

¿Será una realidad la igualdad de género en el año 2030? Un análisis cuantitativo

Lima Pinilla, Isabel, isabel.limapinilla@ceu.es

Departamento de Economía. Universidad San Pablo CEU

Fernández Barberis, Gabriela, ferbar@ceu.es

Departamento de Matemáticas y Ciencia de Datos.

Universidad San Pablo CEU

RESUMEN

El principio orientador del Desarrollo Sostenible “no dejar a nadie atrás” está en peligro. La humanidad se encuentra en un momento de graves dificultades y se necesitan esfuerzos importantes para superar las crisis que la afectan desde diversos frentes.

Si analizamos el progreso que se ha realizado en el ODS 5 que promueve la “igualdad de género”, cuando estamos a mitad del camino por recorrer hasta la meta del año 2030, se detecta que ninguno de los indicadores que lo componen ha alcanzado el nivel deseado. Se necesitan liderazgo político y reformas normativas integrales para sacar al objetivo de su letargo y dismantelar las barreras sistémicas que impiden su alcance.

En este trabajo se estudiará el ODS 5 poniendo el foco de atención en la meta 5.4 que consiste en “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia”. Se realizará un análisis comparativo entre los 27 Estados miembros de la Unión Europea, los 6 países candidatos, los 4 países de la Asociación Europea de Libre Comercio y el Reino Unido, mediante la utilización de metodologías multicriterio.

ABSTRACT

The guiding principle of Sustainable Development “leave no one behind” is in danger. Humanity is in a time of serious difficulties and significant efforts are needed to overcome the crises that affect it from various fronts.

If we analyse the progress that has been made in SDG 5 that promotes “gender equality”, when we are halfway to the goal of 2030, we detect that none of the indicators that comprise it have reached the level wanted. Political leadership and comprehensive regulatory reforms are needed to bring the target out of its slumber and dismantle the systemic barriers that impede its reach.

In this work, SDG 5 will be studied, focusing on goal 5.4, which consists of “recognizing and valuing unpaid care and domestic work through public services, infrastructure and social protection policies, and promoting shared responsibility in the home and family.” A comparative analysis will be carried out between the 27 Member States of the European Union, the 6 candidate countries, the 4 countries of the European Free Trade Association and the United Kingdom, using multicriteria methodologies.

Palabras claves: Igualdad de género; Políticas de cuidados; Objetivos de Desarrollo sostenible; Análisis Multicriterio; Agenda 2030

Área temática: Aspectos cuantitativos de problemas económicos y empresariales

1. INTRODUCCIÓN

Sin lugar a duda la Agenda 2030 es un modelo deseable de alcanzar dado que refleja las aspiraciones más altas de la humanidad. Queda la mitad del camino por recorrer y es importante saber cómo se encuentra el mundo en este momento y qué queda aún por hacer. Así es como nace, producto de esta necesidad de información, un informe especial sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) cuyo lema rector es “*Por un plan de rescate para las personas y el planeta*” (Naciones Unidas, 2023).

Este informe pone el foco de atención en aspectos esenciales que permitan erradicar la pobreza y reducir la desigualdad, centrándose en aspectos cruciales tales como, ampliar la protección social y el empleo digno, abordar la crisis de la enseñanza, hacer frente a la desigualdad de género y mejorar la inclusión digital. Estos cambios deben respaldarse en el fortalecimiento de las instituciones nacionales, en marcos normativos eficaces, en una infraestructura digital más sólida y en la disponibilidad de datos fehacientes y contrastados.

El principio orientador del Desarrollo Sostenible “no dejar a nadie atrás” está en peligro. La humanidad se encuentra en un momento de graves dificultades y se necesitan esfuerzos importantes para superar las crisis que la afectan desde diversos frentes.

Si analizamos el progreso que se ha realizado en el ODS 5 que promueve la “igualdad de género”, cuando estamos a mitad del camino por recorrer hasta la meta del año 2030, se detecta que ninguno de los indicadores que lo componen ha alcanzado el nivel deseado. Se necesitan liderazgo político y reformas normativas integrales para sacar al objetivo de su letargo y dismantelar las barreras sistémicas que impiden su alcance.

La voz de alarma que se alza en el progreso de “la igualdad de género”, surge como consecuencia de un análisis exhaustivo de los indicadores que lo componen, debido a que apenas un 15’4% está bien encaminados y orientados en la senda de su consecución completa. Podemos señalar que: los avances para aumentar la participación de las mujeres en la gestión y la representación política han sido lentos; casi la mitad de las mujeres casadas no tienen poder de decisión sobre su salud y sus derechos sexuales y reproductivos; en las dos últimas décadas no se ha avanzado lo suficiente en la reducción de la violencia de pareja; las leyes discriminatorias y los vacíos en la protección jurídica persisten en aspectos críticos, lo que niega a las mujeres sus derechos humanos en todo

el mundo; los recientes avances para combatir el matrimonio infantil se ven amenazados; la propiedad de la tierra agrícola y la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre la tierra siguen siendo escasas; la posesión de un teléfono móvil puede ser una poderosa herramienta para empoderar a las mujeres, pero la paridad entre géneros sigue siendo difícil de alcanzar en muchas regiones.

