

IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EUROPEO

Estrella Gómez-Herrera

Marc Riera Pons

Universidad de las Islas Baleares

Resumen

Este trabajo analiza el impacto de las políticas de igualdad de género en la reducción de la brecha salarial en Europa (2013-2024), mediante la comparación de Suecia, España y Grecia, seleccionados por su nivel inicial en el índice de igualdad de género (GEI). Se estudian marcos normativos y la evolución de indicadores como el GEI y la tasa de empleo por sexo. Los resultados destacan la efectividad de medidas sobre representación femenina, conciliación e igualdad retributiva, aunque persisten desigualdades en tiempo y recursos económicos. Se concluye que, pese a los avances, aún existen retos que requieren políticas integrales y adaptadas.

Palabras clave: igualdad de género, brecha salarial, políticas públicas, mercado laboral europeo.

Abstract

This study analyzes the impact of gender equality policies on reducing the wage gap in Europe (2013-2024) by comparing Sweden, Spain, and Greece, selected for their initial levels in the Gender Equality Index (GEI). It examines regulatory frameworks and the evolution of indicators such as the GEI and employment rates by sex. The results highlight the effectiveness of measures on female representation, work-life balance, and pay equality, although inequalities in time use and access to economic resources persist. The study concludes that, despite progress, challenges remain that require comprehensive, context-specific policies to further advance labor market equity.

Keywords: gender equality, wage gap, public policy, European labor market.

JEL classification: J16, J21, J31.

I. INTRODUCCIÓN

Pese a los avances alcanzados en materia de igualdad de género, las diferencias salariales entre hombres y mujeres continúan presentes en Europa. Durante las últimas décadas, el empleo femenino ha mostrado una tendencia creciente; sin embargo, todavía existe una importante brecha salarial (Scheele, 2024). Se entiende por discriminación laboral la situación en la que dos personas con un nivel de productividad similar reciben un trato desigual debido a características personales como el género (Anghel *et al.*, 2018). Según los datos más recientes de Eurostat,

las mujeres en la Unión Europea (UE) obtienen un salario un 12,7 por 100 menor por hora trabajada en relación con el de los hombres (Eurostat, 2025).

Esta desigualdad salarial no solo refleja diferencias en la remuneración directa, sino también en factores estructurales, como la segregación ocupacional, la distribución desigual de responsabilidades familiares y las dificultades para acceder a puestos de liderazgo (Scheele, 2024). Las políticas orientadas a la igualdad de género han desempeñado un papel fundamental para disminuir estas desigualdades. No obstante, la implementación y efectividad de dichas medidas varía significati-

vamente entre los países europeos, lo que genera importantes diferencias en la evolución de la brecha salarial (Vacas-Soriano *et al.*, 2021). Mientras algunos países han logrado avances considerables mediante estrategias como la transparencia salarial y los permisos parentales equitativos, otros siguen presentando altos índices de desigualdad (Foro Económico Mundial, 2023).

A partir de este contexto, nos planteamos la siguiente cuestión: ¿qué impacto han tenido las políticas de igualdad de género en la reducción de la brecha salarial en distintos países europeos? Para responder a esta pregunta, utilizaremos el período comprendido entre 2013 y 2024, que permite analizar la reciente evolución de la desigualdad salarial y la implementación de políticas en este período.

El resto del artículo se organiza como sigue. En la segunda sección se expone un marco teórico centrado en la desigualdad de género y la brecha salarial, así como los principales indicadores utilizados. En la sección tercera, se presenta el contexto europeo y se efectúa un análisis comparativo de tres países europeos, donde se analiza tanto el marco general de las políticas implementadas por la Unión Europea como las medidas específicas adoptadas en cada país. La cuarta sección está dedicada a la evaluación de los resultados obtenidos para cada país y la comparativa entre ellos; finalmente, la última sección incluye las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

II. MARCO TEÓRICO

Para comprender mejor los desafíos asociados a la desigualdad de género en el ámbito laboral, es fundamental analizar dos conceptos clave: la desigualdad de género y la brecha salarial. La desigualdad de género se define como las diferencias existentes entre hombres y mujeres que, al no tratarse de grupos completamente equiparables, presentan una complejidad añadida en su análisis. Por este motivo, su interpretación debe realizarse teniendo en cuenta factores específicos que se han considerado para su medición (Anghel *et al.*, 2018). Este concepto implica que no se puede anali-

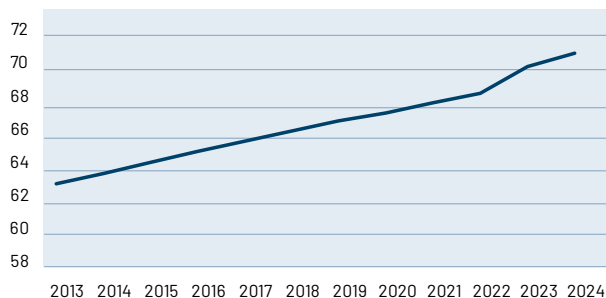
zar sin considerar factores como el nivel educativo, la segregación ocupacional, la experiencia laboral y las responsabilidades familiares que afectan de forma diferente a mujeres y hombres.

Uno de los principales fenómenos dentro de la desigualdad de género es la segregación ocupacional, que hace referencia a la tendencia de los trabajadores a concentrarse en sectores económicos o tipos de ocupaciones distintos, en función de su sexo. Esta segregación puede ser horizontal (cuando mujeres y hombres trabajan en sectores económicos diferentes) o vertical (cuando los hombres ocupan con mayor frecuencia puestos de mayor jerarquía y mejor remunerados) (Ibáñez *et al.*, 2022). Dicha segregación tiene un impacto directo en la brecha salarial de género, ya que influye en la distribución de hombres y mujeres en el mercado laboral, condicionando sus oportunidades de acceso a mejores salarios.

Otro concepto clave dentro del estudio de la desigualdad de género es la brecha salarial de género, que se refiere a la diferencia promedio en las retribuciones entre hombres y mujeres por hora trabajada, sin ajustar por variables como la formación, la experiencia laboral o el tipo de ocupación (Ibáñez *et al.*, 2022). Para evaluar la desigualdad de género en el entorno laboral, es necesario utilizar indicadores específicos que permitan cuantificar y comparar las diferencias entre hombres y mujeres. Uno de los principales indicadores a nivel europeo, y que vamos a utilizar para desarrollar nuestro estudio, es el índice de igualdad de género (*Gender Equality Index, GEI*), desarrollado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE).

El *GEI* proporciona una medida global de la desigualdad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de la sociedad. Facilitando comparaciones entre países. Se construye a partir de indicadores compuestos, que permiten evaluar el grado de equidad en seis ámbitos determinados: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. Cada uno de estos ámbitos se divide en un total de 31 indicadores específicos, permitiendo así un análisis detallado de la desigualdad de género en distintos contextos socioeconómicos (EIGE, 2024).

GRÁFICO 1
ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UE (2013-2024)



Nota: Para los años sin datos oficiales (2014, 2016, 2018), se ha utilizado el valor del año anterior con fines de representación gráfica.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EIGE.

III. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA

1. Mercado laboral europeo y su evolución

El mercado laboral europeo ha atravesado cambios significativos en las últimas décadas. Sin embargo, la presencia femenina en el mercado laboral sigue siendo menor que la masculina en todos los países de la Unión Europea (Comisión Europea, 2017). En 2023, el porcentaje de empleo femenino en la Unión Europea se situó en un 68 por 100, mientras que el masculino alcanzó el 78 por 100, lo que refleja una brecha de género en el empleo de 10 puntos porcentuales (p. p) (Sánchez Hidalgo, 2025).

Esta diferencia en la participación laboral se debe, en parte, a la persistencia de roles de género tradicionales y a las barreras económicas que limitan la incorporación total de las mujeres al mercado laboral. La Comisión Europea señala que las mujeres ocupan empleos con jornadas más reducidas, en sectores menos remunerados y con menores cargos de responsabilidad que los hombres. Además, la carga de las responsabilidades familiares recae de forma desproporcional sobre las mujeres, lo que influye en su menor participación laboral (Comisión Europea, 2017).

La tasa de empleo a tiempo parcial es significativamente mayor entre las mujeres. En 2016, el 31,4 por 100 de las mujeres empleadas en la UE trabajaban a tiempo parcial, en contraste con el 8,2 por 100 de los hombres. Esta diferencia muestra los obstáculos que encuentran las mujeres para conciliar su vida laboral con sus responsabilidades familiares, así como la falta de permisos parentales equitativos (Comisión Europea, 2017).

Si analizamos la evolución de la desigualdad de género, según el EIGE, el *GEI* de 2024 para la UE es de 71 puntos sobre 100, lo que representa un aumento de 7,9 puntos más que en 2013. Tal como se puede ver en el gráfico 1, el progreso es claramente positivo; no obstante, persisten desafíos significativos.

2. Consecuencias de las desigualdades de género y la brecha salarial

Las desigualdades de género y la brecha salarial existente en Europa acaban teniendo repercusiones significativas tanto a nivel individual como socioeconómico. La brecha salarial de género se traduce en menores ingresos a lo largo de la vida laboral, lo que afecta directamente a la capacidad de ahorro y consumo. Según el EIGE, las mujeres perciben aproximadamente un 17 por 100 menos de salario mensual en comparación con los hombres (EIGE, 2017).

Esta diferencia salarial influye en otros factores como las pensiones o prestaciones sociales. Al tener salarios más bajos, las contribuciones que las mujeres generan para los sistemas públicos de seguridad social son menores, lo que provoca que las mujeres tengan pensiones inferiores a las de los hombres y, por tanto, mayores vulnerabilidades económicas en la vejez (EIGE, 2017).

Las desigualdades de género en el ámbito laboral no solo afectan a las mujeres individualmente, sino que también tienen implicaciones sociales más amplias como la feminización de la pobreza. Esta situación provoca dinámicas de pobreza intergeneracional que reducen las oportunidades de desarrollo económico y social (EIGE, 2017).

Además, la no utilización del talento femenino en el mercado laboral supone una pérdida considerable para la economía en su conjunto. La tasa de empleo en la UE podría incrementarse notablemente si se garantizara una mayor igualdad de acceso para las mujeres a la formación y al mercado laboral (EIGE, 2017).

3. Marco general. Políticas aplicadas por la Unión Europea

En los últimos años, la Unión Europea ha adoptado diversas estrategias para abordar la brecha salarial de género desde distintos enfoques. Para ello ha puesto en marcha múltiples medidas y planes para avanzar en la igualdad de género en todos sus Estados miembros. A continuación, destacamos las principales iniciativas y legislación establecidas a nivel comunitario (Comisión Europea, 2024).

