

GRADO EN ECONOMÍA
CURSO ACADÉMICO 2024-2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**DESIGUALDAD DE GÉNERO MULTIDIMENSIONAL: UN
ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE NORUEGA, FINLANDIA,
GRECIA Y ESPAÑA**

**MULTIDIMENSIONAL GENDER INEQUALITY: A COMPARATIVE
ANALYSIS BETWEEN NORWAY, FINLAND, GREECE AND SPAIN**

AUTORA: ALBA LÓPEZ OREJANA

DIRECTORA: MARTA GUIJARRO GARVI

CONVOCATORIA DE DEFENSA: MES, AÑO

DECLARACIÓN RESPONSABLE

La persona que ha elaborado el TFG que se presenta es la única responsable de su contenido. La Universidad de Cantabria, así como quien ha ejercido su dirección, no son responsables del contenido último de este Trabajo.

En tal sentido, Don/Doña Alba López Orejana se hace responsable:

- 1. De la AUTORÍA Y ORIGINALIDAD del trabajo que se presenta.*
- 2. De que los DATOS y PUBLICACIONES en los que se basa la información contenida en el trabajo, o que han tenido una influencia relevante en el mismo, han sido citados en el texto y en la lista de referencias bibliográficas.*

Asimismo, declara que el Trabajo Fin de Grado tiene una extensión de máximo 10.000 palabras, excluidas tablas, cuadros, gráficos, bibliografía y anexos.

Fdo.:

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. DIMENSIONES DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.....	8
3. METODOLOGÍA.....	13
4. RESULTADOS.....	18
5. DISCUSIÓN: FUNDAMENTO JURÍDICO Y POLÍTICAS PÚBLICAS.....	22
5.1 NORUEGA.....	23
5.2 ESPAÑA	24
5.3 GRECIA.....	26
5.4 FINLANDIA	27
6. CONCLUSIONES	28
7. BIBLIOGRAFÍA	30
8. ANEXOS.....	40

RESUMEN

Los países nórdicos, como Noruega o Finlandia, se han posicionado como referentes en igualdad de género a nivel mundial, liderando los principales rankings internacionales. En el plano europeo, los países del sur, como España o Grecia, muestran un desempeño más desigual en esta materia.

El objetivo de este trabajo es analizar comparativamente aquellas dimensiones donde persisten mayores formas de desigualdad de género, tomando como referencia los países mencionados. Para ello, se propone un índice de desigualdad de género multidimensional, que considera las dimensiones salud, poder, competencias y trabajo en el periodo comprendido entre 2015 y 2023, años para los que hay disponibilidad de datos.

Los resultados evidencian una evolución positiva de los cuatro países en materia de igualdad, si bien persisten las diferencias entre los países del norte y los del sur. Detrás de los resultados parecen encontrarse una serie de medidas legislativas que han sentado las bases para procurar sociedades más equitativas, incidiendo no solo en los marcos jurídicos, sino también en las instituciones sociales, clave en la transformación normativa y en la formulación de políticas públicas. Sin embargo, a pesar de estos avances legislativos, perduran las desigualdades estructurales, especialmente en lo que respecta a la representación femenina en los órganos de poder, el mercado laboral y el acceso equitativo a bienes y servicios.

Palabras clave: igualdad de género; índice de género multidimensional; marco normativo; instituciones sociales; políticas de género.

ABSTRACT

Nordic countries such as Norway and Finland have positioned themselves as global leaders in gender equality, topping the main international rankings. At the European level, southern countries such as Spain and Greece show more uneven performance in this area.

This study aims to conduct a comparative analysis of the areas where the greatest forms of gender inequality persist, taking the aforementioned countries as a reference. To this end, a multidimensional gender inequality index is proposed, which considers the dimensions of health, power, skills and work in the period between 2015 and 2023, for which data is available.

The results show a positive evolution in the four countries in terms of equality, although differences between northern and southern countries persist. Behind the results seem to lie a series of legislative measures that have laid the foundations for more equitable societies, affecting not only legal frameworks but also social institutions, which are key to regulatory transformation and public policy formulation. However, despite these legislative advances, structural inequalities persist, especially with regard to female representation in decision-making bodies, the labour market and equitable access to goods and services.

Keywords: gender equality; multidimensional gender index; regulatory framework; social institutions; gender policies.

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define el desarrollo humano como, “el proceso de ampliación de las opciones de las personas mediante el fortalecimiento de sus capacidades” (PNUD, 1990, p.17). En el primer informe de Desarrollo Humano, publicado en 1990, el economista hindú Amartya Sen tuvo una contribución innovadora (Abella, 2010). Sen ofreció una nueva visión del desarrollo basada en la prosperidad personal a través de un proceso de aumento de las libertades individuales, relegando a un segundo lugar la forma tradicional de percibir el desarrollo humano como una acumulación de riqueza en la economía (Abella, 2010). Para Sen (1999), se debe poner énfasis en el objetivo final del desarrollo, más que en los medios para alcanzarlo.

Partiendo de esta premisa de focalizar el desarrollo primordialmente en sus fines, Sen (1999) argumenta que es imposible alcanzarlo sin libertad, pues considera necesaria la eliminación de las fuentes que la limitan, tales como la pobreza, la tiranía, así como la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sociales sistemáticas.

