

EMPODERAMIENTO Y BRECHA SALARIAL A TRÁVES
DE INDICADORES INTERNACIONALES DE GÉNERO

*EMPOWERMENT AND WAGE GAP THROUGH
INTERNATIONAL GENDER INDICATORS*

Lidia de Castro-Romero
Universidad Rey Juan Carlos
lidia.decastro@urjc.es

Víctor Martín-Barroso
Universidad Rey Juan Carlos
victor.martin@urjc.es

Rosa Santero-Sánchez
Universidad Rey Juan Carlos
rosa.santero@urjc.es

Recibido: junio 2023; aceptado: enero 2024

RESUMEN

Las brechas económicas de género aún persisten, como la salarial y la de acceso a puestos de poder, contra las que distintas instituciones actúan para lograr una igualdad efectiva. La identificación y cuantificación de estas desigualdades se consigue a través de indicadores simples y compuestos que actúan como instrumento en las políticas. Este trabajo revisa los principales índices sintéticos de (des)igualdad de género internacionales, poniendo el foco en las dimensiones “retribución” y “poder”. De una recopilación inicial de 63 índices se han analizado en profundidad 18 de ellos que contienen ambas dimensiones. Con los datos disponibles se observa que el peso de la dimensión poder es notablemente superior al de la dimensión de retribución (30% frente al 11,5%), si bien existe una elevada heterogeneidad entre los índices.

Palabras clave: Índice de género, toma de decisiones, brecha salarial de género, techo de cristal, desigualdad de género.

ABSTRACT

Gender-based economic inequalities, such as the gender pay gap and the gender gap in access to positions of power, still persist, and several institutions are working to address them in an effort to achieve effective equality. The identification and quantification of these inequalities is achieved through simple and composed indicators, which serve as a political tool. This paper reviews the main international gender (in)equality indices, focusing on the dimensions of 'pay' and 'power'. From an initial set of 63 indexes, 18 that

included both dimensions were analyzed in depth. The available data show that the weight of the power dimension is significantly higher than the pay dimension (30% compared to 11.5%), although there is a high heterogeneity between the indices.

Keywords: Gender index, decision making, gender wage gap, glass ceiling, gender inequality.

JEL Classification/ Clasificación JEL: A13, J16.

1. INTRODUCCIÓN

Hace casi 50 años se celebró por primera vez la Conferencia Mundial sobre la Mujer, pero no fue hasta 1995 que la celebrada en Beijing consiguió consenso en situar la desigualdad de género en el epicentro de la agenda política mundial y estableció la transversalidad de la perspectiva de género a todos los ámbitos de la vida (Naciones Unidas, 1995). Así se inició una tendencia internacional en la lucha por la igualdad de género que continúa en la actualidad, como se evidencia en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 que insta a lograr la igualdad de género y a empoderar a las mujeres y niñas (Naciones Unidas, 2015). Pese a los avances alcanzados en las últimas décadas, la igualdad de género y la lucha contra la discriminación de las mujeres, son metas a las que la comunidad internacional dirige sus esfuerzos.

En este sentido, se hace imprescindible encontrar evidencias de la discriminación por ser mujer, lo que conlleva la realización de estudios empíricos complejos o de experimentos de campo difíciles de implementar en muchos ámbitos. Dadas estas dificultades, se opta por aproximar la discriminación a través de índices que cuantifican las diferencias en la participación entre hombres y mujeres (brechas de género) en diferentes ámbitos, como el mercado laboral, el sistema educativo, la salud, la legislación, la violencia o incluso las creencias sociales, entre otros (Escot et al., 2023). Los indicadores de brechas de género deben ser diseñados con la intención de que estén disponibles para el mayor número de regiones posible y tengan una continuidad temporal que permita comparar y evaluar el grado de consecución de los objetivos y sirva de herramienta para orientar las políticas públicas. A nivel internacional, es importante que se puedan comparar los avances de las diferentes regiones, y valorar la convergencia en un marco supranacional, como en la Unión Europea (UE) (González Martínez et al. 2019).

Puesto que las brechas de género se encuentran en diferentes ámbitos de la sociedad, los indicadores deben ser el reflejo multidimensional del fenómeno y por ello, estos se diseñan considerando las dimensiones teóricas fundamentales en las que se basan las desigualdades entre hombres y mujeres. Actualmente existen numerosos índices sintéticos que tratan de aproximar estas desigualdades. El resultado de cada indicador difiere en función de las dimensiones incluídas, las bases de datos y variables utilizadas, así como en la metodología de su diseño.

De entre todos los ámbitos en los que se hace patente la discriminación hacia las mujeres, el mercado laboral constituye un ámbito clave que es considerado por casi la totalidad de los índices existentes, puesto que no supone solo un imperativo ético, sino también un catalizador para el crecimiento económico sostenible, la innovación y la cohesión social.

En este sentido, los factores que según la literatura inciden en las desigualdades de género en el mercado de trabajo y son objetivamente cuantificables, son la segregación ocupacional, la parcialidad en la jornada laboral, la temporalidad de los contratos, la brecha salarial y el techo de cristal como medida de poder o empoderamiento. Sin embargo, la mayoría de indicadores globales de género no recogen todas estas variables, siendo las relativas a las retribuciones y el poder, tanto en el ámbito de lo público como de la empresa privada, las que habitualmente se presentan.

Tanto la brecha salarial de género como el techo de cristal son dos fenómenos ampliamente estudiados a nivel internacional y, la evidencia científica ha contrastado su existencia y persistencia en el tiempo (European Commission, 2019). Eurostat estima que la brecha salarial tan solo ha disminuido del 16,4% en 2012 al 12,7% en 2021 en la UE. Y en 2022 tan solo eran mujeres el 8,3% de la dirección de las empresas cotizadas más grandes de la UE, lo que supone un avance muy poco significativo desde 2012 cuya representación era del 2,5% (European Institute for Gender Equality [EIGE], s.f.), pese a reconocerse que su presencia contribuiría a la eficacia organizacional y al aumento de los beneficios (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

El objetivo de este trabajo es revisar los principales índices de (des)igualdad de género propuestos a nivel internacional. De una recopilación de 63 índices se han seleccionado 18 para un análisis exhaustivo, centrando la atención en cómo miden la desigualdad en el mercado laboral a partir de la aportación que tiene la “dimensión retributiva”, o brecha salarial, y la “dimensión de poder”, o techo de cristal, en los mismos. Así, es posible comparar cómo se introducen ambos determinantes de la desigualdad de género, poder valorar la importancia que se les atribuye en cada índice y, analizar las posibles relaciones que pueda haber entre ambos fenómenos.

2. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: PODER Y SALARIOS

La medición de la desigualdad de género pone habitualmente su foco en el mercado laboral dado que la participación y las condiciones en el empleo posibilitan la independencia económica y una participación igualitaria en otras esferas de la sociedad (Segovia-Pérez et al., 2019). Sin embargo, pese a que en los últimos años la participación de las mujeres ha aumentado considerablemente, se siguen articulando mecanismos discriminatorios.

Es fácil comprobar en cualquier lugar del mundo que los puestos de poder y de mayor responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres, al ser ellos quienes, siguiendo los mandatos de género, han ocupado tradicionalmente el espacio público (Viata y Mumo, 2019). La negación a las

mujeres del ejercicio del poder impide que tengan la capacidad de cambiar la cultura organizacional que las oprime. Así, la promoción de las mujeres a las jerarquías organizativas es una importante medida de logro de la igualdad.

La mayor representación de mujeres en puestos de poder tiene el potencial de desencadenar dinámicas que reduzcan otras brechas de género en las organizaciones, relativas a la promoción, las condiciones laborales, y la implementación de políticas de género orientadas a la conciliación personal y laboral (Gagliarducci y Paserman, 2015; Theodoropoulos et al., 2022). Concretamente, el techo de cristal se relaciona con la persistencia de la brecha salarial de género en la mayoría de los países (Ponthieux y Meurs, 2015; European Commission, 2021).

La mayor parte de la literatura comparte la idea de que la brecha salarial de género no es solo el resultado de diferencias en dotaciones personales, sino que es la suma de dinámicas discriminatorias del mercado laboral (Lips, 2013). Además, el rol de cuidadora que socialmente se adjudica exclusivamente a las mujeres perjudica a sus retribuciones tanto por las interrupciones en su carrera profesional como por la reducción de su jornada laboral, que con frecuencia adoptan para conciliar vida personal y profesional (OIT, 2019).

En este sentido, la brecha salarial de género es una buena medida para comprobar el avance hacia la igualdad de género que haría posible el reparto de las responsabilidades de cuidado, así como por ser un reflejo del valor que la sociedad da al trabajo de las mujeres en comparación al de los hombres.

3. METODOLOGÍA

Para alcanzar el objetivo de esta investigación se ha decidido utilizar una revisión sistemática de la literatura académica (Manterola et al., 2013) a través una búsqueda avanzada en Scopus. Los criterios de búsqueda se han basado en acotar por las palabras "GENDER" AND "INDEX" en el título del documento para el periodo 1990-2022 (siendo el 28 de octubre del 2022 la fecha de extracción), y se han seleccionado publicaciones en revistas (artículos), libros y capítulos, por considerar que las instituciones internacionales suelen publicar informes en sus propias webs o editados como libros por ellos mismos. No obstante, conscientes de que la información pertinente no siempre está disponible en la revisión sistemática (Hagen-Zanker y Mallett, 2013) se ha ampliado el listado de indicadores de esta revisión con otros de especial relevancia elaborados por distintos organismos internacionales.

La selección inicial de 63 publicaciones ha sido evaluada posteriormente para descartar aquellos documentos que no se adecuaran al objetivo de esta investigación, como referirse a ámbitos nacionales. Así, se trabaja finalmente con 18 documentos que se analizan a texto completo.

El análisis de la información de los documentos tiene un enfoque cualitativo centrado en dar respuesta al objetivo de la investigación. Esto es, identificar índices de igualdad o desigualdad de género a nivel internacional y sus

componentes o dimensiones para valorar la incorporación de los fenómenos de brecha salarial y techo de cristal en los mismos.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados se ha centrado en valorar cómo se incorporan las dimensiones de interés, retribución y poder en la toma de decisiones en los índices analizados. En concreto, se incorpora en la primera columna cuál es el objetivo de cada índice, con los países a los que se aplica y el periodo temporal. En la segunda columna se especifican todas las dimensiones que incorpora el índice, además de las que son del interés de esta investigación, incluyendo su peso sobre el índice entre paréntesis cuando el dato está disponible y la forma de agregación. Por último, en la tercera columna, se identifican las variables relativas a las dimensiones de interés, su definición y su peso en el índice entre paréntesis, teniendo en cuenta el peso de su dimensión. Cabe resaltar que consideramos los pesos como medida de la importancia que cada variable tiene en el índice, aun cuando se agreguen utilizando la media geométrica.

Los índices finalmente incluidos para el análisis se han clasificado según si contienen una o ambas variables y el contexto geográfico al que están referidos. En la Tabla 1 se presentan los índices internacionales que miden la desigualdad a nivel mundial considerando una de las dos variables. En la Tabla 2 se presentan los índices internacionales que tratan de medir la (des)igualdad a nivel mundial, considerando ambas variables. Y en la Tabla 3 se presentan los índices que consideran también ambas variables pero que atienden a una muestra específica de países con características compartidas como, por ejemplo, pertenecer a la UE.

TABLA 1. ÍNDICES DE GÉNERO INTERNACIONALES A NIVEL MUNDIAL CON UNA VARIABLE DE INTERÉS -RETRIBUCIÓN O PODER

Gender Development Index (GDI)		
PNUD ¹ (United Nations Development Programme [UNDP], s.f.a)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Retribución
Ajustar el Índice de Desarrollo Humano -Human Development Index- para tener en cuenta las desigualdades de género. N = 189 países T = Desde 1995	I. Vida con duración y salud II. Conocimientos III. Nivel de vida Agregación mediante media aritmética.	III.4. Ingreso nacional bruto per cápita estimado (0,3333)

1 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Gender Inequality Index (GII)		
PNUD (UNDP, s.f.b)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
Muestra la pérdida de desarrollo humano potencial debido a la desigualdad entre los logros de mujeres y hombres en las dimensiones propuestas. (Sustituye al GEM) N = 162 países T = desde 2010	I. Salud II. Empoderamiento III. Mercado Laboral Agregación mediante media armónica.	II.3. Proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres (0,1666)