El principio de igualdad entre hombres y mujeres se recoge en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que garantiza su aplicación en todos los ámbitos, incluyendo el empleo, las condiciones laborales y la remuneración (Parlamento Europeo, 2024). Para cumplir este principio se han aplicado diversas directivas, entre las que destacan las siguientes:

- *Directiva 2006/54/CE*: establece el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, regulando el acceso al empleo, la formación profesional y las condiciones laborales. Garantiza que no haya discriminación basada en el sexo e incluye medidas para asegurar que los Estados miembros implementen sanciones efectivas en casos de incumplimiento (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2006).
- *Directiva 2023/970*: busca garantizar una aplicación más efectiva del principio de igualdad salarial y para eso introduce medidas como la transparencia en las condiciones salariales previas al empleo, el derecho de los trabajadores a conocer los criterios de remuneración, informes detallados sobre diferencias salariales y la obligación de aplicar criterios salariales objetivos y neutros. Además, determina que las organizaciones

con más de 100 empleados estarán obligadas a informar periódicamente sobre sus brechas salariales, y si estas superan el 5 por 100 sin justificación objetiva, se requerirán medidas correctivas. El plazo para los Estados miembros de la UE para adaptar sus legislaciones a esta nueva directiva es hasta junio de 2026 (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2023).

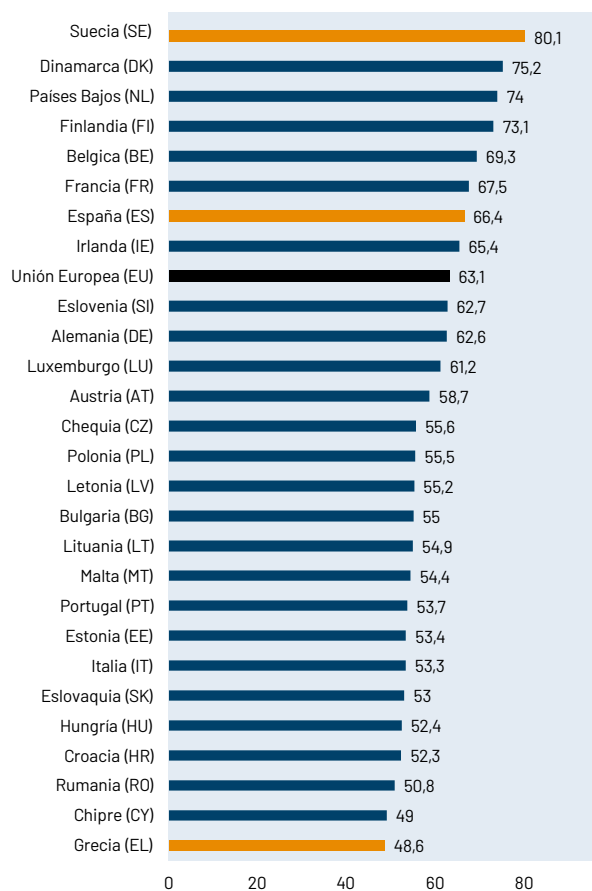
Además de estas directivas, la Comisión Europea adoptó la “Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025” con la misión de conseguir una Europa más equitativa en términos de género (Comisión Europea, 2020). Esta estrategia se centra en combatir la violencia y los estereotipos de género a partir de campañas de comunicación, fomentar una economía basada en la igualdad y asegurar la participación equitativa en los órganos de decisión (Comisión Europea, 2022). Su objetivo es construir una Europa en la que todas las personas, independientemente de su género, puedan desarrollarse en igualdad de oportunidades y participar en la vida social de forma igualitaria (Comisión Europea, 2020).

Finalmente, podemos destacar el Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial de género, que fue impulsado por la Comisión Europea con ocho áreas clave para reducir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Se centró en mejorar la aplicación del principio de igualdad de remuneración, combatir la segregación laboral, promover el liderazgo femenino, valorar las competencias de las mujeres y fomentar la transparencia salarial. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) respaldó el plan, subrayando la importancia de adoptar medidas más específicas y destacando el rol fundamental de los interlocutores sociales para su correcta aplicación (Comité Económico y Social Europeo, 2018).

4. Selección de los países para el análisis comparativo

Para evaluar el impacto de las políticas de igualdad de género en la brecha salarial en distintos países europeos, hemos seleccionado una muestra de tres países utilizando como criterio el *GEI* desarrollado por el EIGE. Este índice proporciona una medida detallada de la igualdad de género en

GRÁFICO 2

ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PAÍSES DE LA UE EN 2013


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EIGE, 2013.

diversos ámbitos y permite comparar la evolución de los países a lo largo del tiempo (EIGE, 2013).

En el gráfico 2 se muestra la clasificación de los países europeos en 2013 según el *GEI*, donde se puede ver que el país con la mayor puntuación fue Suecia (80,1 puntos), mientras que Grecia tuvo la puntuación más baja (48,6 puntos) (EIGE, 2013).

El análisis incluye tres países con trayectorias contrastantes en materia de igualdad de género: Suecia, que en 2013 obtuvo la puntuación más alta del *GEI* y se consolidó como el país con

mayor igualdad de la Unión Europea, lo que permitirá identificar las políticas que han sostenido o reforzado su liderazgo; Grecia, que en ese mismo año registró la puntuación más baja, constituyendo un caso clave para evaluar la efectividad de las medidas aplicadas y su evolución frente a otros Estados; y España, con un nivel medio-alto (66,4 puntos en 2013, similar a la media de la UE de 63,1 puntos), que servirá como referencia para analizar los progresos recientes en el contexto europeo y valorar la eficacia de las políticas de igualdad implementadas. La selección de estos tres países nos permitirá observar cómo distintos enfoques políticos han influido en la evolución de la brecha salarial de género. Mientras Suecia representa un modelo consolidado de igualdad, Grecia ilustra los desafíos estructurales que pueden dificultar el progreso en esta materia. España, por su parte, se encuentra en una posición intermedia que nos permitirá evaluar si sus políticas han sido efectivas para lograr acercarse a los países con mayor igualdad. Esta comparación ayudará a identificar factores claves que pueden favorecer la disminución de la brecha salarial en diferentes contextos europeos.

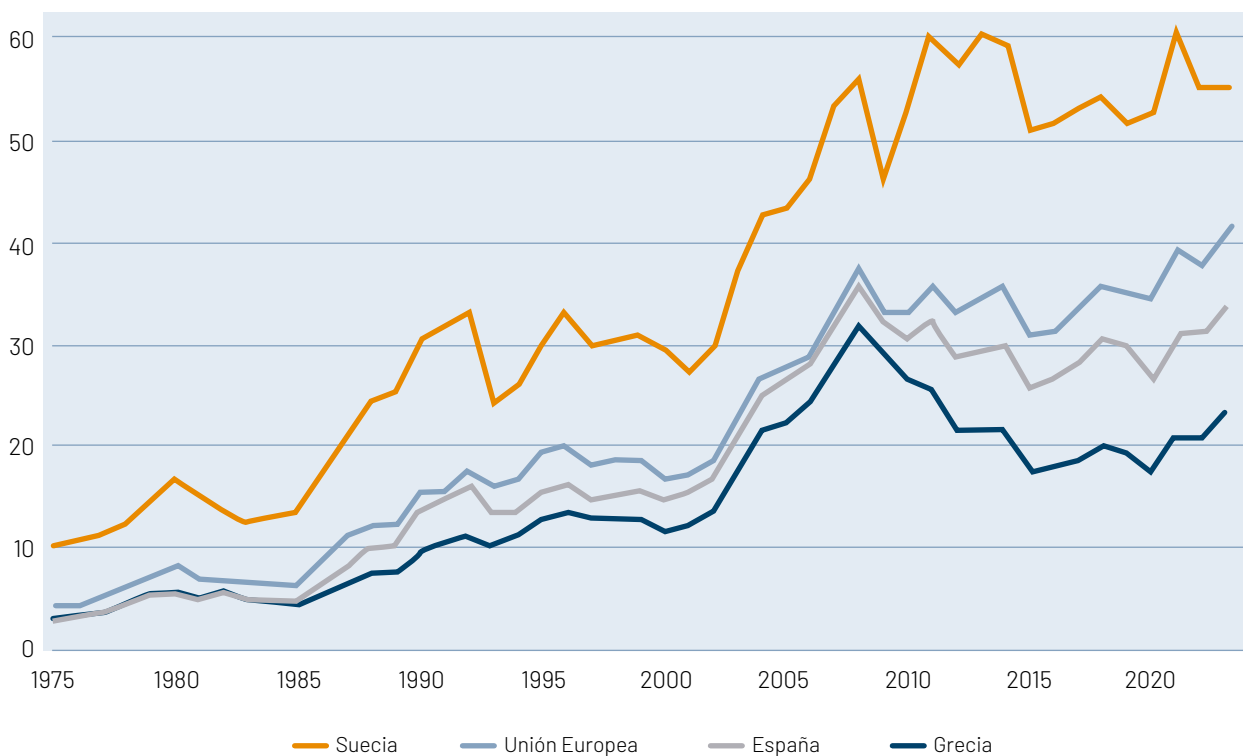
5. Contexto socioeconómico de los países seleccionados

A continuación, presentamos un análisis del contexto socioeconómico y de igualdad de género de Suecia, Grecia y España en 2013, con el objetivo de comprender la base inicial del estudio y el entorno en el que se implementaron las políticas de igualdad salarial en cada país.

Suecia se definía en 2013 como una economía avanzada, con un sólido Estado de bienestar y una economía de mercado orientada a la exportación (Fondo Monetario Internacional, 2013). El producto interior bruto (PIB) per cápita de Suecia este año fue de aproximadamente 60.844,3 dólares internacionales, ubicándose entre los más altos de la UE (Banco Mundial, 2013). En términos de igualdad de género, Suecia destaca por ser uno de los países con mejores índices en términos de igualdad gracias a las numerosas políticas aplicadas.

Grecia presenta una economía mixta que combina sectores industriales y de servicios, siendo el

GRÁFICO 3
PIB PER CÁPITA DE 1975 A 2023
 En dólares a precios actuales



Fuente: Grupo Banco Mundial.

turismo una fuente significativa de ingresos (Fondo Monetario Internacional, 2013). En 2013, el PIB per cápita de Grecia fue de 21.573,3 dólares internacionales, mostrando una recuperación económica tras la crisis financiera de la década anterior (gráfico 3) (Banco Mundial, 2013). En cuanto a igualdad de género, Grecia se ha enfrentado a desafíos considerables, situándose en las posiciones más bajas en comparación con otros países.

España posee una economía diversificada con sectores fuertes de servicios, industria y agricultura. En 2013, el PIB per cápita fue de 29.218,9 dólares internacionales, mostrando una tendencia de crecimiento sostenido, como se muestra en el gráfico 3 (Banco Mundial, 2013). En materia de igualdad de género, España ha logrado avances

notables gracias a políticas públicas enfocadas a promover la igualdad.