Este planteamiento no parece estar muy lejos de los principios de la democracia, que promueven la igualdad efectiva para todos los miembros de la sociedad (Garzón, 2018). El concepto democracia fue recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y consolidado a través del principio “la voluntad del pueblo será la base de la autoridad del gobierno” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1948, art. 21.3). Considerando esto, la ONU no impone un modelo específico de gobierno, sino que defiende una serie de principios y valores que todos los Estados deben promover, con el objetivo de asegurar el respeto a los derechos civiles, concebidos desde una perspectiva de veneración a los derechos humanos y las libertades individuales, y sin permitir ninguna forma de discriminación (ONU, s.f). En este sentido, la democratización es uno de los pilares fundamentales sobre los que el PNUD asienta su marco de acción institucional (PNUD, s.f).

Dado que el compromiso de velar por la justicia social subyace al proceso democrático, este puede ser una de las herramientas fundamentales para construir un nuevo modelo de relaciones sociales que aporte un mayor desarrollo humano, a través de la equidad social en la distribución de recursos y responsabilidades¹ (García y Ceballos, 2016). Sin embargo, la justicia social no debe limitarse exclusivamente al ámbito político e institucional, sino que para lograr ser efectiva debe alcanzar a las instituciones sociales (Hopenhayn, 1993).

Por ello, para consolidar una democracia eficaz parece esencial transformar dichas instituciones sociales como la familia o el trabajo, pues pueden estar definidas por las relaciones de género y poder arraigadas a cada contexto cultural (Heller, 1996). Para lograr dicha transformación, autores como Mounk (2018) resaltan la importancia de

¹ Por su parte, el proceso democrático otorga a los agentes pertenecientes a una sociedad, no solo el derecho de implicarse en las decisiones que les afectan de una manera directa, sino también pedir responsabilidades si sus derechos son vulnerados (García y Ceballos, 2016).

implantar políticas sociales y económicas cuyo ámbito de aplicación no se limite a nivel legal, si no que busquen redefinir las relaciones cotidianas.

El primer paso para impulsar el fomento de políticas que consigan resolver los obstáculos estructurales persistentes en cada estado es conocer las limitaciones a la igualdad de género arraigadas a sus estructuras sociales (PNUD, 2022). Para Vickers (2011) existe una relación recíproca entre género y Estado. Así, según este autor, al igual que las normas sociales influyen en la elaboración de políticas debido a que definen la estructura institucional, los Estados a través de sus decisiones regulatorias también influyen en la manera en que una sociedad define los roles de género. Por tanto, las instituciones podrían contemplarse como potenciales promotores de procesos democráticos inclusivos que velen no solo por la presencia, sino también por la participación de todos los grupos sociales en la comunidad (Keny y Verge, 2023).

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) parece insostenible lograr avances en materia de género sin la existencia de instituciones que respalden su compromiso con las reformas legales (PNUD, 2022). A lo largo de los años, el PNUD ha conseguido evidenciar estos avances, apoyando numerosas iniciativas internacionales impulsadas por la ONU siendo los más destacables la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing², así como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW)³. Sin embargo, 30 años después, podría afirmarse que ningún Estado ha logrado alcanzar la igualdad de género, lo que supone que aún persisten grandes desafíos que afrontar⁴ (ONU Mujeres, 2020).

² La Declaración de Acción de Beijing, aprobada por unanimidad en 1995 por 189 gobiernos, parece seguir constituyendo el marco institucional más transformista en materia de género hasta el momento. Este acuerdo sigue sirviendo de guía e inspiración para construir un mundo más equitativo, instituyendo un componente fundamental del desarrollo, la democracia y la paz. La Declaración recoge el compromiso de los Estados participantes de continuar tomando las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de todos los derechos y libertades fundamentales para todas las mujeres y niñas, eliminando toda forma de violación/discriminación contra ellas (Güezmes, 2014).

³ El CEDAW supuso un evento significativo al establecer una hoja de ruta para lograr la paridad de género. La novedad de esta Convención radica en que no solo aborda temas relacionados con el posicionamiento social o los derechos civiles de las mujeres, sino que toman relevancia otros aspectos como la reproducción humana o la influencia sociocultural en las relaciones de género. Así, los Estados que forman parte asumieron el compromiso de modificar las conductas sexistas arraigadas a las normas sociales (CEDAW, 1979).

⁴ En 2015 todos los Estados miembros del PNUD firmaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un compromiso global constituido por un conjunto de objetivos, denominados Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) (PNUD, 2024). La igualdad de género queda recogida entre una de sus responsabilidades y consolidada a través del objetivo 5: “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” (PNUD, 2024a). Complementariamente, el objetivo 8 busca: “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (PNUD, 2024b). Sin embargo, a pesar de la creación de instituciones y planes de acción que parecen velar por el cumplimiento de estos objetivos fijados, a tan solo siete años de alcanzar el plazo

En este sentido, parece necesario desarrollar medidas que permitan obtener la información necesaria para dimensionar la magnitud del problema lo cual posibilitará, a su vez, el diseño de políticas públicas que presten atención a las principales causas del problema público (Merino, 2014). Así, el uso de herramientas de análisis cuantitativo resulta útil en la lucha contra la desigualdad de género, ya que proporciona instrumentos objetivos para su medición y evaluación (Fernández-sáez, Guijarro-Garvi, 2017).

En esta línea, el PNUD (2010) desarrolló un Índice de Desigualdad de Género (GII, por sus siglas en inglés) el cual lograba reflejar por primera vez el retroceso que la inequidad de género puede provocar en los logros del desarrollo humano de las mujeres. Mide tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. Posteriormente, con el objetivo de profundizar en la medición de avances en materia de género, la OCDE ha elaborado el índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI) (2012)⁵ que permite capturar cómo las medidas regulatorias y las normas sociales afectan a los derechos civiles de las mujeres y niñas. Este índice multidimensional intenta ayudar a los organismos políticos a identificar aquellas sociedades que han logrado mostrar mayores progresos para analizar los factores que lo explican (OCDE, 2012). El SIGI⁶ está compuesto por 4 dimensiones y 16 indicadores. Las dimensiones son discriminación en la familia, integridad física restringida, acceso restringido a recursos productivos y financieros y libertades civiles restringida⁷ (OCDE, 2025).