Historical Gender Equality Index (HGEI)		
(Dilli et al., 2018)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
Proporcionar una visión histórica de la evolución de la igualdad de género. N = 129 países T = 1950-2003	I. Estatus Socioeconómico (1/4) II. Salud (1/4) III. Autonomía en el hogar (1/4) IV. Poder Político (1/4) Agregación mediante media aritmética.	IV.6. Ratio de mujeres en el parlamento (0,25)

Women's Economic Empowerment and Equality Dashboard (WE3)		
USAID ² (United States Agency for International Development [USAID], 2021)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
Proporcionar una visión integral de los problemas de las mujeres en materia de igualdad que permita comparar países. N = 180 T = Desde 2018	I. Acceso a Capital (1/5) II. Acceso a Mercados (1/5) III. La violencia de género (1/5) IV. Liderazgo y Agencia (1/5) V. Capital Humano (1/5) Agregación mediante media aritmética	I.C.10. Porcentaje de empresas con participación femenina en la propiedad (0,0333) II.D.12. Participación femenina en el empleo en mandos medios y altos (0,0222) II.F.18. Porcentaje de mujeres personal I + D (0,0222) IV.J.26. Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (0,0333) IV.J.27. Variedades de Democracia, Poder distribuido por género (0,0333) IV.K.28. Porcentaje de mujeres empleadoras (0,0333)

Notas: el dato entre paréntesis dentro de los dominios e indicadores representa el peso otorgado dentro del índice. Fuente: elaboración propia.

2 Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.

Como podemos comprobar, de entre todos los índices analizados, tan solo el Gender Development Index (GDI) no incluye ninguna variable de poder, y sí de retribución, lo que se puede explicar por ser una adaptación del Índice de Desarrollo Humano general que elaboran.

Por otro lado, de los analizados hay tres índices que sin tener en cuenta la retribución sí incluyen una o varias variables de poder. Todos consideran el empoderamiento dentro de la esfera pública observando el número de mujeres en los parlamentos. Sin embargo, únicamente el Women's Economic Empowerment and Equality Dashboard (WE3) incluye variables del empoderamiento dentro de la esfera privada, considerando a las mujeres propietarias de empresas, empleadas en mandos medios y altos, dedicadas a la investigación y desarrollo y empleadoras.

TABLA 2. ÍNDICES DE GÉNERO INTERNACIONALES CON AMBAS VARIABLES DE INTERÉS -RETRIBUCIÓN Y PODER

Global Gender Gap Index (GGGI)		
FEM ¹ (World Economic Forum [WEF], 2022)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
Construir una herramienta para la evaluación comparativa y el seguimiento de las desigualdades globales basadas en el género en cuatro áreas críticas. N = 156 países T = desde 2005	I. Participación y oportunidades económicas (1/4) II. Nivel educativo (1/4) III. Empoderamiento político (1/4) IV. Salud y supervivencia (1/4) Agregación mediante media aritmética.	I.4. Mujeres legisladoras, altas funcionarias y gerentes sobre valor masculino (0,0372) I.5. Trabajadoras profesionales y técnicas sobre valor masculino (0,0302) III.10. Porcentaje de mujeres con escaños en el parlamento sobre valor masculino (0,0775) III.11. Porcentaje de mujeres con presencia en ministerios sobre valor masculino (0,0617) III.12. Años en el poder de una jefa de estado sobre el valor masculino (0,1107)
		Indicadores Retribución
		I.2. Igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo similar (0,0775) I.3. Ingresos femeninos estimados sobre el valor masculino (0,0552)

1 Foro Económico Mundial.

Sustainable Development Goal Gender Index (SDGGI)		
(Equal Measures 2030, 2022)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Propiciar que los gobiernos rindan cuentas por la igualdad de género en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y reflejar el impacto de una amplia gama de cuestiones interrelacionadas y vitales para las niñas y las mujeres.</p> <p>N = 129 países T = 2019</p>	<p>I. Pobreza II. Hambre y Nutrición III. Salud IV. Educación V. Igualdad de género VI. Agua y Saneamientos VIII. Energía VIII. Trabajo y Crecimiento Económico IX. Industria, Infraestructura e Innovación X. Desigualdades XI. Ciudades y Comunidades XII. Climatizado XIII. Paz e Instituciones XIV. Asociaciones</p> <p>Agregación mediante media aritmética.</p>	<p>V.18. Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (0,0178) V.19. Proporción de cargos ministeriales/gubernamentales ocupados por mujeres (0,0178)</p>
		Indicadores Retribución
		<p>VIII.26. Igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo similar (0,0178) X.35. Tasa de desigualdad de ingresos de Palma: la proporción de ingresos del 10 % más rico de la población dividida por la proporción de ingresos del 40 % más pobre. (0,0178) XIV.49. Ingresos tributarios como % del PIB (0,0178)</p>

Gender Equity Index (GEquityI)		
(Social Watch, 2012)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Visibilizar las desigualdades de género y monitorear la evolución en los diferentes países del mundo.</p> <p>N = 154 países T = 2007, 2008, 2009, 2012</p>	<p>I. Educación (1/3) II. Actividad Económica (1/3) III. Empoderamiento (1/3)</p> <p>Agregación mediante media aritmética.</p>	<p>III.7. Porcentaje de mujeres en puestos técnicos (0,0833) III.8. Porcentaje de mujeres legisladoras, altas funcionarias y directivas. (0,0833) III.9. Porcentaje de mujeres en el parlamento (0,0833) III.10. Porcentaje de mujeres en cargos de nivel ministerial (0,0833)</p>
		Indicadores Retribución
		<p>II.6. Ingreso percibido estimado (0,1111)</p>

Multidimensional Gender Inequality Index (MGII)

(Ferrant, 2014)

Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Construir un indicador de desigualdades de género para países desarrollados y en desarrollo.</p> <p>N = 109 países en desarrollo y 21 países de la OCDE T = 2008</p>	<p>I. Identidad (0,156) II. Autonomía sobre el cuerpo (0,116) III. Legislación intrafamiliar (0,181) IV. Representación política (0,06) V. Acceso a la educación (0,118) VI. Acceso a la salud (0,156) VII. Acceso a los recursos económicos (0,146) VIII. Actividad Económica (0,068)</p> <p>Agregación ponderada a través de un análisis de correspondencia múltiple</p>	<p>IV.12. Porcentaje de mujeres en Ministerios IV.13. Porcentaje de mujeres legisladoras VIII.28. Porcentaje de mujeres en cargos técnicos gerenciales y administrativos</p>
		Indicadores Retribución
		VIII.30. Ratio en los ingresos de mujeres sobre hombres

