en la brecha de género en el trabajo doméstico (la cocina y las tareas domésticas) variaron mucho en función de los Estados miembros: los importantes avances logrados por los Estados miembros que ya estaban liderando este ámbito (los Estados miembros bálticos y escandinavos) contrastan con el retroceso y las mínimas mejoras observadas en los países con peores resultados

(como Bulgaria, Grecia e Italia). A pesar de algunos logros impresionantes (especialmente de Malta, que redujo su diferencia de 64 puntos porcentuales a 43), en 2016 la brecha de género en el trabajo doméstico seguía siendo significativa en la UE, oscilando entre los 17,4 puntos porcentuales de Suecia y los 69,3 puntos porcentuales de Grecia.

En cuanto al trabajo de prestación de cuidados no remunerados, en 2016, el 38 % de las mujeres cuidaban a hijos e hijas, nietos y nietas, personas mayores o personas con discapacidad todos los días durante 1 hora o más, frente al 25 % en el caso de los hombres. Se observaron diferencias notables entre los Estados miembros en cuanto a la brecha de género en las responsabilidades asistenciales no remuneradas: la brecha osciló entre solo los 2 puntos porcentuales de Letonia y los 22 puntos porcentuales de Polonia. Sin embargo, las disparidades entre los Estados miembros se mantuvieron bastante estables a lo largo del tiempo. Los avances más significativos se registraron en Grecia, Croacia y Portugal, donde la brecha de género disminuyó en más de 7 puntos porcentuales, pero se observó una evolución negativa en 9 Estados miembros (entre ellos, los Países Bajos y Finlandia, donde las diferencias habían sido pequeñas en 2010).

⁽²⁾ Los indicadores del trabajo no remunerado de prestación de cuidados y de tareas domésticas se basan en los datos recopilados por las encuestas europeas sobre calidad de vida de Eurofound de 2007, 2012 y 2016.

Gráfico 11: Brechas de género en el trabajo doméstico y de prestación de cuidados no remunerados (en puntos porcentuales), por Estado miembro, 2007 y 2016



Fuente: Eurofound, Encuesta sobre la calidad de vida en Europa; cálculos de los autores.

La crisis de la COVID-19 ha dado lugar a enormes cambios a corto plazo en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado en el hogar. Una comparación con los datos previos a la pandemia de la encuesta europea sobre calidad de vida de Eurofound de 2016 muestra que la carga asistencial aumentó tanto para las mujeres como para los hombres, aunque las mujeres siguieron soportando la mayor parte (EIGE, 2021). Según los datos de la encuesta electrónica de Eurofound, en julio de 2020, por término medio, las mujeres comunicaron que dedicaban 35 horas a la semana al cuidado de hijos e hijas o nietos y nietas, frente a las 25 horas semanales notificadas por los hombres; las mujeres también comunicaron que dedicaban 18 horas a la semana por término medio a realizar tareas del hogar, a diferencia de las 12 horas dedicadas por los hombres. La diferencia entre mujeres y hombres en términos de participación en los trabajos de cuidados y tareas domésticas fue aún mayor entre las personas encuestadas con hijos e hijas menores de 12 años (Eurofound, 2020c).

Estas repercusiones se cuentan entre las consecuencias no deseadas de determinadas medidas adoptadas para contener la propagación del virus de la COVID-19, como el cierre de guarderías y de centros escolares, que provocó un aumento drástico de la cantidad de trabajo no remunerado de cuidados que se prestaban en el hogar y, a su vez, provocó un deterioro general de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, especialmente en el caso de las madres con hijos o hijas de corta edad, que han tenido que hacer malabarismos para conjugar trabajo, educación en el hogar y cuidados, todo al mismo tiempo y en el mismo espacio físico (Eurofound, 2020b; Mascherini y Bisello, 2020). Si bien hubo algunos indicios de que los hombres asumieron un mayor porcentaje de trabajo no remunerado durante la pandemia, estos fueron bastante débiles. Está por ver si estos cambios contribuirán a dismantelar las normas tradicionales de género en el hogar a medio y largo plazo, y si tal vez contribuirán a reducir las brechas de género en este ámbito, algo que está lejos de poder darse por seguro.



Indicadores políticos

- El Índice de Igualdad de Género mostró algunos avances hacia la igualdad de género en la UE entre 2010 y 2018, junto con una reducción moderada de las disparidades entre los logros nacionales. Se registró una mejora para todos los Estados miembros, aunque en diferentes grados.

A pesar de esta evidencia de convergencia al alza, existen también algunas causas graves de preocupación, que exigen la atención urgente de los responsables políticos para evitar que los avances se estanquen o se reviertan y que aumenten las diferencias nacionales en los próximos años.