En este trabajo se estudiará el ODS 5 poniendo el foco de atención en la meta 5.4 que consiste en “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia”. Se realizará un análisis comparativo entre los 27 Estados miembros de la Unión Europea, los 6 países candidatos, los 4 países de la Asociación Europea de Libre Comercio y el Reino Unido, mediante la utilización de metodologías multicriterio.

2. EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO: ¿CÓMO ENCAUZAR EL PROGRESO?

La causa del escaso progreso en el cumplimiento del ODS 5 es precisamente la falta de un compromiso fuerte y sólido en el reconocimiento de sus implicaciones. Los datos más actuales de los que se dispone muestran que solo 2 indicadores y subindicadores están próximos a la meta, 8 están moderadamente encauzados y 4 están lejos o muy lejos del nivel deseado. Entre las medidas concretas que deben llevarse a cabo para acelerar el progreso desde ahora hasta el 2030 se encuentra el abordar las barreras institucionales existentes, entre ellas, la eliminación de las leyes discriminatorias, la ampliación de la participación de las mujeres en los cargos de liderazgo y la toma de decisiones y la inversión apropiada en la igualdad de género en los ámbitos nacionales, regionales y mundiales. Es imprescindible que las distintas partes interesadas, incluidos los hombres y los niños, asuman ese compromiso.

2.1. Metas e Indicadores del ODS 5

Al estudiar el progreso en el ODS 5 es necesario hacer un análisis completo de las metas que lo componen, así como también, de los distintos indicadores y subindicadores en que se divide cada una.

Es importante aclarar que tanto en el Informe Global de los ODS (Sachs, J.D. et al, 2023) como el Informe Europeo sobre Desarrollo Sostenible (Lafortune, G. et al, 2024) los subobjetivos que se consideran resultan de una agregación de los 14 indicadores específicos que se detallan a continuación. Asimismo, en la desagregación del objetivo que se efectúa en cada uno de los informes, los subobjetivos difieren entre sí.

Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Indicadores específicos de género (ONU Mujeres, 2023).

Meta 5.1 *Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.*

5.1.1 Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

Meta 5.2 *Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.*

5.2.1 Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años que han sufrido violencia física, sexual o psicológica a manos de su actual o anterior pareja en los últimos 12 meses, desglosada por forma de violencia y edad.

5.2.2 Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses, desglosada por edad y lugar del hecho.

Meta 5.3 *Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.*

5.3.1 Proporción de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años.

5.3.2 Proporción de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación o ablación genital femenina, desglosada por edad.

Meta 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.4.1 Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación.

Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.5.1 Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales.

5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.

Meta 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.6.1 Proporción de mujeres de entre 15 y 49 años que toman sus propias decisiones informadas sobre las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva.

5.6.2 Número de países con leyes y reglamentos que garantizan a los hombres y las mujeres a partir de 15 años un acceso pleno e igualitario a los servicios de salud sexual y reproductiva y a la información y educación al respecto.

Meta 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.a.1 a) Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia.

5.a.2 Proporción de países cuyo ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de las tierras.

Meta 5.b *Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.*

5.b.1 Proporción de personas que poseen un teléfono móvil, desglosada por sexo.

Meta 5.c *Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.*

5.c.1 Proporción de países con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos públicos para ese fin.

2.1.1. ¿Por qué es tan importante la Meta 5.4?

El derecho de las mujeres a participar en el mercado de laboral en las mismas condiciones cuantitativas y cualitativas que los hombres sigue sin alcanzarse.

En todo el mundo, solo el 61,4% de las mujeres en edad de máxima productividad (entre 25 y 54 años) contaban con un puesto de trabajo retribuido en el año 2022, en comparación con el 90,6% de los hombres de ese mismo grupo de edad (ONU Mujeres, 2023).

Por otro lado, si analizamos la contratación a tiempo parcial en Europa, observamos que la mayoría de este tipo de modelos contractuales son suscritos por mujeres. En el año 2022 el 38,5% de los trabajadores contaban con un contrato a tiempo parcial, siendo el 29,1% mujeres.

Es importante señalar que el no entrar o apartarse total o parcialmente del mercado de trabajo no solo tiene unas consecuencias económicas durante la edad productiva de la mujer, sino también en su futuro, ya que al no contribuir o presentar contribuciones inferiores a derechos sociales propios, no contará en la edad de jubilación con prestaciones contributivas o contará con prestaciones inferiores. En 2020, las mujeres en

la UE mayores de 65 años recibieron pensiones que fueron de media un 28,3 % más bajas que las pensiones masculinas (Parlamento Europeo, 2023).

Uno de los factores que inciden en el acceso, permanencia y en cómo están incorporadas las mujeres al empleo remunerado es la falta de servicios públicos de cuidados. Cuando el sector público no provee de estos servicios a la sociedad, son las mujeres las que los asumen, suponiendo una renuncia total o parcial al trabajo remunerado por parte de ellas.

El que la incorporación de la mujer al empleo formal a tiempo completo y durante toda su vida hasta la edad de jubilación no sea plena, por asumir el rol de cuidados, se debe a que la renuncia de la mujer al trabajo retribuido total o parcialmente supone una pérdida de ingresos para la unidad familiar inferiores de lo que resultaría si fuese el hombre el que hiciese esa renuncia; así lo evidencian los datos de los países analizados en este trabajo, en los que se presenta una brecha salarial media del 11, 21%.