6. Políticas de igualdad de género en Suecia

Suecia es uno de los países europeos más avanzados en materia de igualdad de género. Su Constitución establece en su artículo 2 la prohibición de la discriminación por razón de género y desde 1997 cuenta con una legislación específica en el ámbito laboral. En 2008, esta normativa fue reemplazada por la Ley de Discriminación, cuyo objetivo es eliminar cualquier forma de discriminación y garantizar el acceso equitativo a derechos y oportunidades sin distinción de sexo, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual o edad (EIGE, 2022a).

Instituciones y supervisión gubernamental en igualdad de género

El organismo gubernamental encargado del desarrollo y supervisión de las políticas de igualdad en Suecia es el Ministerio de Igualdad de Género y Trabajo. En 2018, se creó la Agencia de Igualdad de Género, con el objetivo de coordinar e implementar las estrategias gubernamentales en materia de igualdad y garantizar su impacto en la sociedad.

Además, Suecia cuenta con una sólida estructura de supervisión parlamentaria. La Agencia de Igualdad de Género y la División para la Igualdad de Género presentan informes periódicos al Parlamento sueco, donde se evalúan los avances y se establecen nuevas metas.

Por otro lado, el Defensor del Pueblo para la Igualdad (OD) es un organismo independiente, cuya función es supervisar y garantizar el cumplimiento de la legislación sin depender directamente del Gobierno (EIGE, 2022a).

Integración de la perspectiva de género en la estructura pública

Desde 2013, Suecia ha fortalecido un enfoque basado en la integración de la perspectiva de género (Gender Mainstreaming), cuyo objetivo es incorporar la igualdad de género en todas las políticas gubernamentales.

Una de las principales iniciativas en este marco ha sido el Programa de Integración de la Perspectiva de Género en los Organismos Gubernamentales (GMGA), implementado en 2013 para ayudar a las instituciones públicas a aplicar medidas de equidad de género. Para 2019, este programa había logrado cambios en los métodos de trabajo de los organismos públicos y obtuvo avances significativos en equidad.

Actualmente, esta estrategia sigue vigente bajo el Plan Estratégico de Integración de la Perspectiva de Género (2022-2025), que involucra a 54 agencias gubernamentales y 33 instituciones de educación superior, cada una con su propio plan de acción para promover la igualdad de género (EIGE, 2022a).

Participación de la sociedad civil en la igualdad de género

Suecia fomenta la implicación directa de la ciudadanía en la aplicación y evaluación de las políticas de igualdad de género. En 2018, se creó el Organismo Nacional para el Diálogo y la Consulta (NOD), una plataforma destinada a facilitar la cooperación entre las instituciones públicas y la sociedad civil en la elaboración y supervisión de políticas de igualdad (EIGE, 2022a).

Permiso parental

Suecia ha sido pionera en la puesta en marcha de medidas para la conciliación laboral y familiar. En 1973, el país implementó un permiso parental equitativo, que permite que ambos progenitores compartan las responsabilidades de cuidado infantil. Esta política está protegida por ley y garantiza a los padres el derecho a reincorporarse a su mismo puesto de trabajo tras el periodo de licencia (1).

Por tanto, Suecia ha desarrollado un marco institucional sólido y políticas de igualdad altamente efectivas. Su enfoque en la integración de la perspectiva de género en la Administración pública, junto con una supervisión parlamentaria sólida y la promoción de la conciliación laboral y familiar, han permitido avances significativos en igualdad de género.

7. Políticas de igualdad de género en España

España ha consolidado su apuesta por la igualdad entre mujeres y hombres, convirtiéndose en un referente en la implementación de políticas destinadas a eliminar la discriminación por razón de género. La Constitución española, en su artículo 1.1, establece la igualdad como valor fundamental, y en su artículo 14, prohíbe la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o condición social.

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el país ha desarrollado un marco legislativo amplio, complementado con la creación de instituciones claves y estrategias dirigidas a mejorar la equidad de género en diversos ámbitos (EIGE, 2022b).

Ministerio de Igualdad y organismos de supervisión

La entidad responsable de supervisar las políticas de igualdad en España es el Ministerio de Igualdad, cuya función principal es promover y asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Dentro de su estructura se encuentran dos organismos clave:

- Comisión Interministerial para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, creada por la Ley Orgánica 3/2007, cuya función es supervisar la aplicación de políticas de igualdad en la Administración General del Estado y promueve la participación femenina en puestos de liderazgo.
- Instituto de las Mujeres, un organismo independiente creado en 1983 y reforzado en 2014 con la Ley 15/2014, que asesora legalmente a víctimas de discriminación, hace investigaciones sobre igualdad de género y colabora con empresas para fomentar la equidad laboral (EIGE, 2022b).

Supervisión parlamentaria y participación ciudadana

En el ámbito legislativo, tanto el Congreso de los Diputados como el Senado cuentan con una Comisión de Igualdad, encargada de supervisar la acción del Gobierno en materia de igualdad de género. Inicialmente, estas comisiones funcionaban como un solo organismo desde 1988, pero en 2008 se separaron para aumentar su impacto.

Asimismo, el Estado fomenta la participación de la sociedad civil en el desarrollo de políticas de igualdad a través del Consejo de Participación de las Mujeres, un órgano consultivo que facilita la intervención de asociaciones para el diseño de políticas y en la implementación de medidas equidad de género (EIGE, 2022b).

Principales estrategias y políticas de igualdad de género (2013-2024)

a) Planes estratégicos de igualdad

En 2022, el Consejo de Ministros aprobó el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre

Mujeres y Hombres (2022–2025), que sustituyó el anterior Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (2014–2016). Sus objetivos principales son promover una participación equilibrada en los espacios de decisión, garantizar una distribución justa de la riqueza entre hombres y mujeres, erradicar la violencia de género y asegurar la igualdad de derechos y oportunidades en todos los sectores sociales (EIGE, 2022b).

b) Reforma de la Ley de Igualdad

Desde su aprobación en 2007, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad ha sido objeto de modificaciones que han fortalecido su aplicación. Algunas de las reformas más relevantes han sido:

- Real Decreto-Ley 6/2019 (2). Redujo el umbral obligatorio para que las empresas elaboren planes de igualdad, pasando de 250 a 50 empleados.
- Real Decreto 901/2020 (3). Estableció la obligatoriedad de diagnosticar la situación de igualdad de cada empresa y definir medidas concretas para corregir desigualdades.
- Real Decreto 902/2020 (4). Introdujo la igualdad retributiva, obligando a las empresas a llevar un registro salarial por sexo y justificar diferencias salariales superiores al 25 por 100.

c) Ley 15/2022 de Igualdad de Trato y no Discriminación (5)

En 2022, se aprobó la Ley 15/2022, cuyo objetivo es asegurar el respeto al principio de igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación en diversos ámbitos, incluyendo el laboral. Esta normativa prohíbe la discriminación en todas sus formas, ya sea directa o indirecta, e impone medidas para prevenir y corregir desigualdades en empresas y administraciones públicas.

d) Ley Orgánica 2/2024: Representación Equilibrada de Género (6)

La más reciente legislación en materia de igualdad es la Ley Orgánica 2/2024, orientada a promover una presencia igualitaria de ambos géneros en órga-

nos de decisión de empresas y entidades públicas. Esta norma incluye disposiciones concretas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades en puestos directivos y consejos de administración.

8. Políticas de igualdad de género en Grecia

Grecia ha avanzado progresivamente en materia de igualdad de género, aunque su desarrollo en este ámbito ha sido más tardío respecto al resto de Estados miembros de la Unión Europea. La Constitución griega, en su artículo 4, establece el principio de igualdad de género, garantizando los mismos derechos y obligaciones para hombres y mujeres. Además, impone al Estado la responsabilidad de corregir las desigualdades existentes, especialmente aquellas que perjudican a las mujeres.

Sin embargo, no fue hasta la década de los 2000 cuando Grecia comenzó a aplicar políticas de igualdad de género de manera estructurada, en gran parte gracias al impulso de la Secretaría General para la Igualdad de Género (SGGE) y al apoyo de los Fondos Estructurales Europeos (FSE) (EIGE, 2022c).

Marco institucional y organismo de supervisión en igualdad de género

El principal organismo gubernamental en materia de igualdad de género es la Secretaría General de Política Demográfica, Familiar e Igualdad de Género (GSDFPGE). Su misión principal es combatir la discriminación de género e integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

Otro organismo clave es el Centro de Investigación para la Igualdad de Género (KETHI), cuya labor se centra en la erradicación de la discriminación y desigualdad de género a través de estudios, asesoramiento y formación en políticas de igualdad.

El Parlamento griego cuenta con la Comisión Permanente Especial sobre Igualdad, Juventud y Derechos Humanos, una entidad independiente encargada de supervisar periódicamente el trabajo de la GSDFPGE y el KETHI.

Además, Grecia cuenta con un organismo independiente de igualdad, conocido como el Defensor

del Pueblo griego, cuya labor se enfoca en supervisar la implementación del principio de la igualdad de género en el acceso al trabajo, las condiciones laborales y la prestación de servicios públicos (EIGE, 2022c).

Principales estrategias y políticas de igualdad de género (2013-2024)

Grecia ha adoptado diversas estrategias nacionales enfocadas en la igualdad de género, destacando los siguientes planos de acción (EIGE, 2022c):

- Programa Nacional para la Igualdad Sustantiva de Género (2010-2013). Primera estrategia nacional para abordar desigualdades de género.
- Plan de Acción Nacional sobre la Igualdad de Género (2016-2020). Implementado en respuesta a recomendaciones internacionales, con un enfoque en la eliminación de la discriminación de género.
- Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género (PANG) (2021-2025). En vigor, centrado en la participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral, el acceso a roles de liderazgo y la transversalización de la perspectiva de género en políticas sectoriales.

Uno de los avances legislativos más importantes ha sido la Ley 4604/2019, que establece la obligatoriedad de aplicar la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Además, refuerza el Mecanismo Nacional de Igualdad de Género, obligando a cada ministerio a desarrollar indicadores de género, efectuar evaluaciones de impacto de género en políticas públicas, y publicar informes sobre avances en igualdad. A pesar de su importancia, esta ley no contempla sanciones por incumplimiento, lo que dificulta su implementación (OIT, 2021).

Además de la Ley 4604/2019, se han aprobado normativas complementarias para fomentar la equidad de género en el ámbito laboral (EIGE, 2022c):

- Ley 4837/2024 (artículo 47). Introduce un “sello de diversidad”, que premia a las empresas que promuevan la igualdad de trato y combatan la discriminación en el empleo.

—Ley 4808/2021. Ratifica el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) sobre acoso y violencia en el trabajo, fortaleciendo la protección de mujeres en el ámbito laboral.

IV. IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

Los países europeos han aplicado diversas políticas para reducir la desigualdad de género en el mercado laboral. Sin embargo, los resultados han sido heterogéneos, dependiendo del contexto socioeconómico, la aplicación efectiva de las normativas y el compromiso institucional de cada país. En este apartado, se analizará el impacto de las políticas de igualdad de género en Suecia, España y Grecia desde 2013 hasta 2024, examinando como han evolucionado indicadores clave como la brecha salarial y la tasa de empleo femenino.