Gender Empowerment Measure (GEM)

PNUD (UNDP, 2009)

Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Medir el empoderamiento relativo de mujeres y hombres en las esferas de actividad política y económica.</p> <p>N = 109 países T = 1995 – 2009</p>	<p>I. Participación política y toma de decisiones (1/3) II. Participación económica y toma de decisiones (1/3) III. Poder sobre los recursos económicos (1/3)</p> <p>Agregación mediante promedio no ponderado.</p>	<p>I.1. Porcentaje de mujeres respecto al total en escaños parlamentarios (0,3333) II.2. Porcentaje de mujeres respecto al total en puestos legisladores, de altos funcionarios y de gerentes (0,1666) II.3. Porcentaje de mujeres respecto al total en puestos profesionales y técnicos (0,1666)</p>
		Indicadores Retribución
		III.4. Proporción de ingresos ganados estimados de hombres y mujeres (0,3333)

Women's Economic Opportunity Index (WEOI)		
(Economist Intelligence Unit, 2012)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Analizar si el entorno es favorable para las mujeres empleadas, así como para las mujeres empresarias.</p> <p>N = 128 países T = 2010 y 2012</p>	<p>I. Política y práctica laboral (1/5) II. Acceso a financiación (1/5) III. Educación y experiencia (1/5) IV. Situación jurídica y social de la mujer (1/5) V. Entorno empresarial general (1/5) Agregación mediante media no ponderada.</p>	<p>IV.25. Porcentaje de mujeres en cargos ministeriales y en el parlamento (0,0285)</p>
		Indicadores Retribución
		<p>I.1. Igual salario por igual trabajo en la política laboral (0,0222) I.6. Igual salario por igual trabajo en la práctica laboral (0,0222)</p>
Female Opportunity Index (FOI)		
(N26, 2021)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Analizar los avances en el liderazgo femenino dentro del gobierno, las corporaciones, STEM y el espíritu empresarial, así como otros factores facilitadores de oportunidades para las mujeres, como el permiso por paternidad.</p> <p>N = 100 países T = 2019, 2020, 2021</p>	<p>I. Liderazgo Político (1/4) II. Profesiones (1/4) III. Igualdad salarial (1/4) IV. Apoyo (1/4) Agregadas mediante puntuación media ponderada.</p>	<p>I.A. Años con mujeres jefa de gobierno (0,125) I.B. Porcentaje de mujeres en el parlamento y en cargos ministeriales (0,1250) II.C. Proporción de mujeres en puestos directivos (0,0833) II.D. Porcentaje de empresas con mujeres en la propiedad (0,0833) II.E.18. Mujeres investigadoras como porcentaje del total de investigadores (0,0119) IV.H.31. Mujeres en el poder según la puntuación de empoderamiento político (0,0166)</p>
		Indicadores Retribución
		<p>III.F. Ratio entre los ingresos devengados estimados de mujeres y hombres (0,25) IV.H.34. Porcentaje de salarios pagados en un período cubierto de permiso por maternidad (0,0166)</p>

Notas: el dato entre paréntesis dentro de los dominios e indicadores representa el peso otorgado dentro del índice. Fuente: elaboración propia.

Para la dimensión poder todos los índices internacionales de la Tabla 2 optan por cuantificar el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad dentro del ámbito público, como parlamentarias, ministras y legisladoras. Además, tanto el Gender Empowerment Index (GEM) como el Gender Equity Index (GEquityI), el Multidimensional Gender Inequality Index (MGII) y el Global Gender Gap Index (GGGI) optan por incluir a las mujeres que ocupan puestos profesionales y técnicos, incorporando también el último mencionado a las mujeres jefas de gobierno. Por su parte, el Sustainable Development Goal Gender Index (SDGGI) en su última actualización ha optado por prescindir del indicador del porcentaje de escaños ocupados por mujeres en la corte o el tribunal supremos de un país (Equal Measures, 2022).

No obstante, el poder también puede ejercerse desde el ámbito privado, pues las decisiones empresariales tienen un notable impacto social. Sin embargo, esta cuantificación solo se hace por parte del Female Opportunity Index (FOI) a través del porcentaje de mujeres en cargos gerenciales y propietarias de empresas, índice que además añade como muestra de poder a las mujeres investigadoras.

Para medir la dimensión retributiva encontramos que optan por identificar los salarios obtenidos por mujeres en comparación a los hombres, el GGI, el SDGGI y, el Women's Economic Opportunity Index (WEOI), incorporando además este último la consideración de que la política laboral ampare la práctica de igual salario por igual trabajo. El FOI también considera los salarios, pero los obtenidos durante los permisos por el nacimiento de un descendiente. No obstante, la retribución también puede medirse cuantificando los ingresos que ambos sexos obtienen, medida que incorporan todos los índices a excepción del WEOI.

Pasando a analizar las ponderaciones de las variables vemos que la mayoría da pesos iguales a las referidas al poder político, pero el GEM considera de mayor importancia, y por tanto otorga un peso mayor, a las mujeres que consiguen llegar al Parlamento frente a las altas funcionarias, legisladoras o profesionales y técnicas. En esta consideración coincide el GGGI, ya que supone que las parlamentarias tienen mayor importancia en orden jerárquico, que las ministras, altas funcionarias y legisladoras, y profesionales y técnicas, pero menos que las mujeres jefas de estado. Para las retribuciones, a excepción del GGGI que da mayor peso a los salarios frente a los ingresos, los demás, cuando tienen ambas variables, les otorgan un peso igual.

Por otro lado, los índices de género también se han calculado a nivel internacional pero aplicados a países que pertenecen a contextos con características compartidas o que mantienen alguna relación. Estos están recogidos en la Tabla 3, de entre los que tenemos cuatro referidos a Europa, uno para algunos países de la OCDE y otros dos para países africanos.