Según el PNUD (2024), los países nórdicos, como Noruega o Finlandia, tienden a encabezar los rankings de igualdad de género, en contraste con otros países europeos como España o Grecia, cuyas posiciones son indicativas de una mayor desigualdad. Por ello, estos cuatro países han sido seleccionados para ser analizados en el presente trabajo. Sus resultados en materia de desigualdad de género pueden ayudar a entender las aparentes diferencias en ámbitos como la participación política, el mercado laboral y los logros educativos, variables analizadas por el GII (PNUD, 2024).

establecido, según el último informe de los ODS publicado en 2023, “solo el 15,4% de los indicadores del ODS 5 sobre los que se dispone de datos, estén bien encaminados para alcanzar la meta del 2030” (PNUD, 2023, pág. 24).

⁶La puntuación del SIGI puntuación oscila entre el 0, igualdad absoluta y el 100, desigualdad absoluta. Por consiguiente, una menor puntuación es sinónimo de un mejor desempeño en términos de igualdad de género del marco legislativo y normativo del país (OCDE, 2019).

⁷ Puede resultar interesante analizar los valores de estos países en el SIGI y el GII, con el objetivo de comparar las diferencias de género desde dos puntos de vista distintos. A pesar de presentar diferencias en cuanto a su metodología, se observó la existencia de una correlación entre ambos índices, por lo que no es extraño que muestren resultados parecidos (Barnat, MacFeely y Peltola, 2020). Ambos reflejan las disimilitudes en materia de desigualdad de género a nivel nacional entre los países estudiados, la posible existencia de disparidades en las posiciones de los países estudiados puede atribuirse a la diferencia en su metodología (Barnat, MacFeely y Peltola, 2020).

Sin embargo, pese a que el PNUD sigue utilizando el GII para cuantificar la desigualdad de género, el propio organismo ha reconocido que este índice presenta limitaciones en cuanto a la escasez de dimensiones utilizadas por lo que no siempre reflejan la información necesaria para respaldar las acciones orientadas a eliminar la desigualdad de género (PNUD, 2019)

Frente a dichas limitaciones, el presente trabajo pretende contribuir a la identificación de otras dimensiones existentes en el entramado sociocultural y que contribuyen a la persistencia de las disparidades de género.

Para ello, se propone la creación de un índice alternativo al empleado por el PNUD, el Índice de Paridad de Género (IDGé).

Asimismo, el IDGé se construye incluyendo en su metodología las siguientes dimensiones: salud, competencias, poder y trabajo.

Además, se pretende estudiar la evolución de los resultados de los países analizados en relación con la implementación de nuevas políticas públicas, para observar si estas han podido tener un impacto transformador.

Los años seleccionados para calcular el IDGé son los correspondientes al periodo 2015-2023. Esta selección está basada en los años sobre los que existen datos disponibles, recogidos de fuentes como el Eurostat.

Previo a la elaboración del IDGé presentado, y después de haber realizado un breve marco conceptual sobre la teoría de la democratización que define los procesos institucionales y sociales de cada país, se explica la elección de variables y países efectuada. Posteriormente, se describe la metodología empleada y se exponen los resultados obtenidos. A continuación, se incluye un apartado que analiza la normativa vigente en materia de género de cada país con la finalidad de observar si esta ha podido influir en los resultados obtenidos en este trabajo. Por último, se exponen las conclusiones

2. DIMENSIONES DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Las diferencias de género en cada país pueden verse reflejados a través de los índices internacionales. En este sentido, Noruega ocupa el segundo lugar en el ranking del GII y Finlandia ocupa la posición sexta⁸ (PNUD, 2024). Según la OCDE (2024), estos países también obtienen posiciones óptimas dentro del SIGI⁹. Estos resultados podrían sugerir

⁸ A excepción de Australia y Hong Kong todos los países que se encuentran en posiciones superiores a la que Finlandia ocupa, son países nórdicos.

⁹ Noruega obtiene una puntuación de 6,7 frente al 12,1 de Finlandia, ambos por debajo de la media europea (13,8). España obtiene una puntuación de 9. Grecia presenta una puntuación de 18 (OCDE, 2024).

que estos países disfrutaran de entornos normativos favorables en materia de género. Por su parte, España ocupa la 15ª posición en el GII, y su puntuación en el SIGI, le sitúa como un país más desigual que la media europea. Grecia, ocupa la posición 34º en el GII, y su puntuación en el SIGI le coloca como el país con peor desempeño en materia de igualdad de género dentro de la Unión Europea.

Mejorar los marcos institucionales a través del desarrollo de políticas encaminadas a mejorar la situación socioeconómica de las personas puede suponer un elemento clave para la mejora equitativa de dimensiones como la educación (UNESCO, 2025). Según la OCDE (2024), la educación constituye uno de los principales medios para fomentar la emancipación y el desarrollo del potencial humano de los estudiantes. Sin embargo, la desigualdad de género también perdura en la enseñanza. En este sentido, el número de mujeres graduadas en educación terciaria supera al número de hombres, factor que tiene un impacto directo en la retribución salarial esperada en el futuro (OCDE, 2023). La OCDE estima que las mujeres graduadas en educación terciaria ganan un 52% más que las mujeres que limitan sus estudios a la educación secundaria (OCDE, 2023). Por otra parte, el 54% de las mujeres poseen un título en educación terciaria, frente al 41% de hombres¹⁰. A pesar de ello, las mujeres parecen enfrentar mayores limitaciones en sus oportunidades laborales respecto a los hombres (OCDE, 2024).