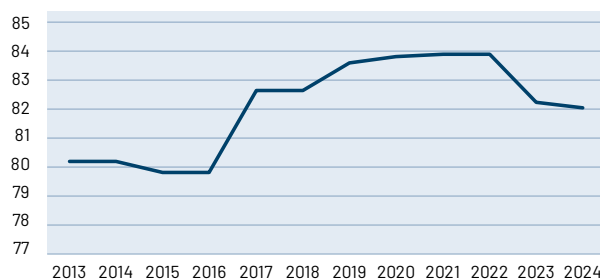
Para evaluar esta evolución, se utilizarán datos del *GEI*, que proporciona una medición de la igualdad en distintos ámbitos como el trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. Este índice permite comparar el progreso de cada país en materia de equidad de género y analiza la efectividad de las políticas implementadas. Además, se recurrirá a las estadísticas de Eurostat, que ofrece información detallada sobre la tasa de empleo por género, un indicador fundamental para medir la integración de las mujeres en el mercado laboral y su evolución en la última década.

El objetivo de este análisis es identificar qué políticas han tenido un mayor impacto en la disminución de las desigualdades de género en el empleo, qué desafíos persisten y qué diferencias existen entre los países seleccionados. Para ello, se compararán las tendencias en Suecia, España y Grecia, examinando los elementos que han impulsado o frenado el impacto de las políticas de igualdad en cada contexto.

1. Resultado del análisis de Suecia

El gráfico 4 muestra la evolución del índice de igualdad de género (*GEI*) en Suecia durante la última década, reflejando tanto avances significativos como desafíos persistentes. Entre 2013 y 2016, Sue-

GRÁFICO 4
ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN SUECIA (2013-2024)



Nota: Para los años sin datos oficiales (2014, 2016, 2018), se ha utilizado el valor del año anterior con fines de representación gráfica. Datos detallados en Anexo 1.

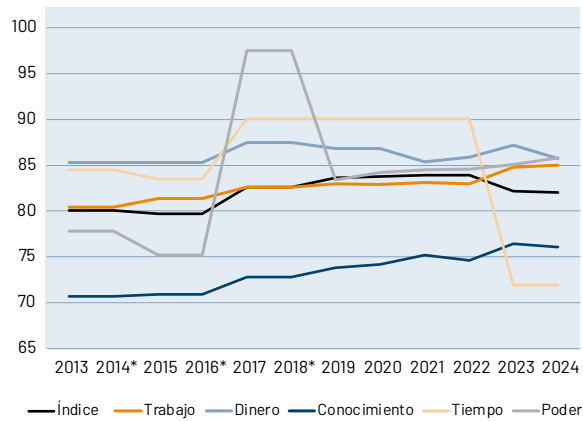
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EIGE.

cia mantuvo una posición de liderazgo en igualdad de género en la UE, aunque con una ligera disminución en su puntuación, pasando de 80,1 puntos en 2013 a 79,7 puntos en 2015, debido principalmente a retrocesos en los ámbitos de dinero y tiempo. A partir de 2017, el país inició una fase de crecimiento sostenido, alcanzando 83,6 puntos en 2020 y su máximo histórico de 83,9 puntos en 2021. Este avance se explicó sobre todo por el aumento en la representación femenina en política y liderazgo empresarial, así como por mejoras en conocimiento y trabajo, reflejo de políticas de igualdad efectivas.

Sin embargo, entre 2021 y 2024 se produjo un estancamiento acompañado de una leve caída, situando a Suecia en 82 puntos en 2024. La reducción estuvo vinculada nuevamente a los indicadores de dinero y tiempo, que ponen de manifiesto la persistencia de brechas salariales y la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado, retos que siguen limitando el avance hacia una igualdad plena a pesar de los logros estructurales alcanzados.

El índice de igualdad de género se compone de diferentes ámbitos que nos permiten analizar con mayor profundidad los factores que han influido en su evolución. En el gráfico 5, se observa cómo han evolucionado estos ámbitos en comparación con el índice general (ver Anexo 1 para los datos completos). El índice de igualdad de género en Suecia muestra avances importantes en algunos ámbitos,

GRÁFICO 5
EVOLUCIÓN DEL GEI DESGLOSADO POR ÁREAS, SUECIA (2013-2024)



Nota: Para los años sin datos oficiales (2014, 2016, 2018), se ha utilizado el valor del año anterior con fines de representación gráfica. Datos detallados en Anexo 1.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EIGE.

pero también retrocesos significativos en otros. En el área de poder, el país alcanzó 85,8 puntos en 2024, con un aumento notable respecto a 2013 gracias a la mayor representación femenina en la política y en puestos de liderazgo empresarial. También se registraron mejoras en trabajo, con un incremento de 4,6 puntos desde 2013 debido a políticas que redujeron la segregación ocupacional y promovieron condiciones laborales más equitativas. En conocimiento, Suecia alcanzó 76,1 puntos en 2024, impulsado por la creciente participación femenina en educación terciaria y formación continua, aunque persisten desigualdades en ciertas áreas de educación superior.

En contraste, los ámbitos de dinero y tiempo presentan retrocesos preocupantes. El indicador de dinero cayó 1,1 puntos entre 2021 y 2024, reflejando la persistencia de la brecha salarial y el impacto desproporcionado de la crisis pospandemia sobre las mujeres, con una fuerte caída en el acceso a recursos financieros. El ámbito de tiempo sufrió el mayor deterioro, con una caída acumulada de 12,6 puntos desde 2013, debido principalmente a la desigual distribución de las tareas domésticas

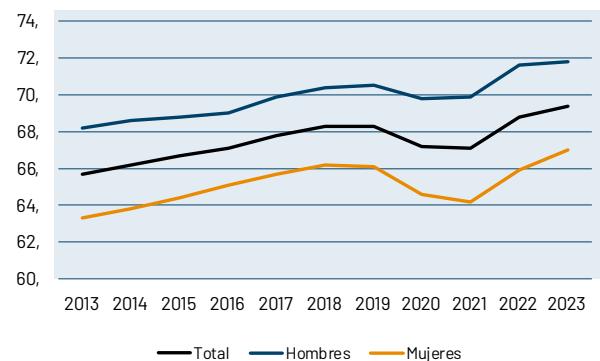
y de cuidado, así como a una marcada reducción en la equidad en el ocio y las actividades sociales. Esto muestra que, a pesar de los avances institucionales, las cargas del cuidado siguen recayendo en gran medida sobre las mujeres.

Para complementar el análisis del *GEI* en Suecia, es importante examinar la evolución de la tasa de empleo por sexo, ya que la participación laboral femenina es un factor clave en la reducción de desigualdades de género. En el gráfico 6, se presenta la tasa de empleo total y desglosada por género en Suecia entre 2013 y 2023, utilizando datos de Eurostat.

A lo largo del período analizado, Suecia ha mantenido una tasa de empleo elevada en comparación con otros países europeos. Sin embargo, el análisis desglosado por género permite identificar diferencias claves en la evolución del empleo entre hombres y mujeres.

Podemos identificar tres fases en la tasa de empleo en Suecia, que coinciden con la evolución del *GEI* y el impacto de las políticas de igualdad laboral: entre 2013 y 2019, la tasa de empleo en general creció de forma sostenida, destacando el aumento de 2,9 p. p en la tasa femenina. Este avance estuvo asociado a políticas de igualdad

GRÁFICO 6
TASA DE EMPLEO POR SEXO EN SUECIA (2013-2023)



Nota: Ver Anexo 4 para datos completos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

laboral y conciliación, además de coincidir con el incremento del *GEI*, lo que refleja una relación estrecha entre la mejora en el mercado laboral y el progreso en igualdad de género. No obstante, entre 2019 y 2021, la crisis sanitaria del COVID-19 impactó negativamente, provocando una caída más pronunciada en la tasa de empleo femenina que en la masculina, lo que agravó las desigualdades de género y se reflejó en la disminución del *GEI*. A partir de 2022 se observó una recuperación, con un repunte de 2,8 puntos en la participación laboral femenina; sin embargo, la brecha de empleo entre hombres y mujeres apenas se redujo, evidenciando la persistencia de barreras estructurales en el acceso equitativo al mercado laboral.

En conclusión, si bien Suecia sigue siendo un referente en igualdad de género en la UE, el análisis evidencia que la implementación de políticas ha sido efectiva en algunos ámbitos, pero insuficiente en otros. Los avances en liderazgo femenino y acceso al empleo han sido claves en la mejora del *GEI*, pero la equidad en la distribución del tiempo y el acceso a recursos económicos siguen siendo retos importantes. Para mantener su liderazgo y garantizar un progreso sostenido, Suecia deberá reforzar medidas que aseguren una igualdad efectiva en todos los ámbitos.

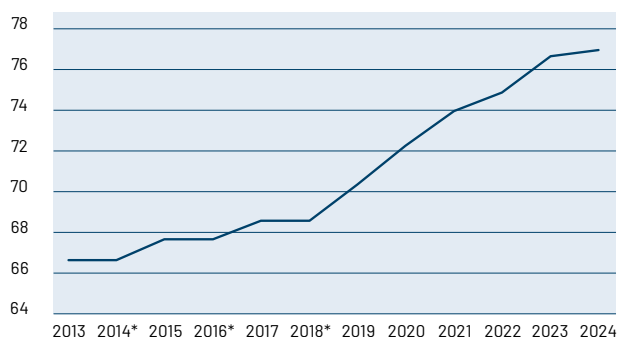
2. Resultado del análisis de España

El gráfico 7 muestra la evolución del *GEI* en España entre 2013 y 2024, reflejando una tendencia positiva y sostenida a lo largo del periodo. En 2013, España registró un índice de 66,4 puntos, situándose ligeramente por encima de la media europea. En 2024, el índice ha alcanzado los 76,7 puntos, lo que representa un incremento de 10,3 puntos en la última década. Este crecimiento ha sido continuo, sin caídas destacadas, lo que sugiere una implementación progresiva y eficaz de políticas públicas orientadas a la igualdad de género. A diferencia de Suecia, que ha experimentado retrocesos en algunos años, España ha mantenido una evolución constante, consolidando avances en distintos ámbitos de análisis.

Se identifican tres fases claves en la evolución del índice de igualdad de género en España. Entre 2013 y 2018, España experimentó un crecimiento

GRÁFICO 7

ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA (2013-2024)



Nota: Para los años sin datos oficiales (2014, 2016, 2018), se ha utilizado el valor del año anterior con fines de representación gráfica. Ver Anexo 2 para datos completos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EIGE.