TABLA 3. ÍNDICES DE GÉNERO INTERNACIONALES PARA PAÍSES CON CARACTERÍSTICAS COMUNES CON AMBAS VARIABLES DE INTERÉS -RETRIBUCIÓN Y PODER

Gender Equality Index (GEI)		
EIGE ¹ (EIGE, 2022)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Medir el progreso en la consecución de la igualdad de género en Europa.</p> <p>N = 28 países europeos T = 2013, 2015, 2017, 2019, 2020</p>	<p>I. Trabajo (0,19) II. Dinero (0,15) III. Conocimiento (0,22) IV. Tiempo (0,15) V. Poder (0,19) VI. Salud (0,10)</p> <p>Agregación mediante media geométrica.</p>	<p>V.I.17. Porcentaje de ministros (0,0211) V.I.18. Proporción de miembros del parlamento (0,0211) V.I.19. Porcentaje de miembros de las asambleas regionales (0,0211) V.J.20. Participación de los miembros de los directorios en las empresas cotizadas más grandes, directorio de supervisión o directorio (0,0316) V.J.21. Participación de los miembros de la junta del banco central (0,0316) V.K.22. Proporción de miembros de la junta de organizaciones que financian la investigación (0,0211) V.K.23. Proporción de miembros de la junta en organismos de radiodifusión de propiedad pública (0,0211) V.K.24. Porcentaje de miembros del máximo órgano de toma de decisiones de las organizaciones deportivas olímpicas nacionales (0,0211)</p>
		Indicadores Retribución
		<p>II.C.6. Ingresos mensuales medios (0,0375) II.C.7. Renta neta equivalente media (0,0375) II.D.8. Sin riesgo de pobreza, ≥ 60 % del ingreso medio (0,0375) II.D.9. S20/S80 participación en el quintil de ingresos (0,0375)</p>

1 Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

European Union Gender Equality Index (EUGEI)

(Plantenga et al., 2009)

Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Monitorear el progreso con respecto a la igualdad de género en la UE y medir su distancia real respecto a una situación de plena igualdad.</p> <p>N = 25 países europeos T = 2005</p>	<p>I. Trabajo remunerado II. Dinero III. Poder de decisión IV. Tiempo</p> <p>Agregación mediante media aritmética.</p>	<p>III.E.5. Brecha de género en el parlamento (0,125) III.F.6. Brecha de género en ISCO 1 (correspondiente con la clasificación de directoras) (0,125)</p>
		Indicadores Retribución
		II.C.3. Brecha salarial (0,125)

European Gender Equality Index (EGEI)

(Bericat, 2012)

Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Medir y comparar la igualdad de género estructural existente en los países de la UE.</p> <p>N = 27 países europeos T = 2009</p>	<p>I. Educación (1/3) II. Trabajo (1/3) III. Poder (1/3)</p> <p>Agregadas mediante el antilogaritmo de la media aritmética de los logaritmos naturales de las dimensiones.</p>	<p>III.G.15. Representación política: Nacional, Regional y Local: Miembros de Parlamentos Nacionales, Miembros de Asambleas Regionales, Miembros de Consejos Municipales. (0,0833) III.G.16. Administración política: Jueces y Servidores Públicos de Grado Superior (0,0833) III.H.18. Líderes de empresa/ Miembros del máximo órgano de decisión (0,0833)</p>
		Indicadores Retribución
		II.F.13. Brecha salarial de género no ajustada -ingresos brutos por hora- de los empleados por cuenta ajena (0,0555)

Glass Ceiling Index (GCI)		
(de Miguel, 2015)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
Estimar dónde las mujeres tienen más probabilidad de ser tratadas de forma igualitaria en el mercado laboral. N = 27 países OCDE T = Desde 2013	Los indicadores han sido agregados mediante media ponderada.	4. Proporción de puestos ejecutivos de las empresas que son ocupados por mujeres (0,14) 5. Proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas (0,14) 6. Proporción de mujeres en el parlamento (0,6)
		Indicadores Retribución
		3. Brecha salarial de género en el salario medio (0,14)

Gender Gap Labour Market Index (GGLMI)		
(Castellano y Rocca, 2014)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
Medir y comparar las condiciones de la mujer en el mercado laboral y la brecha de género. N = 26 países europeos T = 2007	I. Participación y condiciones del mercado laboral II. Integración del mercado laboral III. Retorno laboral y discriminación Agregadas mediante media aritmética en un caso y media geométrica en otro.	II.7. Mujeres en los máximos órganos de decisión II.8. Mujeres en el parlamento II.10. Índice de segregación vertical estandarizado por tamaño
		Indicadores Retribución
		III.13. Brecha entre ingresos medios masculinos y femeninos III.14. Brecha salarial sobre la base de descomposición Oaxaca-Blinder

Gender Status Index (GSI)		
UNECA ² (United Nations Economic Commission for Africa [UNECA], 2004)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Construir una herramienta que mida la igualdad de género en África y sea capaz de evaluar el progreso realizado por los gobiernos africanos en la implementación de las políticas de género.</p> <p>Este índice GSI -que mide la parte cuantitativa- junto con el African Women's Progress Scoreboard -que constituye la parte cualitativa- forman el African Gender and Development Index.</p> <p>N = 12 países africanos: Benín, Burkina Faso, Camerún, Etiopía, Egipto, Ghana, Madagascar, Mozambique, Sudáfrica, Tanzania, Túnez y Uganda.</p> <p>T = 1900-1995 y 1996-2001</p> <p>N = 13 países africanos: Botswana, Cabo Verde, República del Congo, Costa de Marfil, Yibuti, República Democrática del Congo, Gambia, Kenia, Malawi, Mali, Senegal, Togo y Zambia</p> <p>T = 2012</p>	<p>I. Poder social: capacidades (1/3)</p> <p>II. Poder económico: oportunidades (1/3)</p> <p>III. Poder político: representación (1/3)</p> <p>Agregadas mediante media aritmética.</p>	<p>II.2E.28. Empleadores (0,0138)</p> <p>II.2E.29. Altos funcionarios (0,0138)</p> <p>II.2E.30. Miembros de sindicatos profesionales (0,0138)</p> <p>II.2E.31. Trabajadores por cuenta propia (0,0138)</p> <p>III.F.32. Miembros del Parlamento (0,0333)</p> <p>III.F.33. Ministros de gabinete (0,0333)</p> <p>III.F.34. Jueces en tribunales superiores, inferiores y, tradicionales y religiosos (0,0333)</p> <p>III.F.35. Empleados en las fuerzas de seguridad (0,0333)</p> <p>III.F.36. Puestos más altos en el servicio civil y paraestatales (0,0333)</p> <p>III.1G.37. Altos cargos en partidos políticos (0,0138)</p> <p>III.1G.38. Altos cargos en sindicatos (0,0138)</p> <p>III.1G.39. Altos cargos en asociaciones de empresarios (0,0138)</p> <p>III.1G.40. Jefes o gerentes de ONG (0,0138)</p> <p>III.2G.41. Miembros de los consejos locales (0,0555)</p> <p>III.3G.42. Número de gobernantes tradicionales masculinos/femeninos (0,0555)</p>
		Indicadores Retribución
		<p>II.1C.12. Salarios en agricultura (0,0138)</p> <p>II.1C.13. Salarios en servicio civil (0,0138)</p> <p>II.1C.14. Salarios en sector formal (0,0138)</p> <p>II.1C.15. Salarios en sector informal (0,0138)</p> <p>II.2C.16. Ingresos de empresas informales (0,0185)</p> <p>II.2C.17. Ingresos de pequeñas empresas agrícolas familiares (0,0185)</p>