Pese a esta tendencia creciente de avance en los logros educativos de las mujeres, las estadísticas revelan que estas ocupan menos puestos en instituciones de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) o en aquellos que están relacionados con el I+D (UNESCO, 2024). Según la Comisión Europea (2024), esto puede ser explicado por los roles de género impuestos socialmente que, desde edades tempranas, predisponen a las mujeres a especializarse en profesiones del sector social y de los cuidados, como la sanidad o la educación. Este problema parece constituir uno de los mayores obstáculos para seguir avanzando hacia la igualdad, dado que es uno de los principales factores que explican las brechas salariales persistentes. Se calcula que en promedio las mujeres con educación superior ganan un 76% del ingreso de los hombres con el mismo nivel educativo (OCDE, 2023).

El hecho de que las mujeres muestren actitudes de reticencia ante la idea de encaminar sus estudios al campo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) muestren habilidades con el que las mujeres muestren habilidades digitales superiores a las de los hombres (Campos y Scherer, 2024). Según Eurostat (2024a), el 68% de las chicas europeas de entre 16 y 19 años cuentan con unos conocimientos básicos en competencias digitales, frente a un 65% de los chicos del mismo rango de edad. Cabe señalar, además, que una mayor habilidad en el uso de internet, (medida mediante diferentes factores como las compras por internet) afecta de manera positiva al aprendizaje (Campos y Scherer, 2024).

Como ya se ha mencionado, las diferencias de género en el desarrollo educativo se traducen en diferencias en el mercado laboral (OCDE, 2023). Según un informe del Banco Mundial (2024) a nivel global solo un 50% de las mujeres son agente activo de la economía, frente a un 94% de hombres. El informe también se refiere a las situaciones

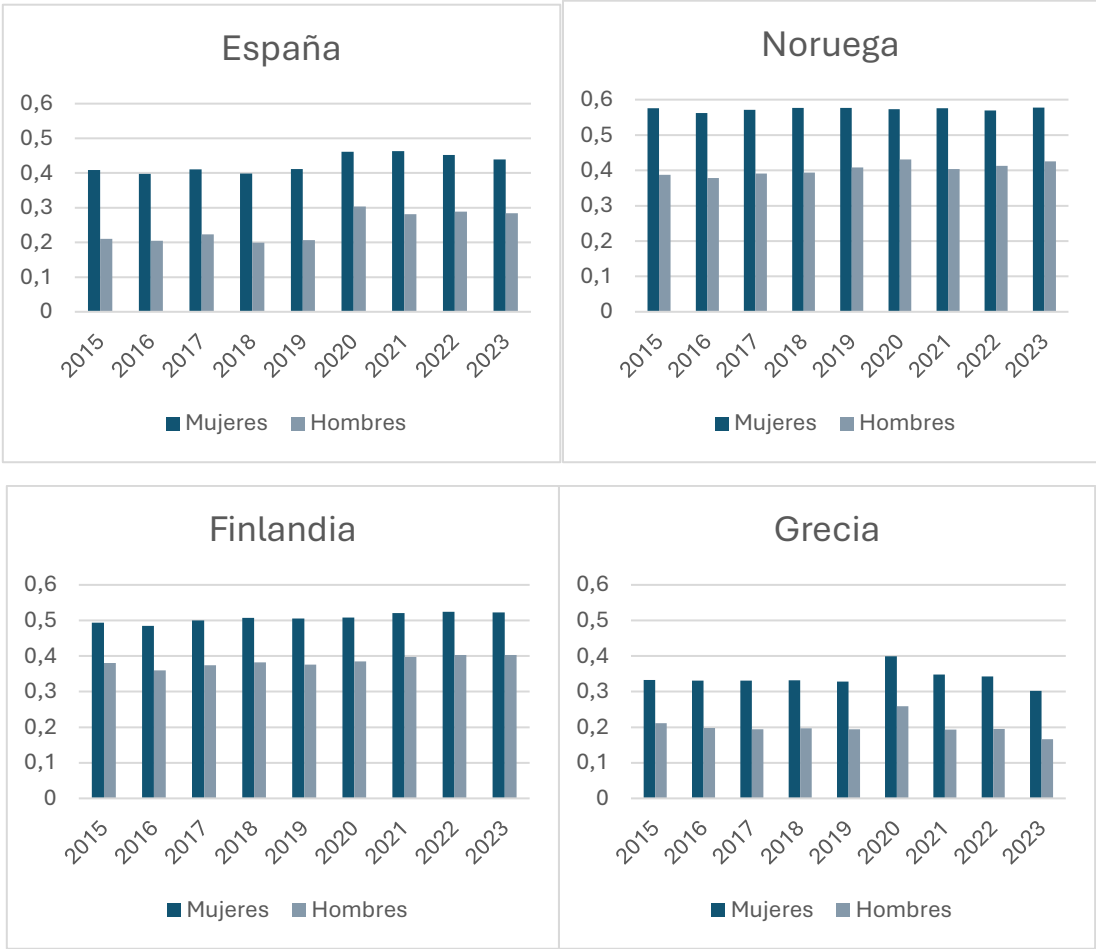
¹⁰ Los mayores logros educativos de las mujeres no se limitan a las tasas de matriculación, sino que también presentan mejores rendimientos académicos (OCDE, 2024).