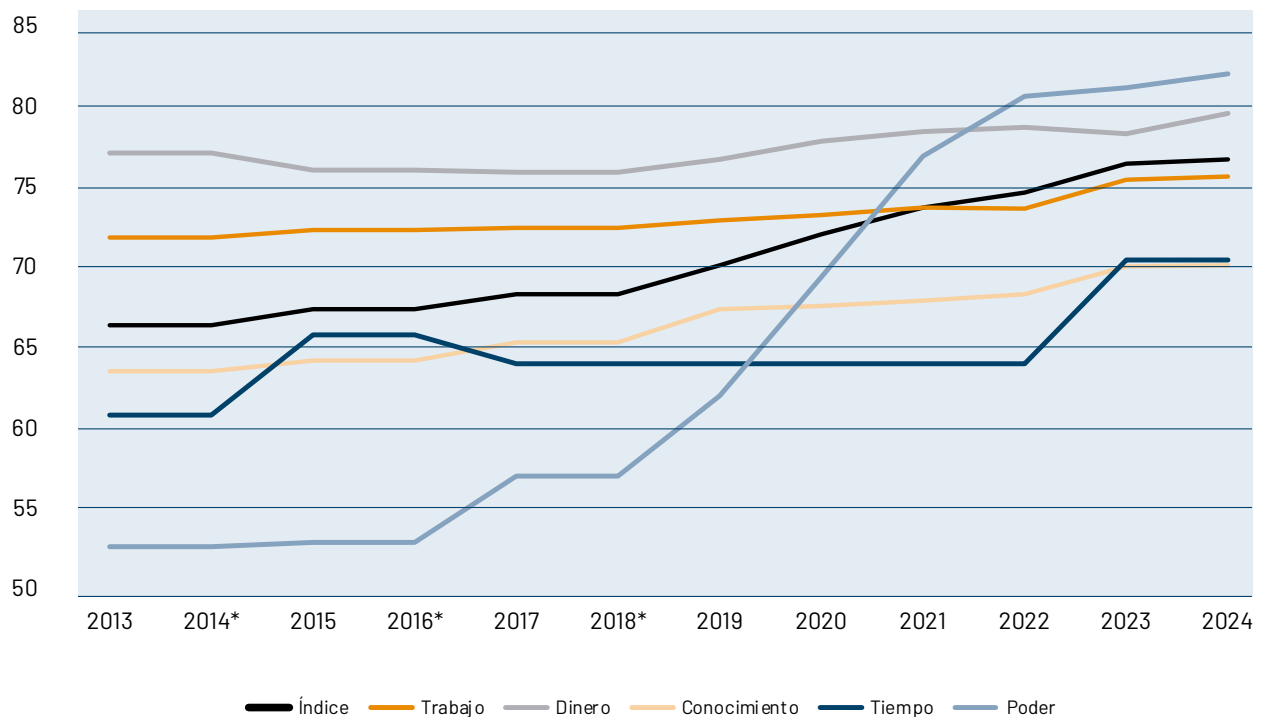
moderado en el índice de igualdad de género, pasando de 66,4 a 68,3 puntos. Aunque el avance fue limitado, en este período se consolidaron las bases normativas de la igualdad, con la aplicación de la Ley de Igualdad de 2007 y el desarrollo del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2014-2016, que sentaron el marco para posteriores progresos.

A partir de 2019, el crecimiento se aceleró notablemente: el índice aumentó 4,5 puntos en cuatro años, alcanzando 74,6 puntos en 2022, impulsado por nuevas normativas como el Real Decreto 6/2019 y mejoras en los ámbitos de poder, conocimiento y tiempo. En el bienio 2023-2024, España alcanzó su máximo histórico con 76,7 puntos, estabilizando los avances, aunque aún persisten retos en igualdad salarial y en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.

El gráfico 8 muestra la evolución de los distintos ámbitos que componen el *GEI* (ver Anexo 2 para los datos completos). Este desglose permite identificar los factores que más han contribuido al aumento del índice en España, así como los que han limitado su progreso.

El análisis por cada uno de estos ámbitos muestra avances destacados en la última década, especialmente en el ámbito de poder, que ha sido

GRÁFICO 8
EVOLUCIÓN DEL GEI DESGLOSADO POR ÁREAS ESPAÑA (2013-2024)



Nota: Para los años sin datos oficiales (2014, 2016, 2018), se ha utilizado el valor del año anterior con fines de representación gráfica. Ver Anexo 2 para datos completos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EIGE.

el principal motor de crecimiento con una mejora de casi 30 puntos, hasta alcanzar los 82 puntos en 2024, gracias al aumento de la representación política femenina y a la aplicación de leyes clave en materia de igualdad. También en trabajo se observan progresos moderados, alcanzando 75,6 puntos, con mejoras en participación y calidad del empleo, aunque persisten la segregación ocupacional y brechas en condiciones laborales. En dinero, el progreso ha sido más limitado (de 77,1 a 79,5 puntos), reflejando la permanencia de desigualdades salariales y la escasa presencia de mujeres en sectores mejor remunerados, a pesar de las medidas recientes para fomentar la igualdad retributiva.

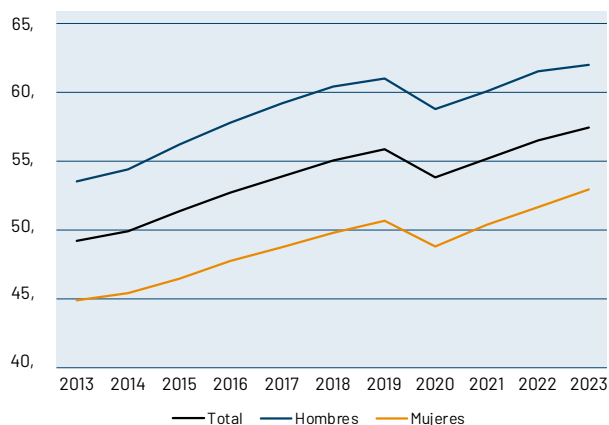
En otros ámbitos, España también ha registrado avances importantes. En conocimiento, el indicador

ha subido 6,6 puntos hasta llegar a 70,1 puntos en 2024, impulsado por la mayor presencia femenina en la educación superior, aunque persiste la segregación por áreas de estudio, especialmente en disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). En cuanto a tiempo, aunque sigue siendo el ámbito con menor puntuación, ha mejorado en 9,6 puntos, gracias al incremento en la corresponsabilidad de los cuidados (impulsada por permisos de paternidad iguales); si bien se observa un retroceso en las actividades sociales, lo que muestra que las desigualdades en el uso del tiempo libre aún no se han superado.

El gráfico 9 muestra que, a lo largo del período 2013-2023, España ha experimentado una mejora progresiva en la tasa de empleo tanto de hombres como

GRÁFICO 9

TASA DE EMPLEO POR SEXO EN ESPAÑA (2013-2023)

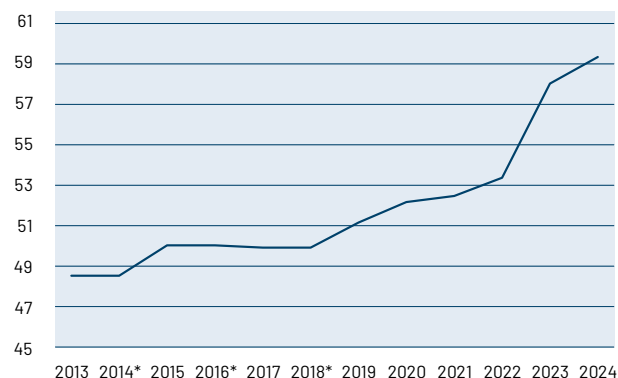


Nota: Ver datos completos en Anexo 4.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

GRÁFICO 10

ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN GRECIA (2013-2024)



Nota: Para los años sin datos oficiales (2014, 2016, 2018), se ha utilizado el valor del año anterior con fines de representación gráfica. Ver Anexo 3 para datos completos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EIGE.

de mujeres. Sin embargo, se mantiene una brecha estructural de género, aunque ligeramente reducida.

Se pueden identificar tres fases en la tasa de empleo en España. Entre 2013 y 2018, España experimentó un crecimiento moderado en el *GEI*, pasando de 66,4 a 68,3 puntos. Aunque el avance fue limitado, en este período se consolidaron las bases normativas de la igualdad, con la aplicación de la Ley de Igualdad de 2007 y el desarrollo del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2014-2016, que sentaron el marco para posteriores progresos. A partir de 2019, el crecimiento se aceleró notablemente: el índice aumentó 4,5 puntos en cuatro años, alcanzando 74,6 puntos en 2022, impulsado por nuevas normativas como el Real Decreto 6/2019 y mejoras en los ámbitos de poder, conocimiento y tiempo. En el bienio 2023-2024, España alcanzó su máximo histórico con 76,7 puntos, estabilizando los avances, aunque aún persisten retos en igualdad salarial y en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.

En conclusión, el análisis de la evolución del *GEI* y la tasa de empleo por sexo en España entre 2013 y 2024 revela un avance sostenido en materia de igualdad, con una mejora de más de 10 puntos en el *GEI*. Este crecimiento ha estado impulsado

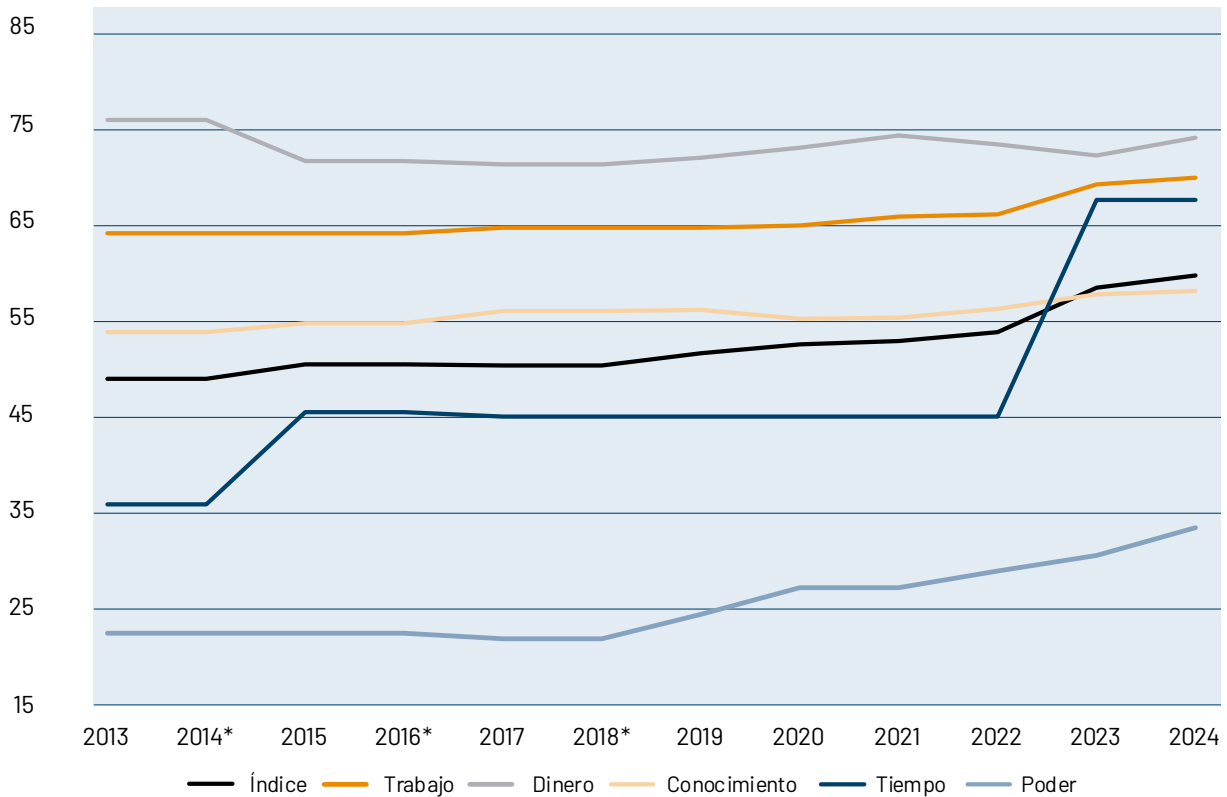
principalmente por los avances en los ámbitos de poder, trabajo y conocimiento, donde las políticas públicas han tenido un impacto directo y positivo. Especialmente destacable ha sido el incremento en el ámbito del poder, que refleja una mayor participación de las mujeres en los espacios de decisión política, económica y social. No obstante, persisten los retos importantes como la brecha en la tasa de empleo entre hombres y mujeres. Además, ámbitos como el tiempo y el dinero siguen mostrando desigualdades estructurales, especialmente en la distribución del trabajo doméstico y en el acceso a recursos económicos. En conjunto, España ha logrado avances relevantes, pero para consolidar este progreso será necesario reforzar las políticas de conciliación, combatir la segregación ocupacional y reducir las brechas que aún persisten.