Debemos señalar que a partir de la segunda mitad del siglo XX en Europa la mujer se ha venido incorporando al mercado laboral, lo que fue denominado por Claudia Goldin como “*la revolución tranquila*” (Goldin. C, 2006), ya que con el ingreso de la mujer al mercado de trabajo y su inclusión en la esfera pública, sí se produce una leve fisura en el modelo social androcéntrico basado en la tipología familiarista hombre sustentador/mujer cuidadora, pero esto no ha conllevado necesariamente la inclusión del hombre en la esfera de lo privado, en la provisión de cuidados, en la misma medida. En todo el mundo, las mujeres dedican 2,8 horas más que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Si no se realiza una inversión en políticas públicas, empleo e infraestructuras de cuidados la disparidad en el tiempo que mujeres y hombres destinan a los cuidados no remunerados registrará una disminución muy leve, se prevé que, en el 2050, las mujeres en todo el mundo todavía dedicarán 9,5% más tiempo o 2,3 horas diarias más que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado (ONU Mujeres, 2023).

La falta de oferta pública de servicios de cuidados, como se ha señalado, junto con la asimetría de los permisos parentales, la excesiva duración de la jornada laboral, la falta de incentivos a la contratación a tiempo completo de las mujeres condiciona la incorporación de la mujer al mercado laboral. Por el contrario, la implantación de servicios públicos de cuidados, acompañado de la equiparación de los permisos por paternidad y maternidad, la reducción de la jornada laboral y el establecimiento de

subvenciones para aquellos empleadores que contraten a mujeres a tiempo completo significaría orientar las políticas públicas hacia la corresponsabilidad y propiciaría la igualdad efectiva en las condiciones laborales de mujeres y hombres.

Por consiguiente, si los gobiernos quieren acelerar el progreso en el Objetivo 5 y estar más cerca de la igualdad económica entre mujeres y hombres es necesario que revisen, entre otras, las políticas públicas de cuidados y de protección social, estableciendo el acceso universal a los servicios públicos de cuidados.

Esto no solo conllevaría una transformación económica, sino también un cambio social en aquellos que residualmente asumen como aceptable un rol androcéntrico en el que las mujeres son las principales responsables de los cuidados y justifican por ello que nos encontremos todavía en la situación actual. También debemos señalar que esto originaría que las nuevas generaciones crecerían en familias con un modelo igualitario y de corresponsabilidad real, interiorizando que la cuestión de los cuidados es además de una cuestión privada, tanto de los padres, como de las madres, una cuestión pública y materializándose así la igualdad en la sociedad a través del cambio de nuestras políticas públicas.

3. ANÁLISIS MULTICRITERIO: ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO

Desde 2019, el Informe Europeo sobre Desarrollo Sostenible (Lafortune, G. et al, 2024) presenta los Índices ODS y los Paneles para Europa, proporcionando una visión general anual del progreso de la Unión Europea hacia los ODS, así como el progreso de 38 países europeos individuales (incluidos todos los de la UE, los países candidatos a la UE y los países socios regionales). El informe destaca áreas de éxito, así como oportunidades de mejora adicional y utiliza los datos para comparar el progreso de las subregiones europeas. Los datos y hallazgos se basan en varias rondas de consultas con científicos, expertos y profesionales de toda Europa, posibles en gran parte a través de la fuerte cooperación entre la Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible de la ONU (SDSN) y el Comité Económico y Social Europeo (EESC).

La edición de este año cubre los 27 estados miembros de la UE estados, 6 países candidatos a la UE (Albania, Bosnia y Herzegovina, República del Norte Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía), los 4 países de la Asociación Europea de Libre Comercio

(Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza) y el Reino Unido. Georgia, Moldavia y Ucrania no están incluidas en la edición de este año debido a su reciente estatus como Países candidatos y a la existencia de importantes lagunas de datos.

En esta sección se abordará el estudio de “la igualdad de género” mediante un análisis multicriterio, utilizando los Métodos PROMETHEE y el software Visual PROMETHEE para la obtención de los resultados. El modelo que se propone tiene como alternativas los 38 países a que hace referencia el Informe Europeo sobre Desarrollo Sostenible, tal como se detallan en la Tabla 1:

Tabla 1: Alternativas de decisión

Alternativas	Países	Alternativas	Países
A1	Albania	A20	Liechtenstein
A2	Austria	A21	Lituania
A3	Bélgica	A22	Luxemburgo
A4	Bosnia-Herzegovina	A23	Malta
A5	Bulgaria	A24	Montenegro
A6	Croacia	A25	Países Bajos
A7	Chipre	A26	Macedonia del Norte
A8	República Checa	A27	Noruega
A9	Dinamarca	A28	Polonia
A10	Estonia	A29	Portugal
A11	Finlandia	A30	Rumanía
A12	Francia	A31	Serbia
A13	Alemania	A32	República Eslovaca
A14	Grecia	A33	Eslovenia
A15	Hungría	A34	España
A16	Islandia	A35	Suecia
A17	Irlanda	A36	Suiza
A18	Italia	A37	Turquía
A19	Letonia	A38	Reino Unido

Fuente: elaboración propia

En cuanto a los criterios de decisión, se consideran los cinco subobjetivos que se detallan en el Informe Europeo para el cálculo de los Índices y Paneles:

Subobjetivo 1: Brecha de género en el empleo (p.p.),

Subobjetivo 2: Brecha salarial de género no ajustada (% de los ingresos brutos masculinos),

Subobjetivo 3: Población inactiva por responsabilidades de cuidado (% de la población de 20 a 64 años),

Subobjetivo 4: Escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (%),

Subobjetivo 5: Cargos ocupados por mujeres en puestos de alta dirección (%),

Subobjetivo 6: Proporción de especialistas en TIC que son mujeres (%).