Desigualdad de Género Multidimensional: un análisis comparativo entre Noruega, Finlandia, España y Grecia

que afectan de manera indirecta a las mujeres, como las posibles diferencias de oportunidades o de condiciones laborales. La plena inserción de la mujer en el mercado laboral no solo supondría una reducción de las desigualdades socioeconómicas, sino también un fomento del desarrollo sostenible a través del aumento de la productividad (Gomes y Rijas, 2024).

Además, las mujeres son más propensas a tener ocupaciones a tiempo parcial (Eurostat, 2024b). Esta tendencia se recoge en el Gráfico 1, en el que se observa la existencia de una brecha de género en la tasa de contratación a tiempo parcial en los cuatro países estudiados¹¹. El gráfico se ha obtenido a partir de los datos que figuran en los Anexos 1 y 2.

Gráfico 1: Porcentaje de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial sobre el total de hombres y mujeres: España, Noruega, Grecia y Finlandia. 2015 - 2023



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Banco Mundial (2025).

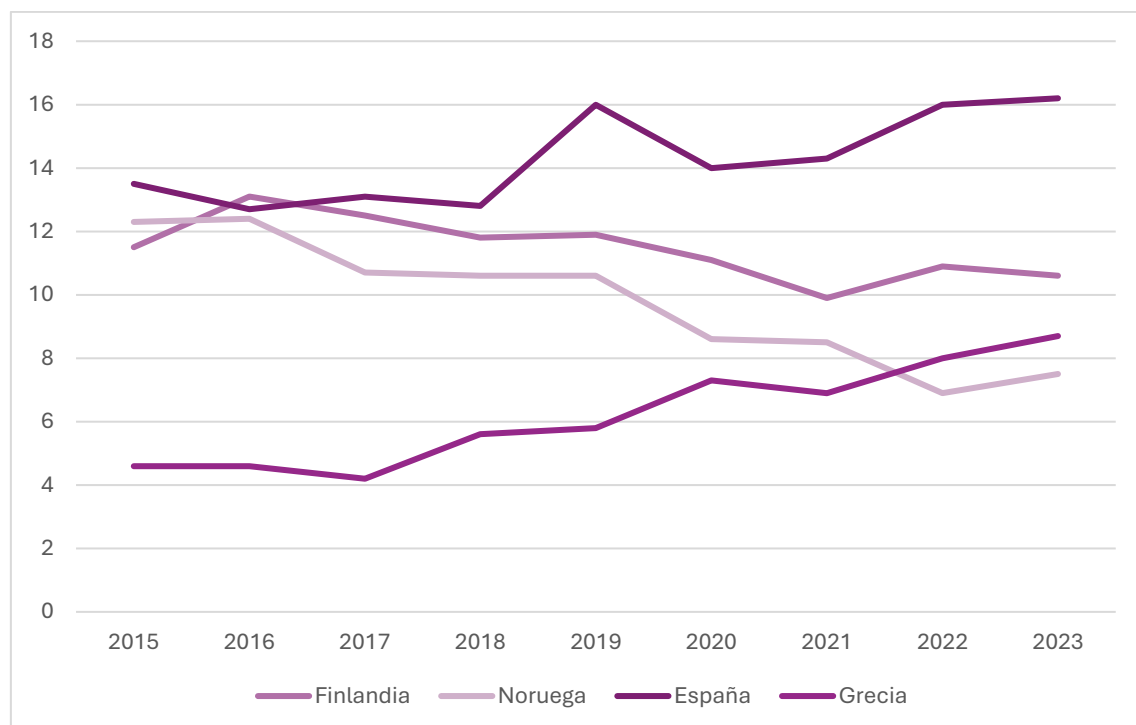
La causa principal de la feminización en la contratación a tiempo parcial son las normas sociales que inducen a desequilibrios en las estructuras de los hogares en detrimento de las mujeres. Esta situación genera una falta de conciliación que puede afectar a la

¹¹ La brecha de contratación a tiempo parcial de mujeres frente a hombres en España se sitúa en torno al 15,5%, frente al 13% de Grecia. Por su parte, los países nórdicos presentan una discrepancia de género en torno al 11% (Banco Mundial, 2025).

oferta laboral femenina; la carga de tareas domésticas y de cuidados pueden ser factores que engrandezcan la brecha entre hombres y mujeres (Gomes y Rijas, 2024). Para estos autores, estas situaciones de discriminación en la contratación pueden aumentar las desigualdades estructurales.

El Gráfico 2 recoge el porcentaje de mujeres cuya causa de su contratación a tiempo parcial es el trabajo de cuidados no remunerado que realizan (véase Anexo 3). Se puede observar cómo en España y Grecia se ha producido una tendencia al alza a lo largo del período de análisis, frente a la evolución descendente de los países nórdicos.

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres que notificaron el trabajo de los cuidados como principal razón de su contratación a tiempo parcial. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Eurostat (2025a).

Estas desigualdades estructurales entre hombres y mujeres pueden ser reducidas a través de la implementación de medidas públicas a nivel nacional (OCDE, 2023). Así, de acuerdo con el Global Gender Gap del World Economic Forum (2023), una mayor representación femenina en los cargos parlamentarios suele estar ligada a una mayor aprobación de políticas orientadas a la igualdad de género. Esto puede deberse a que, a pesar de tratarse de sistemas democráticos, los grupos que ostentan el poder no siempre velan por el cumplimiento de los derechos de aquellos que no tienen representación (Reeves, Brown y Hanefeld, 2022).