2 Comisión Económica para África de las Naciones Unidas.

The Africa Gender Equality Index (AGEI)		
BAfD ³ y UNECA (African Development Bank Group [AfDB] & UNECA, 2020)		
Objetivo	Dominios	Indicadores Poder
<p>Ayudar a los tomadores de decisiones africanos a centrarse en algunas de las barreras más serias que impiden que las mujeres africanas participen en igualdad de oportunidades que los hombres.</p> <p>N = 52 países africanos T = 2009-2019</p>	<p>I. Economía (1/3) II. Social (1/3) III. Representación y toma de decisiones (1/3)</p> <p>Agregación mediante media aritmética no ponderada</p>	<p>I.C.11. Proporción en la alta dirección de las empresas (0,0555) I.C.12. Proporción de altos funcionarios y gerentes (0,0333) III.22. Porcentaje de mujeres y hombres en los parlamentos nacionales (0,0666) III.23. Porcentaje de mujeres y hombres en posiciones ministeriales (0,0666) III.24. Porcentaje de hombres y mujeres propietarios de tierras y casas (0,0666) III.25. Proporción de empresas con mujeres en la alta dirección (0,0666) III.26. Directivos, profesionales, técnicos (0,0666)</p>
		Indicadores Retribución
		<p>I.A.9. Salarios de todos los sectores, incluidos Ingresos de empresas familiares en los sectores formal e informal (0,0123)</p>

Notas: el dato entre paréntesis dentro de los dominios e indicadores representa el peso otorgado dentro del índice. Fuente: elaboración propia.

Los indicadores europeos incorporan la representación femenina en el ámbito público, cuya importancia sigue siendo relevante para el cálculo de los índices de género, y cuyo indicador preferido, ya que todos lo incluyen, es el porcentaje de mujeres en el parlamento. El European Gender Equality Index (EGEI) añade además el porcentaje de mujeres en otros puestos de representación política como asambleas y consejos municipales. Mientras que el Gender Equality Index (GEI) resalta por el gran número de indicadores que incorpora para medir el poder público: además de incorporar los más comunes (mujeres en parlamentos, en ministerios y en asambleas regionales), añade la proporción de mujeres de la junta de cada banco central, de las organizaciones que financian la investigación, de los organismos de radiodifusión o incluso del máximo órgano de las organizaciones deportivas.

3 Banco Africano de Desarrollo.

También incorporan, en la medición del poder, la proporción de mujeres en las empresas privadas. Así, el (GEI) incorpora a las directoras de las empresas cotizadas en bolsa más grandes del país; el European Union Gender Equality Index (EUGEI) a las mujeres directoras según la clasificación ISCO1; el EGEL a las mujeres líderes de empresas o que participan en los más altos gobiernos de decisión; y el Gender Gap Labour Market Index (GGLMI) incluye una medida del techo de cristal con su índice de segregación vertical.

Por su parte, el Glass Ceiling Index (GCI), relativo a países de la OCDE, y siguiendo la misma línea de los europeos, introduce como medida de poder la proporción de mujeres en el Parlamento, y en puestos ejecutivos y en consejos de dirección.

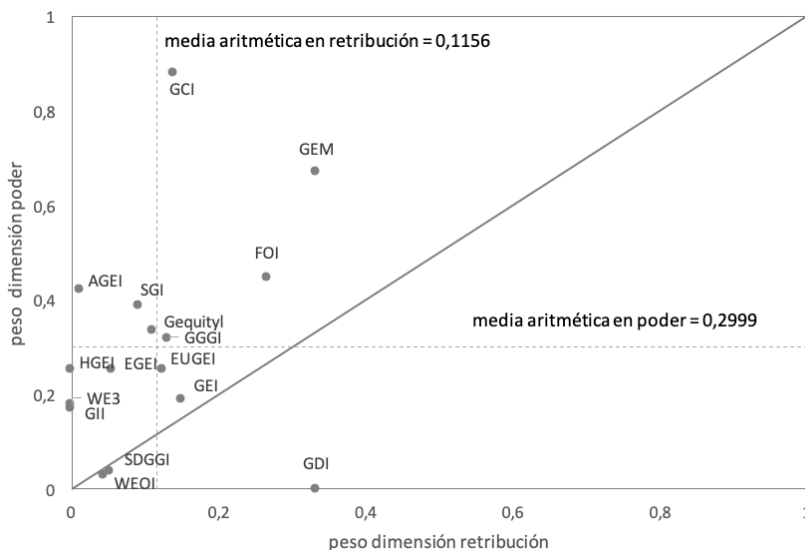
En las ponderaciones otorgadas a las variables de la dimensión poder solo presentan diferencias el GCI, que considera más relevante el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en el sector público frente al privado, y el GEI, poniendo un peso superior a las mujeres en la dirección y en la junta del Banco Central frente al resto de variables. El GGLMI no especifica los pesos de los indicadores, pero sí informa de que estos se han otorgado según la proporción de la varianza explicada por cada componente del Análisis de Componentes Principales (ACP) realizado. En cuanto a la dimensión retributiva, el GEI opta por variables que miden los ingresos mensuales de cuatro formas alternativas distintas, otorgando la misma importancia en forma de ponderación a cada una. El GGLMI también introduce la brecha en ingresos además de la brecha en salarios, coincidiendo así con el resto de los indicadores, incluido el GCI, que solo contemplan la brecha salarial como medida de la (des)igualdad en las retribuciones. Por su parte, el EGEL se centra en la brecha salarial pero no ajustada y por hora.