Tal como se comentó en el apartado que describe las metas e indicadores que componen el ODS 5, para llegar a la información que suministran los 6 subobjetivos, se realizan análisis muy detallados y profundos de las metas e indicadores en los que se subdividen. Esos estudios pormenorizados son realizados por la sección ONU Mujeres y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas y en los Informes Globales, tanto mundial como europeo, se publican datos agregados que permiten estudiar el panorama completo de los 17 ODS que comprende la Agenda 2030.

En concreto, la Meta 5.4 que es la que se analizará con más profundidad en el presente trabajo está representada por el Subobjetivo 3.

Una vez definidos los criterios de decisión del modelo bajo los que se evaluarán a los distintos países que representan las alternativas, se les asigna un carácter minimizador a los tres primeros y los otros tres son a maximizar. En cuanto a los pesos o ponderaciones de los criterios, siguiendo el mismo criterio del Informe Europeo, se considera que todos tienen la misma importancia relativa,

Para la determinación de los umbrales de preferencia de cada uno de los criterios se tienen en cuenta los valores que posicionan al objetivo en la zona verde (el mejor valor) y en la zona roja (el peor valor), y ajustándolo según la función de preferencia elegida. De esta forma, la información que se ha tenido en cuenta para establecer los umbrales de cada criterio generalizado en la matriz de decisión que se elabora utilizando el software Visual PROMETHEE, es la que aparece en la Tabla A5 del Anexo del Informe Europeo (Lafortune, G., et al., pp. 36.-37, 2024) y que puede resumirse tal como aparece en la Tabla 2.

Tabla 2. Umbrales de los Subobjetivos del ODS 5

ODS 5	Óptimo (valor = 100)	Zona verde	Zona roja	Límite inferior
Sub ODS 1	0	10	25	41
Sub ODS 2	0	14	30	40
Sub ODS 3	0	15	4	6
Sub ODS 4	50	40	20	12
Sub ODS 5	50	40	20	10
Sub ODS 6	50	30	10	0

Fuente: Annex 1. Methodology. Table A.5. Europe Sustainable Development Report 2024

Toda la información del modelo correspondiente a las alternativas, criterios de decisión, pesos, funciones de preferencia y algunos estadísticos notables, aparece en la parte superior de la matriz de decisión, tal como se indica en la Tabla 3.

Tabla 3: Matriz de decisión multicriterio: evaluaciones y estadísticas

Archivo Edición Modelo Control PROMETHEE-GAIA GDSS GIS Usuario Asistentes Snapshots Opciones							
Escenario1	Brecha de g...	Brecha salari...	Población ina...	Escalañs ocu...	Cargos ocup...	Porporción m...	
Unidad	unit	unit	unit	unit	unit	unit	unit
Cluster/Grupo							
Preferencias							
Min/Max	min	min	min	max	max	max	
Peso	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
F. de Preferencia	Lineal	Lineal	Lineal	Lineal	Lineal	Lineal	
Umbrales	absoluto	absoluto	absoluto	absoluto	absoluto	absoluto	
- Q: Indiferencia	7,03	4,50	0,74	7,49	8,66	3,26	
- P: Preferencia	14,26	10,74	1,41	18,19	21,25	7,70	
- S: Gausiano	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
Estadísticas							
Mínimo	0,80	-1,30	0,20	13,10	10,20	10,90	
Máximo	38,10	20,50	3,70	47,60	45,20	28,90	
Media	10,25	11,21	0,91	31,74	27,77	19,93	
Desv. est.	7,03	5,36	0,70	9,11	10,65	3,84	

Fuente: elaboración propia

3.1. Aplicación de la metodología PROMETHEE: análisis de los resultados

El primer paso del análisis multicriterio que se realiza consiste en obtener el ordenamiento parcial de los países (alternativas) mediante el preorden parcial que ofrece el PROMETHEE I. Debido a que el número de alternativas es importante, la visualización mediante grafos es difusa, por tal razón, se realiza el ordenamiento completo o preorden completo, que ofrece el PROMETHEE II. De esta forma, pueden extraerse conclusiones

realmente relevantes, respecto de cómo se encuentra cada país en el cumplimiento del ODS 5 en su conjunto, pero también, en cada uno de los subobjetivos que lo componen.

La Tabla 4 refleja para cada país los flujos netos, los flujos positivos (poder de superación de una alternativa) y los flujos negativos (debilidad de una alternativa), y el ordenamiento según los flujos netos, que consisten en un balance entre la fuerza y la debilidad de cada alternativa en la comparación por pares.