En primer lugar, los avances realizados en el ámbito del poder, un factor clave del progreso general, han estado acompañados de crecientes diferencias entre los Estados miembros. En segundo lugar, varios Estados miembros han quedado rezagados en materia de igualdad de género y sus avances son más lentos que los de la media de la UE. Por último, el impacto de la crisis de la COVID-19 amenaza con arruinar todo lo que se ha logrado hasta la fecha y puede dar lugar a un aumento de las disparidades entre los Estados miembros.

- Es necesario adoptar nuevas medidas para promover la igualdad de género en toda la UE, especialmente en los Estados miembros que están en peor situación. Por ejemplo, en el ámbito del poder, la adopción de medidas jurídicamente vinculantes para mejorar el equilibrio de género en puestos clave de toma de decisiones económicas constituye un catalizador del progreso: los Estados miembros que adoptaron medidas tales como cuotas para forzar un equilibrio de género en los consejos de administración de las grandes empresas cotizadas lograron mejoras drásticas que dejaron atrás a otros Estados miembros.

Una adopción más generalizada de tales medidas supondría un importante paso adelante para aumentar la igualdad entre mujeres y hombres y reducir las disparidades entre los Estados miembros. La acción legislativa a escala de la UE puede actuar como un motor clave de este proceso; por ejemplo, la adopción de la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas que se propuso en 2012 podría garantizar la representación de las mujeres de al menos el 40 % de las

personas administradoras no ejecutivas de las empresas cotizadas en todos los Estados miembros de la UE. Liderar equitativamente es uno de los pilares clave de la estrategia de igualdad de género de la UE para 2020-2025, que subraya la importancia de un equilibrio de género en los puestos de liderazgo en la política, la economía y la vida social (Comisión Europea, 2020).

- Tras el brote de COVID-19, la igualdad de género parece encontrarse en una encrucijada, especialmente en los ámbitos del trabajo y el tiempo. Las medidas para contener la pandemia golpearon de forma grave y desproporcionada al empleo femenino en los sectores mal remunerados y aumentaron el tiempo que las mujeres tuvieron que dedicar a las responsabilidades asistenciales. Sin embargo, el impacto varió considerablemente de un Estado miembro a otro. En la reconstrucción posterior a la pandemia, será fundamental garantizar que:
 - las medidas de recuperación tengan en cuenta el género, por ejemplo, invirtiendo en sectores dominados por mujeres que fueron críticos durante la crisis (asistencia sanitaria, educación y trabajo social), pero en los que las condiciones de trabajo y la remuneración son cuestiones clave que deben abordarse;
 - las formas de empleo atípicas, flexibles o informales estén mejor remuneradas, formalizadas y cubiertas por la protección social;
 - aumente la participación de los hombres en el trabajo de prestación de cuidados no remunerado, por ejemplo, incrementando la compensación del permiso parental y haciéndolo más intransferible, a fin de fomentar la participación de los padres en el cuidado de los hijos y las hijas;
 - los órganos decisorios de emergencia y recuperación estén equilibrados desde el punto de vista del género y tengan en cuenta las diferencias de género a la hora de elaborar respuestas a la pandemia de la COVID-19 (Comisión Europea, 2021).
- Las diferentes consecuencias de las convulsiones económicas para las mujeres y los hombres, ya sea la actual crisis de la COVID-19 o el colapso financiero de 2008, se ven a menudo reforzadas por la segregación de género en el mercado laboral y la educación. Para reducir el potencial que tienen estas crisis de consolidar las desigualdades de género, es necesario tomar medidas orientadas a promover la participación de las mujeres en ámbitos dominados por los hombres (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas o TIC), así como atraer a un mayor número de hombres a ámbitos dominados por mujeres (como el sector asistencial). Las medidas adoptadas para dar solución a este problema deben centrarse tanto en el sistema educativo (por ejemplo, proporcionando asesoramiento profesional sensible al género) como en el mercado laboral (por ejemplo, mejorando las perspectivas salariales y profesionales en los empleos relacionados con los cuidados).

Recursos

El Índice de Igualdad de Género del EIGE está disponible en <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en www.eurofound.europa.eu

Todas las publicaciones del EIGE están disponibles en www.eige.europa.eu

El centro de seguimiento de la convergencia de la UE está disponible en <http://eurofound.link/convergencehub>

La página temática «Igualdad de género» de Eurofound está disponible en <http://eurofound.link/genderequality>

EIGE (2018), *Study and Work in the EU: Set apart by gender* («Estudio y trabajo en la UE: diferenciados por el género»), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en <https://eige.europa.eu/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>).

EIGE (2020a), *Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the future of work* («Índice de Igualdad de Género 2020 – Digitalización y el futuro del trabajo»), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>).

EIGE (2020b), *Beijing + 25: The fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* («Pekín + 25: La quinta revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en los Estados miembros de la UE»), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (disponible en <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>).