3. Resultado del análisis de Grecia

El gráfico 10 muestra la evolución del *GEI* en Grecia entre 2013 y 2024. En este período, Grecia ha experimentado una mejora notable en términos de igualdad, pasando de 48,6 puntos en 2013 a 59,3 puntos en 2024, lo que supone una mejora significativa de 10,7 puntos. Aunque Grecia partía como el país con peor puntuación en igualdad de género de

GRÁFICO 11

EVOLUCIÓN GEI DESGLOSADO POR ÁREAS GRECIA (2013-2024)



Nota: Para los años sin datos oficiales (2014, 2016, 2018), se ha utilizado el valor del año anterior con fines de representación gráfica. Ver Anexo 3 para datos completos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EIGE.

la UE en 2013, su evolución ha sido positiva, especialmente en los últimos años.

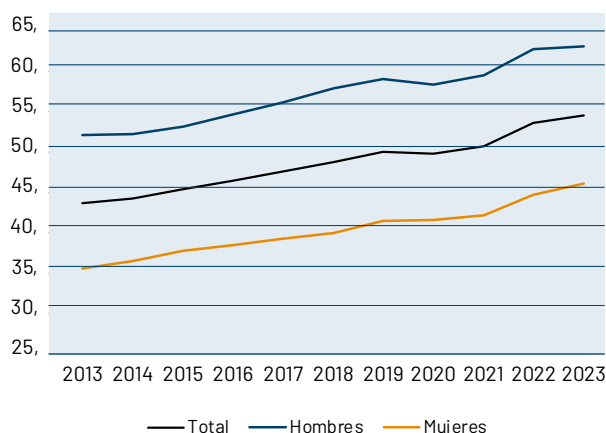
Este avance no ha sido lineal, sino que puede dividirse en tres períodos que reflejan diferentes etapas en la evolución de las políticas de igualdad y su impacto. Entre 2013 y 2018, Grecia mostró un estancamiento en materia de igualdad de género, con un índice que apenas varió entre 48,6 y 50 puntos. Esta etapa estuvo marcada por la crisis económica y la parálisis institucional, lo que limitó la implementación de políticas públicas efectivas. Como resultado, los indicadores clave de poder, tiempo y conocimiento se mantuvieron en niveles bajos, frenando cualquier avance significativo en equidad de género. A partir de 2019 se inició un pe-

riodo de crecimiento progresivo, que se intensificó a partir de 2022. El índice pasó de 51,2 en 2019 a 53,4 puntos en 2022, gracias al Plan Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 y a la mejora del contexto económico. Entre 2022 y 2024 se produjo el mayor avance de la serie histórica, con un salto de 5,9 puntos hasta alcanzar 59,3 puntos, impulsado por reformas legislativas y mejoras en los ámbitos de tiempo, trabajo y poder. Aunque persisten desafíos estructurales, esta evolución refleja un cambio de tendencia positivo y esperanzador para Grecia.

En el gráfico 11, se observa la evolución entre 2013 y 2024 de varios ámbitos clave que componen el GEI (ver Anexo 3 para los datos completos). En Grecia, el ámbito de Trabajo ha mejorado de forma

GRÁFICO 12

TASA DE EMPLEO POR SEXO EN GRECIA (2013-2023)



Nota: Ver Anexo 4 para datos completos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

constante, con un aumento de 5,8 puntos en la última década, impulsado por políticas de fomento de la participación femenina y reducción de la segregación laboral, alcanzando en 2024 una tasa de empleo femenino del 74,9 por 100. En Dinero, aunque el indicador global se mantiene estable (75,3 en 2013 frente a 73,5 puntos en 2024), destaca el notable avance en la situación económica de las mujeres, que contrasta con la persistente debilidad en el acceso a recursos financieros. En el ámbito de Conocimiento, se ha registrado un progreso moderado (+4,3 puntos), favorecido por la mayor presencia de mujeres en la educación superior y la formación continua, aunque la segregación de género en los estudios continúa limitando la igualdad futura en el mercado laboral.

Los mayores avances se observan en Tiempo, que ha crecido 31,5 puntos, pasando de 35,6 en 2013 a 67,1 puntos en 2024, con un fuerte impulso tras la implementación de nuevas políticas de conciliación, aunque persisten desigualdades en las actividades sociales. En Poder, pese a partir de niveles muy bajos (22,3 puntos en 2013), Grecia ha alcanzado los 33,2 puntos en 2024, mostrando una mejora de casi 11 puntos gracias a medidas para aumentar la representación femenina en la política

y la economía. Sin embargo, los resultados siguen situándose muy por debajo de la media europea, lo que refleja que este ámbito continúa siendo el principal desafío para la igualdad de género en el país.

En el gráfico 12 se muestra la evolución de la tasa de empleo total, masculina y femenina en Grecia entre 2013 y 2023, con datos procedentes de Eurostat. Durante este período, Grecia ha registrado una mejora generalizada en la tasa de empleo, aunque continúa situándose por debajo de los medios europeos. Esta evolución positiva refleja, en parte, los efectos de las políticas orientadas a reducir la brecha de género en el ámbito laboral.

Se pueden distinguir tres fases principales en la evolución de la tasa de empleo en Grecia. Entre 2013 y 2019, la tasa de empleo en Grecia creció de manera progresiva tanto para hombres como para mujeres, destacando el aumento femenino del 34,7 por 100 al 40,6 por 100. Este avance estuvo asociado a los primeros planes de acción en materia de igualdad de género y a las estrategias nacionales financiadas en el marco de la Unión Europea, que favorecieron una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En el período 2020-2021 se produjo un estancamiento ligado a la crisis del COVID-19, cuando la tasa femenina apenas avanzó, reflejando el mayor peso asumido por las mujeres en las tareas de cuidado y trabajo doméstico. No obstante, a partir de 2021 se retomó la senda de crecimiento, con un aumento cercano a 4 puntos en la participación laboral femenina en solo dos años, impulsado por la puesta en marcha del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025.

En conclusión, a pesar de partir de una situación de notable desventaja en 2013, Grecia ha logrado avances significativos en igualdad de género durante la última década. El incremento de casi 11 puntos en el *GEI* refleja el impacto positivo de las políticas públicas implementadas, especialmente a partir de 2020. El mayor progreso se ha producido en los ámbitos de poder y tiempo, áreas tradicionalmente rezagadas, lo que indica un cambio estructural relevante en la participación

femenina en espacios de decisión y en los trabajos de cuidado.

No obstante, la brecha de género sigue siendo profunda, especialmente en los ámbitos de trabajo y dinero, donde persisten importantes desigualdades en el acceso al empleo y a los recursos económicos. La tasa de empleo femenino, aunque en crecimiento, continúa muy por debajo de la masculina, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar las políticas activas de empleo y conciliación.

4. Comparación de los resultados: Suecia, España y Grecia (2013-2024)

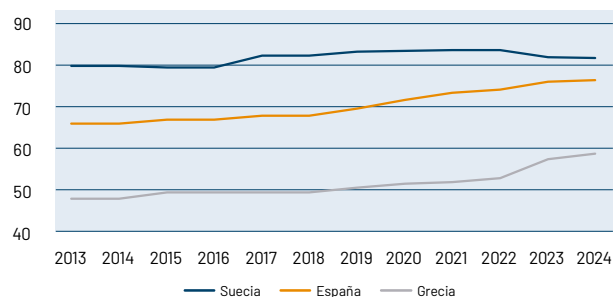
Una forma de contextualizar el progreso de los países en igualdad de género es analizar su posición relativa en el *GEI* dentro del conjunto de los Estados miembros de la Unión Europea. Para ello, vamos a analizar los gráficos 13 y 14, donde se muestra el *ranking* general publicado por el EIGE en 2024 y la evolución de Suecia, España y Grecia entre 2013 y 2024.

En 2013, Suecia ocupó el primer lugar del *ranking* europeo, con un *GEI* de 80,1 puntos, consolidándose como el país más avanzado en igualdad de género. España, por su parte, se encontraba en la posición 8, con 66,4 puntos, ligeramente por encima de la media de la UE (que era de 63,1 puntos). Por el contrario, Grecia presentaba la puntuación más baja del conjunto de países analizados, con 48,6 puntos, situándose en el último puesto del *ranking*.

Diez años después, en 2024, los tres países han mejorado su puntuación, aunque a ritmos distintos. Suecia ha alcanzado 82 puntos, manteniéndose como líder europeo, aunque con una tendencia ligeramente descendente desde 2021. España ha experimentado un crecimiento continuo, situándose en la cuarta posición con 76,7 puntos, muy por encima de la media actual (71 puntos) y consolidándose como uno de los países más avanzados en materia de igualdad. Finalmente, Grecia ha logrado un importante avance, alcanzando 59,3 puntos en 2024, lo que le ha permitido abandonar el último lugar y superar a países como Rumanía y Hungría, aunque continúa entre los países con menor puntuación.

GRÁFICO 13

GEI/SUECIA, ESPAÑA Y GRECIA (2013-2024)



Nota: Para los años sin datos oficiales (2014, 2016, 2018), se ha utilizado el valor del año anterior con fines de representación gráfica.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EIGE.