De los índices relativos a África, encontramos que el Gender Status Index (GSI) utiliza un amplio número de variables para captar la dimensión poder, incluyendo los puestos directivos para el acceso a los recursos económicos, que pondera de forma idéntica a los altos cargos de las organizaciones más relevantes. También incluye, con mayor ponderación, y por tanto importancia, a los cargos del sector público, y aún con mayor ponderación a los miembros de consejos locales y gobernantes. El Africa Gender Equality Index (AGEI) incorpora de manera más específica las variables relativas a la dimensión poder dentro de la esfera privada, teniendo en cuenta a las directoras y profesionales y técnicas, el porcentaje de empresas con mujeres en la alta dirección y las mujeres en la alta dirección, dando a esta última un peso comparativamente mayor que a las restantes nombradas, las cuales comparten la misma ponderación que las mujeres parlamentarias, ministras o con tierras y casas en propiedad, quedando por debajo con menor peso las altas funcionarias. Sin embargo, deja constancia en su informe de la dificultad de medir el poder para todos los países por ausencia de datos suficientes. Y para la dimensión retributiva, estos índices centrados en la realidad de los países africanos coinciden en considerar no solo los salarios que perciben en distintos sectores, sino también los ingresos obtenidos por otras fuentes.

A modo de resumen, en la Figura 1 se representa el peso otorgado a la dimensión de poder en el eje de abscisas y el peso otorgado a la dimensión retribución en el eje de ordenadas para todos aquellos indicadores en donde está disponible la información de los pesos otorgados a las distintas variables. En promedio, el peso de la dimensión de poder (30%) es notablemente superior al de la dimensión de retribución (11,5%) si bien existe una elevada heterogeneidad entre los distintos índices. Aquellos en donde el peso del dominio poder es mayor son el GCI y el GEM, con un 88% y un 66,7% respectivamente. Por su parte, el peso del dominio retribución es mayor en el GEM (33,3%) y el GDI (33,3%).

Como puede apreciarse, tan solo tres de los dieciséis índices representados se sitúan por debajo de la bisectriz: uno por no contemplar ninguna variable de poder y dos (un 12,5% de los casos) porque otorgan un peso levemente mayor a la dimensión retribución que a la dimensión poder: el SDGGI y el WEOI. El peso otorgado por estos dos índices al dominio retribución es de 1,5 veces y 1,56 veces el del dominio poder.

FIGURA 1. PESO OTORGADO A LAS DIMENSIONES DE PODER Y RETRIBUCIÓN



Fuente: elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

La revisión de índices de género que se ha realizado en el presente trabajo pone de manifiesto la importancia que tanto la literatura científica, como el interés de instituciones y organizaciones internacionales, así como los gobiernos, ponen en cuantificar las brechas de género y la discriminación en todos los ámbitos. En concreto, se pone el foco en dos fenómenos que perduran, aunque se vaya avanzando en igualdad en los países: la brecha salarial de género y la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones o de poder en sentido amplio (económico, empresarial, social, político, etc.). La revisión sistemática de la literatura que se ha realizado en este trabajo muestra que, del total de índices de género considerados inicialmente, tan solo en el Women's Economic and Social Human Rights Achievement Index (Apodaca, 1998) hay ausencia de ambas dimensiones, retribución y poder.

De todos los índices analizados tan solo 1 presentaba únicamente la dimensión retribución y 5 la dimensión poder, lo que constituye un 5,55% y un 27,77% respectivamente. Y, si atendemos al total, obtenemos que un 72,22% presenta alguna variable relativa a la dimensión retribución mientras que el 94,44% considera variables de la dimensión poder. Asimismo, si bien la dimensión de poder aparece como dimensión de forma individual en prácticamente todos los indicadores consultados, las diferencias en retribución suelen formar parte de dimensiones más amplias, principalmente relacionadas con el mercado laboral. Estas diferencias sugieren que la comunidad investigadora otorga una mayor importancia al acceso a puestos de poder por parte de las mujeres que a las diferencias retributivas por género a la hora de estudiar la (des)igualdad de género. Una posible explicación podría ser el hecho de que una parte importante de las diferencias en retribución entre hombres y mujeres se debe a la menor participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones, de manera que, de forma indirecta, la dimensión de poder recoge en parte diferencias retributivas (Ponthieux y Meurs, 2015).

Desde un punto de vista teórico, la importancia de las distintas dimensiones, y en especial de la de retribución y poder, no se puede determinar a priori. La revisión sistemática realizada en este estudio ha comprobado que los distintos indicadores utilizan diferentes metodologías para asignar esos pesos. El análisis en profundidad de los índices con los datos disponibles muestra que el peso otorgado a la dimensión de poder dentro del índice es notablemente superior al que recibe la dimensión de retribución (30% frente al 11,5%), si bien existe una elevada heterogeneidad entre los distintos índices consecuencia de las distintas metodologías empleadas, las distintas bases de datos, y las diferencias en el conjunto de variables incluidas. Este resultado va en línea con el anterior, donde se señalaba que existe un mayor número de índices compuestos donde aparece la dimensión de poder, pero no la de brecha salarial. Y, además, muestra las prioridades de políticas de género, donde la lucha contra el techo de cristal parece tener un papel más importante que contra la discriminación salarial.

La importancia de recoger las brechas de poder y retribución en la medición de la (des)igualdad de género es clara, y por ello consideramos que los índices que contemplan ambas dimensiones son más adecuados para el objetivo perseguido. Si atendemos a la (des)igualdad únicamente en el mercado laboral nos parece interesante el FOI, por recoger de forma más amplia variables más específicas, relacionadas con ámbitos de mayores brechas, como en investigación, o salarios en permisos por maternidad. En el caso de los indicadores que amplían su foco a otros ámbitos sociales, destacar el GGGI en el ámbito internacional y el GEI para los países con características compartidas, por su exhaustividad en la medición de la (des)igualdad de género y la periodicidad del cálculo.