En este sentido, una distribución equitativa de los cargos de poder podría generar una mayor igualdad de oportunidades económicas (Kim, 2022). La literatura parece

respaldar esta afirmación, al indicar que un aumento de la representación femenina¹² dentro de los organismos públicos puede llevar a la toma de decisiones políticas orientadas hacia cuestiones sociales como la educación, la conciliación o la salud pública, además de otros aspectos relacionados con la justicia social (Kim, 2022). Además, la diversidad dentro de las juntas directivas de las empresas puede conducir a mejores resultados debido a la existencia de una mayor heterogeneidad de puntos de vista, lo que conlleva una mayor innovación y creatividad (Aleksandra, Oxelheim, Randøy y Thomsen, 2010).

En esta línea, desde el año 2006, algunos países nórdicos, entre los que se encuentran Noruega y Finlandia, han impuesto dentro de sus agendas de igualdad de género las llamadas “cuotas de género”. Estas establecen por ley una representación femenina mínima del 40% dentro de los organismos públicos y privados (Aleksandra, et. al., 2010). Según los últimos datos aportados por el Banco Mundial (2025), la proporción de mujeres dentro de los parlamentos nacionales es de un 44% para Noruega y de un 46% para Finlandia. Por otra parte, en 2022 el porcentaje de mujeres que ocupaban cargos directivos era de un 32% para el caso de Noruega y de un 37% para Finlandia (Banco Mundial, 2024).

Estos porcentajes de representación femenina dentro de los organismos de poder son comparables a los obtenidos para el caso de España, que replicó esta política de los países nórdicos estableciendo por ley que debía haber al menos una representación del 40% de cada género en los organismos de administración, propósito que parece haber cumplido (De cabo, et. al., 2019). Por su parte, Grecia también estableció una cuota de género de 1/3 de representación femenina. A diferencia de los tres países anteriores, Grecia no ha logrado llegar al objetivo propuesto, presentando según el Banco Mundial (2024) unas cifras de 23% para el parlamento y 31% en cargos directivos en el año 2022.

Las brechas de género también pueden identificarse dentro del ámbito de la salud. En la Unión Europea (UE) la esperanza de vida para las mujeres es de 84 años, frente a los 79 años de los hombres¹³ (Banco Mundial, 2025). Sin embargo, al observar los valores de salud auto percibida por sexo, se observa una desventaja de las mujeres frente a los hombres¹⁴. Este hecho se relaciona con un fenómeno conocido como sesgo

¹²Esto puede deberse a la situación socioeconómica que experimentan las mujeres, así como incluso a sus características intrínsecas (Kim, 2022)

¹³Si se desglosan los datos en torno a los países estudiados se obtiene que: la esperanza de vida de las mujeres españolas es de 87 años, frente a de los varones que es de 81 años. Para el caso de Grecia, esta cifra disminuye en ambos sexos, 84 años para las mujeres, frente a 79 años para los hombres. Noruega obtiene unos resultados de 81 años para mujeres y 82 años para hombres. Por último, en el caso de Finlandia se observa 84 años para mujeres, 79 años para hombres (Banco Mundial, 2025).

¹⁴A partir de los datos recogidos del Eurostat (2025), se puede observar cómo desde 2015 persiste una brecha constante en la salud auto percibida como buena de los hombres frente a

de género en salud Ruiz-Cantero (2019). Según esta autora, este fenómeno se refiere a las diferencias injustificadas en la atención sanitaria por razón de sexo, aun cuando hombres y mujeres presentan un pronóstico similar. Esta forma de discriminación puede conducir a la consecución de un diagnóstico retardado o erróneo. El sesgo de género puede explicarse, en parte, por la asunción de que hombres y mujeres presentan los mismos síntomas, a pesar de que los estudios clínicos se han centrado en los hombres (Ruiz- Cantero, 2019).

Una reciente investigación realizada por Meyer-Pantele (2024), que combina métodos cuantitativos con métodos cualitativos¹⁵, concluyó que el sesgo de género en salud puede conducir a la obtención de peores resultados en la salud de las mujeres. Este estudio no se limitó a señalar las deficiencias en los diagnósticos, sino que también evidenció que las situaciones en las que las mujeres son infravaloradas pueden derivar en situaciones de coacción por parte del personal sanitario, afectando negativamente a la atención proporcionada¹⁶ (Meyer-Pantele, 2024).

3. METODOLOGÍA

Para analizar la evolución de la desigualdad de género, en este trabajo se propone el IDGé, basado en la metodología empleada por el PNUD para su GII (PNUD, 2010). Para ello, se consideran cuatro dimensiones: trabajo, salud, poder y competencias. Al igual que el GII del PNUD, el IDGé permite cuantificar la pérdida de desarrollo humano potencial debido a la desigualdad entre hombres y mujeres. Obtener un resultado 0 implica que hombres y mujeres tienen un desempeño igual en las dimensiones consideradas, mientras que un valor 1 significa una máxima desigualdad entre ambos (PNUD, 2022).

Las unidades de estudio son Finlandia, Grecia, España y Noruega y los años escogidos son los correspondientes al periodo 2015-2022.

La siguiente tabla recoge las dimensiones, junto con los indicadores elegidos para el estudio, así como las fuentes utilizadas.

las mujeres. Actualmente, un 2,5% más de hombres perciben su salud como buena en comparación con las mujeres.