Tabla 4: Ordenamiento completo. Flujos netos, positivos y negativos

Rang	alternativa		Phi	Phi+	Phi-
1	Islandia	●	0,2492	0,2751	0,0259
2	Bélgica	■	0,2297	0,2538	0,0241
3	Suecia	◆	0,2211	0,2435	0,0224
4	Finlandia	■	0,2136	0,2686	0,0549
5	Noruega	●	0,1843	0,2318	0,0475
6	Dinamarca	■	0,1777	0,2166	0,0389
7	Luxemburgo	●	0,1480	0,2063	0,0583
8	España	◆	0,1149	0,1659	0,0510
9	Francia	■	0,1061	0,1719	0,0658
10	Países Bajos	●	0,1028	0,1522	0,0494
11	Portugal	●	0,0908	0,1302	0,0394
12	Albania	■	0,0709	0,0805	0,0096
13	Serbia	◆	0,0556	0,1405	0,0850
14	Eslovenia	◆	0,0453	0,1428	0,0975
15	Lituania	●	0,0432	0,1323	0,0890
16	Irlanda	●	0,0415	0,1159	0,0745
17	Austria	■	0,0407	0,1376	0,0969
18	Alemania	■	0,0296	0,1203	0,0907
19	Bulgaria	■	0,0200	0,1657	0,1457
20	Rumanía	●	-0,0104	0,1893	0,1997
21	Polonia	●	-0,0182	0,1054	0,1235
22	Letonia	●	-0,0206	0,1000	0,1206
23	Liechtenstein	●	-0,0251	0,0079	0,0331
24	Macedonia del Norte	●	-0,0373	0,1498	0,1871
25	Italia	●	-0,0397	0,1819	0,2217
26	Croacia	■	-0,0482	0,0789	0,1271
27	Reino Unido	◆	-0,0586	0,0895	0,1481
28	Montenegro	●	-0,0749	0,1684	0,2432
29	Estonia	■	-0,0977	0,1217	0,2195
30	Malta	●	-0,1047	0,0499	0,1545
31	Bosnia y Herzegovina	■	-0,1158	0,0029	0,1187
32	Suiza	◆	-0,1168	0,0268	0,1437
33	República Eslovaca	◆	-0,1329	0,0654	0,1983
34	Chipre	■	-0,1555	0,0696	0,2251
35	Grecia	■	-0,1789	0,0541	0,2329
36	República Checa	■	-0,2619	0,0361	0,2980
37	Hungría	■	-0,3321	0,0268	0,3589
38	Turquía	◆	-0,3555	0,1348	0,4903

Fuente: elaboración propia

Llama la atención que siendo Turquía el país que presenta peores resultados, cuenta con la menor brecha salarial de género. Esto se debe a que en el año 2003 el introdujo en su Ley de Trabajo la prohibición de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Turquía presenta la mayor brecha de género en el empleo, es el segundo país en el ranking con peores resultados en cuanto al subobjetivo 3 y en el que solo el 17, 30% de los cargos de alta dirección son ocupados por mujeres.

Entre los factores responsables podemos destacar la asimetría en los permisos de maternidad y paternidad, correspondiendo a la mujer 16 semanas de permiso retribuido y 5 semanas para los hombres, siendo este último permiso promulgado en el año 2015. Esto origina que los empleadores, a la hora de contratar, a la hora de elegir el tipo de contrato y a la hora de proyectar la carrera profesional de una mujer, consideran que tendrá una menor disponibilidad que el hombre por el nacimiento de un hijo.

Otro factor con incidencia en la situación económica de las mujeres es que la legislación turca establece exclusivamente para la mujer el derecho a la indemnización por renuncia al trabajo por motivos matrimoniales.

En contraposición a Turquía, Islandia es el país que presenta los mejores resultados en cuanto al Objetivo 5.

Con el fin de superar la brecha salarial, Islandia aprobó en el 2018 Ley sobre Certificación de Igualdad de Remuneración. La norma prohíbe las prácticas discriminatorias por motivo de género, exigiendo que mujeres y hombres que trabajan para la misma empresa reciban idéntica remuneración y cuenten con las mismas condiciones laborales por los mismos trabajos o por trabajos de igual valor (Observatorio Igualdad y Empleo, 2023).

Islandia fue el primer país en establecer un permiso parental remunerado simétrico. Una vez agotado el permiso parental, el gobierno islandés establece subvenciones para sufragar los gastos de guardería, con el fin de que este servicio sea asequible para todas las familias. Es el país en el ranking con el segundo mayor porcentaje de cargos ocupado por mujeres en puestos de dirección. Esto se debe a que al no contar con el obstáculo de tener que ocuparse de los cuidados pueden desarrollar su carrera profesional en las mismas condiciones que los hombres. Por último, hay que

destacar que Islandia es el país que presenta el mayor porcentaje de escaños ocupados por mujeres

Si analizamos las valoraciones individuales de las alternativas para cada Subobjetivo, es decir, los flujos unicriterio (véase Anexo), se observa que: para el Subobjetivo 1 referente a la brecha de género en el empleo, Lituania es el país mejor posicionado mientras que Turquía es el que registra la peor valoración; para el Subobjetivo 2, relacionado con la brecha salarial de género no ajustada, curiosamente es Turquía el mejor país y Estonia es la que ocupa el último lugar; en el Subobjetivo 3, eje principal de nuestro trabajo, referido a la población inactiva por responsabilidades de cuidado, la República Checa alcanza la mejor valoración posible estando en el extremo opuesto, Montenegro; en el Subobjetivo 4, que indica los puestos ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales, Islandia refleja la primera posición y Hungría la peor; para el Subobjetivo 5, que se refiere a los cargos ocupados por mujeres en puestos de alta dirección Francia obtiene el primer puesto del ordenamiento, mientras que Chipre ocupa el último lugar; finalmente, para el Subobjetivo 6, vinculado a la proporción de especialistas en TIC que son mujeres, Bulgaria obtiene la mejor valoración, mientras que la República Checa registra el peor de los valores de la clasificación.