EIGE (2021), *Gender equality and the socio-economic consequences of the COVID-19 crisis* («La igualdad de género y las consecuencias socioeconómicas de la crisis de la COVID-19»), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (véase <https://eige.europa.eu/about/projects/gender-equality-and-socio-economic-consequences-covid-19-crisis>).

Eurofound (2015), *Upgrading or Polarisation? Long-term and global shifts in the employment*

structure: European Jobs Monitor 2015 («¿Mejora o polarización? Cambios a largo plazo y a escala mundial en la estructura del empleo: Observatorio Europeo del Empleo 2015»), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en <http://eurofound.link/ef1516>).

Eurofound (2018), *Upward Convergence in the EU: Concepts, measurements and indicators* («Convergencia al alza en la UE: Conceptos, medidas e indicadores»), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en <http://eurofound.link/ef18003>).

Eurofound (2020a), *Upward Convergence in the EU: Definition, measurement and trends* («Convergencia al alza en la UE: definición, medición y tendencias»), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en <http://eurofound.link/ef20043>).

Eurofound (2020b), *La mujer y la igualdad en el mercado de trabajo: ¿ha anulado la COVID-19 los últimos avances?*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en <http://eurofound.link/ef20068>).

Eurofound (2020c), *Vida, trabajo y COVID-19, serie COVID-19*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en <http://eurofound.link/ef20059>).

Eurofound (2021), *COVID-19: Implicaciones para el empleo y la vida laboral, serie COVID-19*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea,

Luxemburgo (disponible en <http://eurofound.link/ef20050>).

Comisión Europea (2020), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, COM(2020) 152 (disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>).

Comisión Europea (2021), *2021 Report on Gender Equality in the EU* («Informe sobre la igualdad de género en la UE 2021»),

Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5ab127eb-a0bb-11eb-b85c-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-207961039>).

Mascherini, M. y Bisello, M. (2020), «COVID-19 fallout takes higher toll on women, economically and domestically» («Los efectos colaterales de la COVID-19 pasan más factura a las mujeres, tanto económicamente como en el ámbito doméstico»), Eurofound (disponible en <http://eurofound.link/ef20065>).

Códigos de los países

BE	Bélgica	FR	Francia	NL	Países Bajos
BG	Bulgaria	HR	Croacia	AT	Austria
CZ	Chequia	IT	Italia	PL	Polonia
DK	Dinamarca	CY	Chipre	PT	Portugal
DE	Alemania	LV	Letonia	RO	Rumanía
EE	Estonia	LT	Lituania	SI	Eslovenia
IE	Irlanda	LU	Luxemburgo	SK	Eslovaquia
EL	Grecia	HU	Hungría	FI	Finlandia
ES	España	MT	Malta	SE	Suecia

Ponerse en contacto con la Unión Europea

En persona

En la Unión Europea existen cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: https://europa.eu/european-union/contact_es

Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede acceder a este servicio:

- marcando el número de teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por las llamadas);
- marcando el siguiente número de teléfono: +32 22999696; o
- por correo electrónico: https://europa.eu/european-union/contact_es

Buscar información sobre la Unión Europea

En línea

Puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la Unión en el sitio web Europa: https://europa.eu/european-union/index_es

Publicaciones de la Unión Europea

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la Unión Europea en: <https://op.europa.eu/es/publications>

Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o su centro de información local (https://europa.eu/european-union/contact_es).

Derecho de la Unión y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la Unión Europea, incluido todo el Derecho de la Unión desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, puede consultar el sitio web EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

Datos abiertos de la Unión Europea

El portal de datos abiertos de la Unión Europea (<http://data.europa.eu/euodp/es>) permite acceder a conjuntos de datos de la Unión. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente con fines comerciales o no comerciales.

A lo largo de la última década, la UE ha avanzado lentamente hacia la igualdad de género. Dado que los logros en materia de igualdad de género varían considerablemente de un Estado miembro a otro, es importante comprender la evolución de las disparidades entre los Estados miembros y las implicaciones que esto tiene para la convergencia económica y social al alza en la UE. Fundamentalmente, el impacto de la crisis de la COVID-19 no solo amenaza con anular lo logrado hasta la fecha sino que además puede dar lugar a un aumento de las disparidades entre los Estados miembros.

Este informe, elaborado conjuntamente por Eurofound y EIGE, investiga patrones de convergencia en materia de igualdad de género medidos con el Índice de Igualdad de Género en los Estados miembros durante el período 2010-2018.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y laborales de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) es un órgano autónomo de la Unión Europea, creado para fortalecer la igualdad de género en toda la UE. La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la UE y la tarea del EIGE consiste en convertirla en una realidad dentro y fuera de Europa.