¹⁵La investigación incorpora una serie de testimonios de mujeres que han sufrido episodios misóginos dentro de los servicios sanitarios, donde han visto mermada su legitimidad como pacientes a través de actitudes, en su mayoría, paternalistas o, incluso, limitando sus diagnósticos a cambios hormonales (Meyer-Pantele, 2024).

Tabla 1. Dimensiones e indicadores del Índice de Disparidad de Género

DIMENSIÓN	VARIABLE	DEFINICIÓN	ACRÓNIMO	FUENTE
SALUD	Esperanza de vida	Promedio de años vividos que se estiman por sexo.	EV	Banco Mundial
	Salud auto percibida	Porcentaje de personas que perciben su salud como muy buena/buena por sexo.	SP	EUROSTAT
COMPETENCIAS	Educación terciaria	Porcentaje de hombres y mujeres de entre 16 y 65 años, que han finalizado sus estudios en educación terciaria.	ET	EUROSTAT
	Compras por internet	Porcentaje de hombres y mujeres que han realizado compras por internet en los últimos 3 meses.	CI	EUROSTAT
PODER	Ocupación TIC	Porcentaje de empleados especialistas en TIC por sexo	TIC	EUROSTAT
	Puestos directivos	Porcentaje de mujeres y hombres de 25 años o más empleados que ocupan puestos directivos.	PD	EUROSTAT
	Ocupación STEM	Porcentaje de mujeres y hombres de entre 15 y 74 años empleados en ocupaciones STEM.	STEM	EUROSTAT
	Presencia política	Proporción de hombres y mujeres que ocupan puestos en gobiernos nacionales	PG	EUROSTAT
TRABAJO	Tasa de participación laboral	Proporción de la población de entre 15 y 64 años respecto a la población total que es económicamente activa, por sexo	TP	Banco Mundial

Nota: Los acrónimos de las variables utilizadas están sujetos a los subíndices H (hombres) y M (mujeres), que indican el sexo de los correspondientes valores.

Fuente: Elaboración propia a partir de Banco Mundial (2025) y Eurostat (2025a).

Previo a la obtención de los valores del IDGé, es necesario que todos los indicadores estén dentro de un rango de 0 y 1. En el caso de los indicadores que están expresados en porcentaje, basta con dividir por 100 para obtener los indicadores normalizados en tanto por uno. Para uno de los indicadores de la dimensión salud, esto es, para la esperanza de vida, el PNUD establece valores mínimos y máximos de referencia para hombres y mujeres que permiten normalizar los datos empleados. Así, el valor máximo para las mujeres en 87,5 años frente al 82,5 años para el caso de los hombres, mientras que el mínimo se establece en 22,5 años para las mujeres y 17,5 años para los hombres. La fórmula de normalización es la siguiente:

$$\frac{\text{Valor actual} - \text{Valor mínimo}}{\text{Valor máximo} - \text{Valor mínimo}}$$

En valor actual se corresponde con el valor del indicador para cada país y año estudiado.

La primera etapa en el cálculo del IDGé consiste en hallar la media geométrica ponderada de las diferentes dimensiones para mujeres y hombres¹⁷, respectivamente:

$$MG_H = \sqrt[4]{(EV_H \cdot SP_H)^{1/2} \cdot (ET_H \cdot CI_H)^{1/2} \cdot (TIC_H \cdot PD_H \cdot STEM_H \cdot PG_H)^{1/4} \cdot TP_H}$$

$$MG_M = \sqrt[4]{(EV_M \cdot SP_M)^{1/2} \cdot (ET_M \cdot CI_M)^{1/2} \cdot (TIC_M \cdot PD_M \cdot STEM_M \cdot PG_M)^{1/4} \cdot TP_M}$$

Los resultados obtenidos en esta primera etapa se promedian mediante una media armónica, lo cual permite obtener un valor representativo de la desigualdad entre mujeres y hombres en el correspondiente país:

$$MAR(MG_H, MG_M) = \left[\frac{(MG_H)^{-1} + (MG_M)^{-1}}{2} \right]$$

En la segunda etapa de obtención del IDGé, se construye el denominado estándar de referencia:

$$MG_{H,M} = \sqrt[4]{\overline{Salud} \cdot \overline{Competencias} \cdot \overline{Poder} \cdot \overline{Trabajo}}$$

donde

$$\overline{Salud} = \frac{\sqrt{EV_H \cdot SP_H} + \sqrt{EV_M \cdot SP_M}}{2}$$

$$\overline{Competencias} = \frac{\sqrt{ET_H \cdot CI_H} + \sqrt{ET_M \cdot CI_M}}{2}$$

¹⁷Para que el IDGé refleje fielmente el objetivo para el cual ha sido diseñado, es necesario restar una unidad al indicador educación secundaria superior incompleta (ES), pues, a diferencia del resto de indicadores que componen el índice, un aumento de su valor supondría una pérdida de desarrollo humano. Si se utilizara el mismo método que usa el PNUD (2022) con la tasa de mortalidad, surgiría un problema de sesgo en el índice, debido a los bajos valores que se obtendrían.