Resulta un tanto sorprendente que, dentro de los diez países mejor posicionados en el ordenamiento global, solo Islandia y Francia, destaquen como mejores en un Subobjetivo en concreto. De aquí la importancia de un análisis multicriterio, ya que permite una visión de conjunto del problema en cuestión y en el que subyacen criterios o subobjetivos que son entre sí totalmente opuestos y respecto de los cuales algunas alternativas son incomparables.

Estudiando los factores que podrían incidir en que en República Checa solo el 0,20% de las mujeres en edad productiva no se encuentren incluidas en el mercado laboral por razones de cuidados se debe a que en su regulación no se diferencia entre permiso de maternidad y de paternidad, el permiso por nacimiento de hijo es de 28 semanas y es disfrutado por mujeres. El uso de este permiso por los hombres es tan bajo que no se publican cifras al respecto (OECD, 2022). Por otro lado, no cuenta con norma alguna que prohíba una menor remuneración salarial a la mujer, ni cuenta con subvenciones para el cuidado de hijos fuera del hogar.

El que República Checa sea el país analizado que presenta la menor tasa de desempleo de Europa, 2,8% (Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2023), nos hace pensar que ésta es la razón por la que es el país con mejores resultados en cuanto al Subobjetivo 3.

En cuanto a Montenegro, que como se indicaba, es el país con un mayor porcentaje de población inactiva por responsabilidad de cuidados entre mujeres entre 20 y 64 años, sí cuenta con servicios públicos de educación universales para niños a partir de 1 año y con políticas de cuidados para mayores y dependientes (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Estas políticas deberían incidir en la reducción de ese porcentaje de inactividad por cuidados.

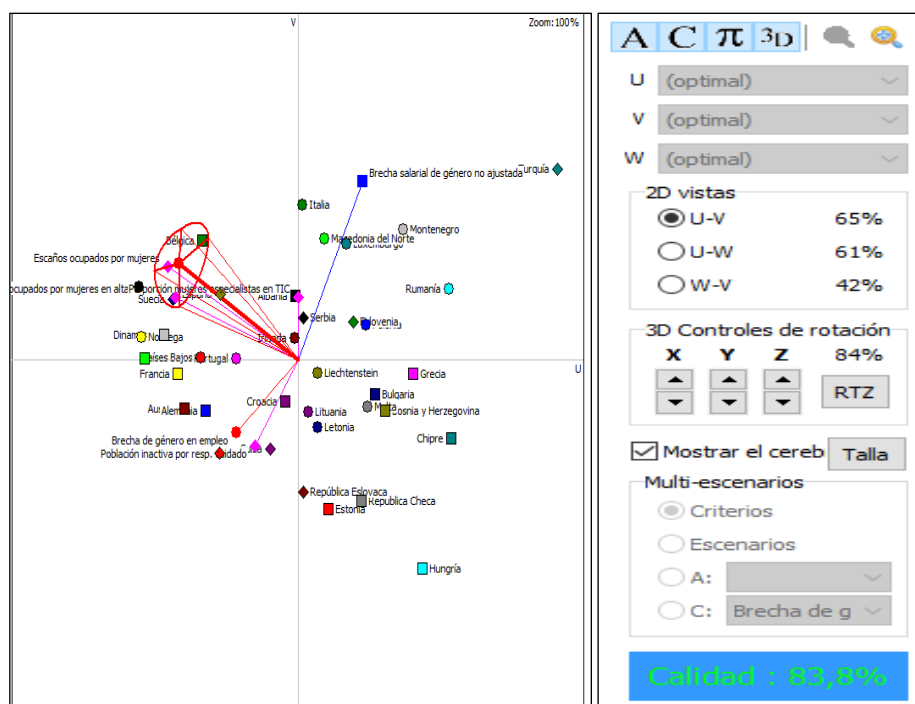
En este país los padres carecen de permiso por paternidad. Se establece un permiso de maternidad de 365 días. Existen estudios que evidencian que permiso de paternidad se asocia con un cierto aumento en la implicación de los hombres en los cuidados y que los permisos por nacimiento de hijos de larga duración implican un “cambio de régimen” en la dedicación a la vida profesional, suponiendo una reducción del número medio de horas trabajadas una vez concluido el permiso e incorporadas al puesto de trabajo (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012). Este factor puede incidir en que un 3,70% de la población inactiva en Montenegro aleguen que el motivo de dicha inactividad sea los cuidados.

Análisis Visual GAIA

En el análisis visual GAIA se observa claramente hacia qué parte del plano se encuentran los países que están progresando en el logro del ODS 5, y en qué subobjetivo destacan. Asimismo, el espacio de libertad del decisor, representado por el conoide, pone de manifiesto que el eje de decisión principal es extenso, discrimina bien entre diferentes países y genera, en consecuencia, un modelo robusto. Esta apreciación se fundamenta aún más si se tiene en cuenta que el porcentaje que se mantiene al efectuar la proyección es del 83,8%, es decir, se pierde tan solo un 12,2% al reducir dimensiones.