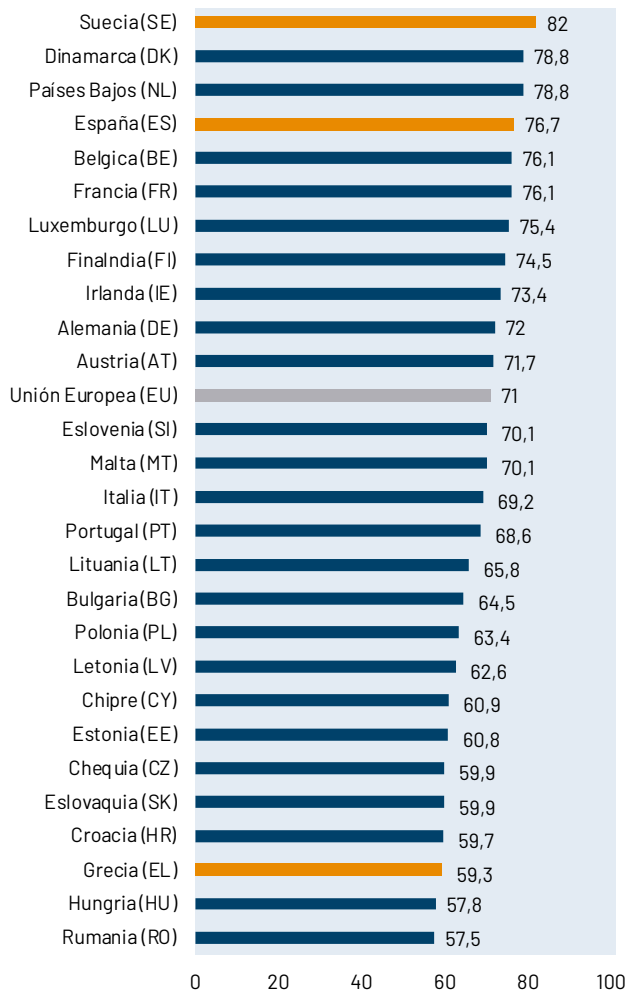
El gráfico 13 permite visualizar claramente estas trayectorias de los países. Suecia ha mantenido una posición estable, con niveles consistentemente altos de igualdad de género. En contraste, España ha seguido una trayectoria ascendente, especialmente marcada a partir de 2018, acercándose al grupo de países líderes. Grecia, aunque partía de una posición rezagada, ha mostrado desde 2019 una aceleración significativa en su progreso, especialmente visible entre 2022 y 2024.

Estas diferencias reflejan no solo las distintas situaciones iniciales de los países, sino también la intensidad y efectividad de las políticas implementadas en cada uno de ellos durante la última década.

La evolución del *GEI* en Suecia, España y Grecia revela que, a pesar de sus diferencias estructurales, existen ciertos ámbitos que han sido motores comunes del progreso, como el trabajo, el poder y el conocimiento. Estos han impulsado avances significativos gracias a políticas de igualdad laboral, mayor presencia femenina en espacios de decisión y mejoras educativas. Sin embargo, el reparto del tiempo continúa siendo un reto, especialmente en países como Suecia y España, donde persisten desigualdades en las responsabilidades de cuidado. Grecia, aunque parte de niveles más bajos, ha logrado avances destacables en estos ámbitos, lo que muestra un proceso de convergencia progresiva con el resto de países europeos.

GRÁFICO 14

ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PAÍSES DE LA UE EN 2024

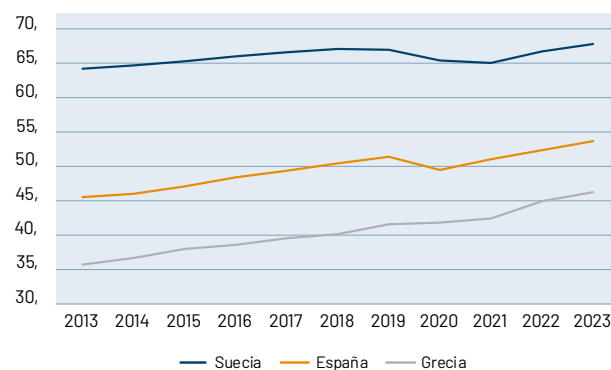


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EIGE, 2024.

Finalmente, el gráfico 15 muestra la evolución de la tasa de empleo femenino en Suecia, España y Grecia durante el período 2013–2023. En el conjunto del período analizado, Suecia mantiene los niveles más altos de empleo femenino, con tasas superiores al 63 por 100 en todos los años y creciendo 3,7 p. p. España ha registrado un crecimiento más gradual, consiguiendo una mejora de 8,2 p. p. A pesar del retroceso sufrido en 2020 debido a la crisis sanitaria, la recuperación posterior ha sido sólida, aunque persisten diferencias respecto a Suecia. Este progreso refleja el efecto positivo de las políticas de igualdad

GRÁFICO 15

TASA DE EMPLEO FEMENINO EN SUECIA, ESPAÑA Y GRECIA (2013–2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

laboral implementadas en los últimos años. Por su parte, Grecia ha logrado una mejora significativa de 10,6 p. p. Aunque la brecha respecto a los otros dos países sigue siendo considerable, el ritmo de crecimiento es constante, especialmente a partir de 2021, lo que sugiere un proceso de convergencia impulsado por una mayor incorporación de mujeres al empleo.

V. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos analizado la evolución de la igualdad de género en Suecia, España y Grecia durante el período 2013–2024, evaluando el impacto de las políticas implementadas sobre la brecha salarial y la situación laboral de las mujeres. Los resultados muestran que, aunque los tres países parten de contextos socioeconómicos y niveles de igualdad muy diferentes, todos han experimentado avances, especialmente en ámbitos como el trabajo, el poder y el conocimiento.

Suecia, que partió con los valores más altos del *GEI* en 2013, ha mantenido su liderazgo europeo, aunque con una evolución más contenida. España ha mostrado una evolución especialmente positiva, destacando por la mejora en el ámbito del poder y un crecimiento sostenido en empleo y educación. Grecia, por su parte, partía de una posición considerablemente más desfavorable, pero ha logrado avan-

ces relevantes, particularmente en los últimos años, en ámbitos como el tiempo y el trabajo. Sin embargo, las diferencias entre países siguen siendo notables, especialmente en la participación femenina en el mercado laboral y el acceso equitativo a recursos económicos.

1. Relación entre políticas aplicadas y desigualdades persistentes

El análisis realizado demuestra que la implementación de políticas públicas ha tenido un impacto directo en la evolución del *GEI* y la tasa de empleo femenino, aunque con diferencias significativas entre países. En términos generales, se observa que las políticas más efectivas han sido aquellas que han abordado de forma estructural la igualdad de género, combinando legislación vinculante, medidas específicas de acción y mecanismos sólidos de seguimiento y evaluación.

En España, el marco normativo ha sido particularmente activo desde 2007, destacando medidas como los planes de igualdad obligatorios en empresas, el registro retributivo por sexo (Real Decreto 902/2020) y el refuerzo de la representación paritaria en órganos de decisión (Ley Orgánica 2/2024). Estas políticas han tenido efectos positivos, sobre todo en los ámbitos del poder y del trabajo, donde han registrado avances. Sin embargo, su impacto ha sido más limitado en la reducción de la brecha salarial y en la distribución equitativa del tiempo, lo que evidencia que aún persisten desigualdades estructurales más difíciles de revertir.

En el caso de Suecia, con una larga tradición en políticas de igualdad, el análisis muestra que los mejores resultados se concentran en los ámbitos de trabajo y poder, gracias a políticas como los permisos parentales equitativos, la integración de la perspectiva de género en la Administración pública y la existencia de órganos independientes de evaluación y control. No obstante, el retroceso en el ámbito del tiempo, especialmente tras la pandemia, sugiere que políticas como los permisos de paternidad, si bien necesarios, no son suficientes si no van acompañadas de una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado, así como un cambio cultural.

Grecia, por su parte, refleja cómo el diseño reciente de políticas como el Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género (2021-2025) y la aprobación de leyes como la Ley 4604/2019 han comenzado a tener impacto, especialmente en ámbitos como el trabajo y el tiempo. Sin embargo, la falta de sanciones ante el incumplimiento de estas leyes y la menor implementación de mecanismos de seguimiento limitan su efectividad y explican el retraso en otros ámbitos como el poder o el dinero.

La comparación entre Suecia, Grecia y España muestra que las políticas con mayor impacto han sido las orientadas al acceso al empleo y la promoción profesional de las mujeres, como los planes de igualdad, los incentivos a la contratación y los programas de liderazgo femenino, lo que se refleja en las mejoras sostenidas en el ámbito laboral. En cambio, las políticas de conciliación familiar, como los permisos parentales, han tenido efectos mixtos: son eficaces a corto plazo cuando están bien diseñadas, como en Suecia, pero resultan insuficientes si no se acompañan de medidas que transformen los estereotipos de género en el hogar. Asimismo, los marcos legales sin mecanismos sancionadores claros, como ocurre en Grecia o en algunos aspectos del caso español, tienden a generar efectos más limitados o lentos, evidenciando la necesidad de vincular la normativa con herramientas de control, incentivos y consecuencias reales ante el incumplimiento. Finalmente, la participación de la sociedad civil y de organismos de supervisión independientes, como el Instituto de las Mujeres en España o el Consejo de Participación de las Mujeres en Suecia, ha sido clave para sostener los avances en igualdad y garantizar una mayor transparencia.

En definitiva, el análisis muestra que las políticas de igualdad de género sí han tenido impacto, pero este ha sido desigual y condicionado por su diseño, implementación y el contexto institucional de cada país. Para avanzar hacia una igualdad sustantiva, no basta con legislar: es necesario dotar de recursos, seguimiento y transformación cultural a largo plazo.

2. Recomendaciones para el futuro

Del análisis comparativo se desprenden varias recomendaciones para reforzar la eficacia de las

políticas de igualdad de género en el ámbito laboral, tanto en los países estudiados como en el conjunto de la Unión Europea. En primer lugar, es esencial garantizar la implementación efectiva de la legislación, acompañada de mecanismos de seguimiento, evaluación y sanción, para evitar que las normas queden en papel mojado. Igualmente, se debe impulsar la corresponsabilidad en los cuidados mediante permisos parentales igualitarios y campañas que transformen los roles de género tradicionales. Otro eje central es la reducción estructural de la brecha salarial, reforzando auditorías y sistemas de valoración de puestos de trabajo libres de sesgos.

Además, se recomienda promover una mayor presencia femenina en espacios de liderazgo político y empresarial, continuar invirtiendo en educación inclusiva para combatir la segregación vocacional y fomentar referentes femeninos en sectores masculinizados. También resulta clave fortalecer la participación de la sociedad civil y garantizar la transparencia a través de datos desagregados por sexo. Finalmente, se subraya la necesidad de adoptar un enfoque transversal y sostenido a largo plazo, integrando la perspectiva de género en todas las políticas públicas y asegurando la coherencia de las medidas más allá de coyunturas específicas.