Por último, destacar que sería necesario seguir avanzando en el conocimiento de las causas que justifican la relación de ambas brechas de género, y que pueden ser abordadas desde diferentes perspectivas y tipos de análisis, tanto cuantitativos como cualitativos. Esto queda como una línea futura de investigación a seguir por el equipo de trabajo.

REFERENCIAS

- African Development Bank Group & United Nations Economic Commission for Africa (2020). Methodological & Statistical Report. Bridging the Gender Gaps: The Africa Gender Index Report 2019. https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/publications/africa_gender_index_report_2019_-_analytical_report.pdf
- Apodaca, C. (1998). Measuring Women's Economic and Social Rights Achievement. *Human Rights Quarterly*, 20(1), 139-172.
- Bericat, E. (2012). The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues. *Social Indicators Research*, 108, 1-28. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9872-z>
- Castellano, R., & Rocca, A. (2014). Gender Gap and Labour Market Participation: A Composite Indicator for the Ranking of European Countries. *International Journal of Manpower*, 35(3), 345-367. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2012-0107>
- de Miguel, J. M. (2015). Informe "The Glass-Ceiling Index. The Best -and Worst- Places to Be a Working Woman". *Revista Española De Sociología (RES)*, 23, 173-203. <https://doi.org/10.5007/17842>
- Dilli, S., Carmichael, S., & Rijpma, A. (2018). Introducing the Historical Gender Equality Index. *Feminist Economics*, 25, 1-27. <https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1442582>
- Economist Intelligence Unit (2012). Women's Economic Opportunity 2012: A Global Index and Ranking. Findings and methodology. https://www.eiu.com/Handlers/WhitepaperHandler.ashx?fi=WEO_full_report_final.pdf&mode=wp&campaignid=weoindex2012

- Equal Measures, 2030. (2022). 'Back to Normal' is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index. <https://www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index/>
- Escot, L., Latorre, M.C. & Fernández-Cornejo, J.A. (2023). Tools and Data for the Analysis of Gender Policies: A Review. *Global Policy*, 14(2), 40–49. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.13175>
- European Commission (2019). 2019 Report on Equality Between Women and Men in the EU. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2838/395144>
- European Commission (2021). 2021 Report on Gender Equality in the EU. Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/57887>
- European Institute for Gender Equality (2022). Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>
- European Institute for Gender Equality (s.f.). Gender Statistics Database. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- Ferrant, G. (2014). The Multidimensional Gender Inequalities Index (MGII): A Descriptive Analysis of Gender Inequalities Using MCA. *Social Indicators Research*, 115(2), 653-690. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0233-3>
- Gagliarducci, S. & Paserman, M. D. (2015). The Effect of Female Leadership on Establishment and Employee Outcomes: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *Research in Labor Economics*, 41, 343-375. <https://doi.org/10.1108/S0147-912120140000041017>
- González Martínez, M. I., López Martínez, M., & Martínez Hermosilla, G. (2019). Desigualdad de género y convergencia en los países de la UE-28 (2005-2015). *Revista De Economía Mundial*, 53, 91-112. <https://doi.org/10.33776/rem.v0i53.3925>
- Hagen-Zanker, J. & Mallett, R. (2013). How to Do a Rigorous, Evidence-focused Literature Review in International Development. Working Paper of The Overseas Development Institute.
- Lips, Hilary. M. (2013). The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. *Sex Roles: A Journal of Research*, 68, 169-185. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0165-z>
- Manterola, C., Astudillo, P., Arias, E., & Claros, N. (2013). Revisión sistemática de la literatura. Qué se debe saber acerca de ellas. *Cirugía Española*, 91(3), 149-155. <https://doi.org/10.1016/j.ciresp.2011.07.009>
- N26. (2021). The Female Opportunity Index. <https://n26.com/en-es/female-opportunity-index>
- Naciones Unidas (1995). Fourth World Conference on Women: Action for Equality, Development and Peace. Beijing, China. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>
- Naciones Unidas (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General de las Naciones Unidas. 25 de septiembre de 2015.

- Organización Internacional del Trabajo (2019). Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700979/lang-es/index.htm
- Plantenga, J., Remery, C., Figueiredo, H., & Smith, M. (2009). Towards a European Union Gender Equality Index. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 19-33. <https://doi.org/10.1177/0958928708098521>
- Ponthieux, S., & Meurs, D. (2015). Chapter 12 - Gender Inequality. In Atkinson, A.B. and Bourguignon, F. *Handbook of Income Distribution*, 2A, 981-1146. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-59428-0.00013-8>
- Segovia-Pérez, M., Santero, R., Figueroa-Domecq, C., & Castro, B. (2019). Caracterización de la brecha salarial en el turismo rural español: Una comparativa con el entorno laboral turístico urbano. *Ager, Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 26, 7-34. <https://doi.org/10.4422/ager.2018.18>
- Social Watch (2012). Medición de la inequidad: El Índice de Equidad de Género 2012. <https://www.socialwatch.org/es/node/14380>.
- Theodoropoulos, N., Forth, J. & Bryson, A. (2022). Are Women Doing it for Themselves? Female Managers and the Gender Wage Gap. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 84(6), 1329-1355. <https://doi.org/10.1111/obes.12509>
- United Nations Development Programme (2009). Human Development Report 2009 Overcoming Barriers: Human Mobility and Development Published for the United Nations Development Programme. <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2009>
- United Nations Development Programme (s.f.a). Gender Development Index. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>
- United Nations Development Programme (s.f.b). Gender Inequality Index. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>
- United Nations Economic Commission for Africa (2004). The African Gender and Development Index. <https://archive.uneca.org/publications/african-gender-and-development-index-2004>
- United States Agency for International Development (2021). Methodology and Indicators - Women's Economic Empowerment and Equality (WE3) Dashboard. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. <https://idea.usaid.gov/women-e3>
- Viata, J., & Mumo, K. (2019). Shattering the Glass Ceiling:(Re) Reading the World Economic Forum Report of 2017 on Woman Empowerment. *Editon Consortium Journal of Arts, Humanities and Social Studies*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.51317/ecjahss.v1i1.73>
- World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report 2022. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>