Gráfico 1: Análisis Visual GAIA

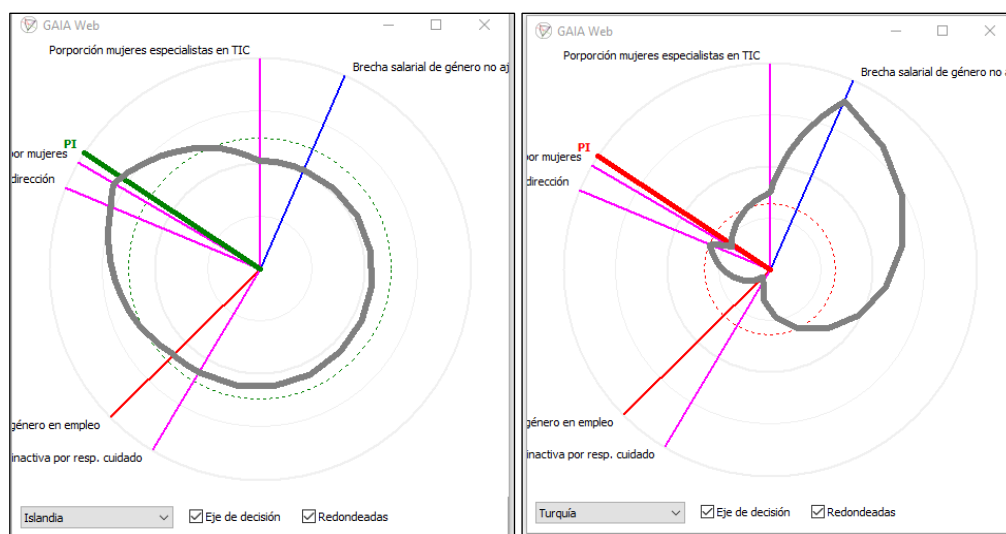
Fuente: Elaboración propia



Si se analizan separadamente las GAIA web correspondientes a la mejor y a la peor alternativa, es decir, Islandia y Turquía, se obtiene en cada caso una visión muy mejorada de la parte superior del conoide que aparece en el plano GAIA. Si comparamos, el gráfico correspondiente a Islandia, que ocupa el primer puesto con el de Turquía, que es el último país en el ordenamiento, podemos obtener conclusiones realmente relevantes. En primer lugar, el eje de decisión en el primer caso aparece en verde mientras que en el segundo es de color rojo; asimismo la superficie superior del conoide en el caso de Islandia casi se ajusta por completo al círculo indicado en líneas de puntos verde, todo lo contrario, ocurre para Turquía.

Gráfico 2: GAIA Web

Fuente: Elaboración propia



3.2 Intervalos de Estabilidad de Pesos: robustez del modelo de decisión

Los intervalos de estabilidad de pesos que se obtienen al considerar la estabilidad completa que incluye a los treinta y ocho países demuestran que el modelo de decisión es *perfectamente robusto* (Fernández, 2006). Para todos los criterios de decisión los extremos de los intervalos de estabilidad están acotados, lo que indica que el modelo permite realizar previsiones robustas para los próximos años y con perspectiva final el año 2030. La Tabla 5 muestra los intervalos de estabilidad de cada uno de los objetivos, así como el nivel actual de ponderación al tener en cuenta la misma importancia relativa para cada uno, tal como se indicó en la descripción inicial del modelo.

Tabla 5: Intervalos de estabilidad de pesos

ODS		Intervalo de Estabilidad de pesos	Nivel actual de ponderación
Sub ODS 1	Brecha de género en el empleo	[16,15% - 17,43%]	16,7%
Sub ODS 2	Brecha salarial de género no ajustada (% de los ingresos brutos masculinos)	[16,54% - 17,39%]	16,7%
Sub ODS 3	Población inactiva por responsabilidades de cuidado (%de la población de 20 a 64 años)	[15,57% - 17,38%]	16,7%
Sub ODS 4	Escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (%)	[15,95% - 16,79%]	16,7%
Sub ODS 5	Cargos ocupados por mujeres en puestos de alta dirección (%)	[15,59% - 16,88%]	16,7%
Sub ODS 6	Proporción de especialistas en TIC que son mujeres (%)	[16,40%, 17,09%]	16,7%

4. CONCLUSIONES

El estudio en profundidad que se ha realizado del ODS 5, pone de manifiesto que aún debe avanzarse mucho para lograr los niveles mínimos deseables. La gran disparidad existente entre los países analizados responde en gran parte a las políticas públicas implantadas.

Si los gobiernos quieren avanzar de forma sólida en la consecución del Objetivo 5 y estar más cerca de la igualdad económica entre mujeres y hombres es necesario que revisen, entre otras, las políticas públicas de cuidados y de protección social, estableciendo el acceso universal a los servicios públicos de cuidados.