NOTAS

- (1) Información obtenida de Försäkringskassan, la Agencia Sueca del Seguro Social: <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder>.
- (2) Información obtenida del BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>.
- (3) Información obtenida del BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>.
- (4) Información obtenida del BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>.
- (5) Información obtenida del BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>.
- (6) Información obtenida del BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>.

ANEXO A1

Datos empleados para la elaboración de los gráficos 4 y 5

A continuación, se presentan los datos utilizados para construir los gráficos 4 y 5, que muestra la evolución del índice de igualdad de género (GEI), desglosado en las áreas que lo forman.

| | 2013 | 2015 | 2017 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Índice | 80,1 | 79,7 | 82,6 | 83,6 | 83,8 | 83,9 | 83,9 | 82,2 | 82 |
| Trabajo | 80,4 | 81,4 | 82,6 | 83 | 82,9 | 83,1 | 83 | 84,8 | 85 |
| Participación | 91,9 | 93,8 | 95,4 | 95,7 | 95,8 | 95,9 | 95,4 | 93,3 | 93,9 |
| Segregación y calidad del trabajo | 70,4 | 70,6 | 71,5 | 71,9 | 71,7 | 72 | 72,2 | 77,1 | 76,9 |
| Dinero | 85,3 | 85,3 | 87,5 | 86,8 | 86,8 | 85,4 | 85,9 | 87,2 | 85,7 |
| Recursos financieros | 75,9 | 77,4 | 82,3 | 82,1 | 82 | 81,9 | 81,4 | 82,6 | 82,1 |
| Situación económica | 95,8 | 93,9 | 93,1 | 91,9 | 91,9 | 88,9 | 90,7 | 92,1 | 89,4 |
| Conocimiento | 70,7 | 70,9 | 72,8 | 73,8 | 74,2 | 75,2 | 74,6 | 76,4 | 76,1 |
| Logros y participación | 74,4 | 75,6 | 78,5 | 80,2 | 80,5 | 82,6 | 80,5 | 85,4 | 85,3 |
| Segregación | 67,1 | 66,6 | 67,5 | 67,9 | 68,4 | 68,4 | 69,1 | 68,4 | 67,9 |
| Tiempo | 84,5 | 83,5 | 90,1 | 90,1 | 90,1 | 90,1 | 90,1 | 71,9 | 71,9 |
| Actividades de cuidado | 84,6 | 82,6 | 90,9 | 90,9 | 90,9 | 90,9 | 90,9 | 93,1 | 93,1 |
| Actividades sociales | 84,3 | 84,3 | 89,3 | 89,3 | 89,3 | 89,3 | 89,3 | 55,6 | 55,6 |
| Poder | 77,8 | 75,2 | 97,5 | 83,4 | 84,2 | 84,5 | 84,6 | 85,1 | 85,8 |
| Político | 92,1 | 93 | 93,9 | 95,1 | 94,9 | 95 | 95,5 | 95,9 | 96,3 |
| Económico | 58,7 | 52,6 | 60,8 | 69,4 | 71,7 | 70,7 | 69,4 | 69,2 | 68,6 |
| Social | 87,1 | 87,1 | 87,8 | 87,9 | 87,9 | 89,8 | 91,4 | 92,9 | 95,6 |

Fuente: Elaboración propia con datos del European Institute for Gender Equality (EIGE, 2024).

ANEXO A2

Datos empleados para la elaboración de los gráficos 7 y 8

A continuación, se presentan los datos utilizados para construir los gráficos 7 y 8, que muestra la evolución del índice de igualdad de género (GEI), desglosado en las áreas que lo forman.

| | 2013 | 2015 | 2017 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Índice | 66,4 | 67,4 | 68,3 | 70,1 | 72 | 73,7 | 74,6 | 76,4 | 76,7 |
| Trabajo | 71,8 | 72,3 | 72,4 | 72,9 | 73,2 | 73,7 | 73,6 | 75,4 | 75,6 |
| Participación | 77 | 77,5 | 78 | 79,1 | 79,3 | 80,2 | 79,4 | 82,3 | 83,1 |
| Segregación y calidad del trabajo | 66,9 | 67,4 | 67,3 | 67,1 | 67,5 | 67,8 | 68,2 | 69 | 68,8 |
| Dinero | 77,1 | 76 | 75,9 | 76,7 | 77,8 | 78,4 | 78,7 | 78,3 | 79,5 |
| Recursos financieros | 70,4 | 69,6 | 71 | 72,2 | 72,3 | 73,5 | 73,5 | 73,4 | 74,2 |
| Situación económica | 84,4 | 82,9 | 81,2 | 81,4 | 83,6 | 83,7 | 84,3 | 83,6 | 85,2 |
| Conocimiento | 63,5 | 64,2 | 65,3 | 67,4 | 67,6 | 67,9 | 68,3 | 70 | 70,1 |
| Logros y participación | 71,8 | 73 | 73,3 | 76 | 76,6 | 76,4 | 77 | 81,2 | 81 |
| Segregación | 56,2 | 56,6 | 58,1 | 59,7 | 59,7 | 60,3 | 60,6 | 60,4 | 60,7 |
| Tiempo | 60,8 | 65,8 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 70,4 | 70,4 |
| Actividades de cuidado | 60,9 | 71,4 | 74,5 | 74,5 | 74,5 | 74,5 | 74,5 | 85,6 | 85,6 |
| Actividades sociales | 60,6 | 60,6 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 57,9 | 57,9 |
| Poder | 52,6 | 52,9 | 57 | 62 | 69,4 | 76,9 | 80,6 | 81,1 | 82 |
| Político | 73,7 | 69,7 | 72,3 | 76,8 | 82,5 | 86,5 | 57,4 | 86,6 | 87,2 |
| Económico | 33,3 | 35,8 | 43,5 | 53,4 | 64,8 | 70,1 | 75,7 | 79,1 | 80,7 |
| Social | 59,4 | 59,2 | 58,9 | 58,1 | 62,7 | 75,1 | 79,1 | 77,8 | 78,4 |

Fuente: Elaboración propia con datos del European Institute for Gender Equality (EIGE, 2024).

ANEXO A3

Datos empleados para la elaboración de los gráficos 10 y 11

A continuación, se presentan los datos utilizados para construir los gráficos 10 y 11, que muestra la evolución del índice de igualdad de género (GEI), desglosado en las áreas que lo forman.

| | 2013 | 2015 | 2017 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Índice | 48,6 | 50,1 | 50 | 51,2 | 52,2 | 52,5 | 53,4 | 58 | 59,3 |
| Trabajo | 63,6 | 63,6 | 64,2 | 64,2 | 64,4 | 65,3 | 65,6 | 68,7 | 69,4 |
| Participación | 71,1 | 69,4 | 71 | 71,4 | 71,6 | 72,7 | 72,8 | 73 | 74,9 |
| Segregación y calidad del trabajo | 57 | 58,4 | 58 | 57,7 | 58 | 58,7 | 59,1 | 64,6 | 64,3 |
| Dinero | 75,3 | 71,1 | 70,7 | 71,4 | 72,5 | 73,7 | 72,8 | 71,7 | 73,5 |
| Recursos financieros | 66,7 | 62,7 | 61,4 | 61,3 | 61,4 | 62,2 | 61,2 | 60,8 | 62,1 |
| Situación económica | 84,9 | 80,7 | 81,4 | 83,2 | 85,6 | 87,3 | 86,7 | 84,5 | 86,9 |
| Conocimiento | 53,4 | 54,3 | 55,6 | 55,7 | 54,8 | 54,9 | 55,8 | 57,3 | 57,7 |
| Logros y participación | 59,8 | 60,7 | 63,9 | 66,3 | 66,8 | 67,3 | 67,1 | 71,5 | 71,1 |
| Segregación | 47,7 | 48,5 | 48,4 | 46,8 | 45 | 44,8 | 46,4 | 46 | 46,7 |
| Tiempo | 35,6 | 45,2 | 44,7 | 44,7 | 44,7 | 44,7 | 44,7 | 67,1 | 67,1 |
| Actividades de cuidado | 34,2 | 55,1 | 50,9 | 50,9 | 50,9 | 50,9 | 50,9 | 74,8 | 74,8 |
| Actividades sociales | 37,1 | 37,1 | 39,3 | 39,3 | 39,3 | 39,3 | 39,3 | 60,2 | 60,2 |
| Poder | 22,3 | 22,3 | 21,7 | 24,3 | 27 | 27 | 28,8 | 30,4 | 33,2 |
| Político | 34,3 | 30,7 | 34,7 | 35,8 | 36,5 | 36,1 | 36,2 | 36 | 37,7 |
| Económico | 13,6 | 15,3 | 12,1 | 14,9 | 20,4 | 21,1 | 26,4 | 30,7 | 37,4 |
| Social | 23,8 | 23,6 | 24,2 | 27,0 | 26,4 | 25,7 | 25,0 | 25,5 | 26,0 |

Fuente: Elaboración propia con datos del European Institute for Gender Equality (EIGE, 2024).

ANEXO A4

Datos empleados para la elaboración de los gráficos 6, 9, 12 y 15

A continuación, se presentan los datos utilizados para construir los gráficos 6, 9, 12 y 15, que muestra la evolución de la tasa de empleo en Suecia, España y Grecia entre 2013 y 2023, desglosado por sexos.

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Total Suecia | 65,7 | 66,2 | 66,7 | 67,1 | 67,8 | 68,3 | 68,3 | 67,2 | 67,1 | 68,8 | 69,4 |
| Hombres | 68,2 | 68,6 | 68,8 | 69 | 69,9 | 70,4 | 70,5 | 69,8 | 69,9 | 71,6 | 71,8 |
| Mujeres | 63,3 | 63,8 | 64,4 | 65,1 | 65,7 | 66,2 | 66,1 | 64,6 | 64,2 | 65,9 | 67 |
| Total España | 48,9 | 49,6 | 51,1 | 52,5 | 53,7 | 54,9 | 55,7 | 53,6 | 55 | 56,4 | 57,3 |
| Hombres | 53,3 | 54,2 | 56,1 | 57,7 | 59,1 | 60,4 | 61 | 58,7 | 60 | 61,5 | 62 |
| Mujeres | 44,5 | 45 | 46,1 | 47,4 | 48,4 | 49,5 | 50,4 | 48,5 | 50,1 | 51,4 | 52,7 |
| Total Grecia | 42,9 | 43,4 | 44,6 | 45,6 | 46,8 | 47,9 | 49,2 | 49 | 49,9 | 52,8 | 53,7 |
| Hombres | 51,3 | 51,4 | 52,4 | 53,9 | 55,4 | 57,1 | 58,2 | 57,6 | 58,7 | 62 | 62,3 |
| Mujeres | 34,7 | 35,7 | 37 | 37,6 | 38,5 | 39,1 | 40,6 | 40,8 | 41,4 | 43,9 | 45,3 |

Fuente: Elaboración propia con datos del Eurostat.