El análisis multicriterio realizado, indica que los resultados obtenidos son robustos, es decir, que el modelo permite predecir y tomar decisiones en un horizonte cercano, es decir, con miras al año 2030.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FERNÁNDEZ, G. (2006). "Robustness Analysis: A powerful tool in the Multiple Criteria Decision-Making Field". Newsletter of the European Working Group Multicriteria Aid of Decision. Vol. 3, N° 13; pp. 3-9.
- GOLDIN, C. (2006). "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family." American Economic Review, 96(2): 1-21. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w11953>.
- INE (2022). Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE según periodo (de 15 y más años). Consultado el 26 de marzo de 2024. Disponible en: [Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE según periodo \(de 15 y más años\)\(11215\) \(ine.es\)](https://ine.es/jaxi/inec/inec_11215.htm)
- KARATAS, A (2022). Políticas legales para avanzar hacia la igualdad de género en Turquía. QuadernsdelaMediterrània (Nº 34), 219-223. QM34_Aslı-Karatas_Políticas_legales_para_igualdad_ES.pdf (iemed.org)
- LAFORTUNE, G.; FULLER, G.; KLOKE-LESCH, A.; KOUNDURI, P.; RICCABONI, A. (2024). European Elections, Europe's Future and the SDGs: Europe Sustainable Development Report 23/24. Paris: SDSN and SDSN Europe and Dublin: Dublin University Press.
- LIMA, I. (2017). El impacto de género de la configuración de la declaración conjunta de IRPF. Universidad Rey Juan Carlos.
- MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN (2023). Ficha del país República Checa. La Oficina de Información Diplomática. Disponible en: [REPUBLICACHECA FICHA PAIS.pdf \(exteriores.gob.es\)](https://republicacheca.ficha-pais.exteriores.gob.es)
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2012). Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿ha fomentado

una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?.
Directores: Lorenzo Escot Mangas y José Andrés Fernández Cornejo.

- NACIONES UNIDAS (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Edición Especial. Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES).
- OBSERVATORIO IGUALDAD Y EMPLEO (2023). La brecha salarial lleva a Islandia a su primera huelga general en 48 años. Disponible en: [La brecha salarial lleva a Islandia a su primera huelga general en 48 años - Observatorio de Igualdad y Empleo](https://observatorioigualdadyempleo.es/) [Observatorio de Igualdad y Empleo \(observatorioigualdadyempleo.es\)](https://observatorioigualdadyempleo.es/)
- OECD (2022). Parents' use of childbirth-related leave.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2022). Los cuidados en el trabajo Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Laura Addati, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan.
- ONU MUJERES (2023). El Progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Panorama de Género 2023. Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales.
- PARLAMENTO EUROPEO (2023). Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras. Parlamento Europeo, Dirección General de Comunicación.
- SACHS, J.D.; LAFORTUNE, G.; FULLER, G.; DRUMM, E. (2023). Implementing the SDG Stimulus. Sustainable Development Report 2023. Paris: SDSN, Dublin: Dublin University Press.

ANEXO : Evaluaciones desagregadas de los distintos países según cada Subobjetivo

Evaluaciones							
☒	Albania		n/a	6,80	n/a	35,70	n/a
☒	Austria		7,80	18,80	0,90	41,40	19,30
☒	Bélgica		7,60	5,00	0,60	43,80	18,70
☒	Bosnia y Herzeg...		n/a	n/a	n/a	24,60	15,10
☒	Bulgaria		7,70	12,20	0,90	23,80	14,80
☒	Croacia		9,50	11,10	0,50	32,50	27,60
☒	Chipre		12,10	9,70	0,80	14,30	10,20
☒	República Checa		14,90	15,00	0,20	23,00	20,80
☒	Dinamarca		5,40	14,20	0,60	42,50	40,80
☒	Estonia		2,90	20,50	0,80	27,70	10,30
☒	Finlandia		1,20	16,50	0,30	45,50	36,10
☒	Francia		5,80	15,40	0,70	36,60	45,20
☒	Alemania		7,80	17,60	1,00	35,10	37,20
☒	Grecia		21,00	10,40	1,00	19,00	24,00
☒	Hungría		9,80	17,30	0,60	13,10	10,40
☒	Islandia		5,20	10,40	0,30	47,60	44,80
☒	Irlanda		11,30	9,90	1,30	27,90	33,70
☒	Italia		19,70	5,00	1,80	33,00	42,60
☒	Letonia		3,10	14,60	1,10	30,30	19,00
☒	Liechtenstein		n/a	n/a	n/a	28,00	n/a
☒	Lituania		0,80	12,00	0,50	27,70	24,50
☒	Luxemburgo		6,50	-0,20	0,70	35,00	22,00
☒	Malta		13,10	10,50	0,70	27,80	15,50
☒	Montenegro		12,90	7,70	3,70	27,20	22,40
☒	Países Bajos		7,90	13,50	0,70	36,00	41,60

☒	Macedonia del N...		19,90	9,10	1,70	40,20	23,70
☒	Noruega		5,70	14,30	0,30	45,00	43,20
☒	Polonia		12,90	4,50	0,90	27,50	24,20
☒	Portugal		5,60	11,90	0,80	35,70	33,30
☒	Rumanía		18,60	3,60	0,30	20,00	17,70
☒	Serbia		13,90	9,60	0,90	39,60	19,20
☒	República Eslovaca		8,10	16,60	0,30	22,00	30,30
☒	Eslovenia		6,90	3,80	0,40	29,50	23,10
☒	España		10,90	8,90	1,20	41,00	35,70
☒	Suecia		5,80	11,20	0,40	46,40	35,20
☒	Suiza		8,10	17,70	1,40	n/a	n/a
☒	Turquía		38,10	-1,30	2,80	17,30	17,30
☒	Reino Unido		n/a	19,80	0,90	31,10	37,80