Desigualdad de Género Multidimensional: un análisis comparativo entre Noruega, Finlandia, España y Grecia

$$\overline{Poder} = \frac{\sqrt[4]{TIC_H \cdot PD_H \cdot STEM_H \cdot PG_H} + \sqrt[4]{TIC_M \cdot PD_M \cdot STEM_M \cdot PG_M}}{2}$$

$$\overline{Trabajo} = \frac{TP_H + TP_M}{2}$$

La desigualdad entre hombres y mujeres se compara con el estándar de referencia, obteniéndose, así, el índice de desigualdad de género propuesto en este trabajo:

$$IDGé = 1 - \frac{MAR(MG_H, MG_M)}{MG_{H,M}}$$

Además, para analizar la evolución de la desigualdad en el período de estudio, se calcula la tasa media de variación anual del IDGé entre 2015 y 2023 para cada país:

$$TVA = \left(\sqrt[2023-2015]{\frac{IDGé_{2023}}{IDGé_{2015}}} - 1 \right) \cdot 100$$

Dado que una reducción de los valores del IDGé supone una mejora en la desigualdad de género, un resultado negativo en la tasa anterior implica un avance positivo en materia de igualdad de género.

Por otra parte, con el fin de realizar un estudio más detallado de la desigualdad de género en los países y años considerados, se calcula, asimismo, un índice de disparidad de género para cada dimensión, utilizando la misma metodología de cálculo del IDGé.

En la tabla siguiente se sintetiza el procedimiento llevado a cabo.

Tabla 2. Procedimiento de cálculo de los índices de disparidad de cada dimensión del Índice de Disparidad de Género

Dimensión	Competencias	Poder
Fórmula agregación mujeres	$MG_{MC} = \sqrt{(ET_M \cdot CI_M)}$	$MG_{MP} = \sqrt[4]{(PG_M \cdot PD_M \cdot TIC_M \cdot STEM_M)}$
Fórmula agregación hombres	$MG_{HC} = \sqrt{(ET_H \cdot CI_H)}$	$MG_{HP} = \sqrt[4]{(PG_H \cdot PD_H \cdot TIC_H \cdot STEM_H)}$
Media armónica	$MAR (MG_{HC}, MG_{MC}) = \left[\frac{(MG_{HC})^{-1} + (MG_{MC})^{-1}}{2} \right]$	$MAR (MG_{HP}, MG_{MP}) = \left[\frac{(MG_{HP})^{-1} + (MG_{MP})^{-1}}{2} \right]$
Estándar de referencia	$MG_{\overline{HC}, \overline{MC}} = \sqrt{\left(\frac{UI_H + UI_M}{2} \right) + \left(\frac{ET_H + ET_M}{2} \right)}$	$MG_{\overline{HP}, \overline{MP}} = \sqrt[4]{\left(\frac{PG_H + PG_M}{2} \right) + \left(\frac{PD_H + PD_M}{2} \right) + \left(\frac{TIC_H + TIC_M}{2} \right) + \left(\frac{STEM_H + STEM_M}{2} \right)}$
Índice de disparidad de género	$IDGé_c = 1 - \frac{MAR (MG_{HC}, MG_{MC})}{MG_{\overline{HC}, \overline{MC}}}$	$IDGé_p = 1 - \frac{MAR (MG_{HP}, MG_{MP})}{MG_{\overline{HP}, \overline{MP}}}$
Dimensión	Salud	Trabajo
Fórmula agregación mujeres	$MG_{MS} = \sqrt{(EV_M \cdot SP_M)}$	
Fórmula agregación hombres	$MG_{HS} = \sqrt{(EV_H \cdot SP_H)}$	
Media armónica	$MAR (MG_{HS}, MG_{MS}) = \left[\frac{(MG_{HS})^{-1} + (MG_{MS})^{-1}}{2} \right]$	$MAR (MG_{HT}, MG_{MT}) = \left[\frac{(MG_{HT})^{-1} + (MG_{MT})^{-1}}{2} \right]$
Estándar de referencia	$MG_{\overline{HS}, \overline{MS}} = \sqrt{\left(\frac{EV_H + EV_M}{2} \right) + \left(\frac{SP_H + SP_M}{2} \right)}$	$\overline{MG_{HT}, MG_{MT}} = \frac{TP_H + TP_M}{2}$
Índice de disparidad de género	$IDGé_s = 1 - \frac{MAR (MG_{HS}, MG_{MS})}{MG_{\overline{HS}, \overline{MS}}}$	$IDGé_t = 1 - \frac{MAR (MG_{HT}, MG_{MT})}{MG_{\overline{HT}, \overline{MT}}}$

Fuente: Elaboración propia a partir del PNUD (2010)

Como se ha mencionado con anterioridad, la dimensión trabajo solo presenta un indicador. Por ello, los resultados recogidos de la tasa de participación computan directamente como valor representativo de esta dimensión.

Los cálculos han sido realizados con la hoja de cálculo Excel versión 2025.

4. RESULTADOS

En la Tabla 3 se presentan los valores del IDGé para los años y países de estudio, junto TVA entre los años 2015 y 2023.

Tabla 3. Valores del Índice de Paridad de Género (IDGé). Tasa media de variación anual (TVA) entre los años 2015 y 2023. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023)

IDGé	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TVA (%)
España	0,123	0,124	0,121	0,109	0,108	0,107	0,107	0,107	0,105	-2,01
Finlandia	0,012	0,015	0,016	0,014	0,006	0,008	0,008	0,007	0,006	-8,97
Grecia	0,102	0,100	0,100	0,097	0,104	0,097	0,096	0,096	0,093	-1,19
Noruega	0,014	0,014	0,012	0,010	0,013	0,011	0,014	0,014	0,010	-4,13

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025a).

Los valores de la TVA muestran una reducción media de los valores del índice en todos los países durante el periodo considerado. Destaca el caso de Finlandia, que presenta una TVA de casi un -9%. En conjunto, los resultados indican una tendencia general hacia mayores niveles de igualdad de género en 2023 respecto a 2015.

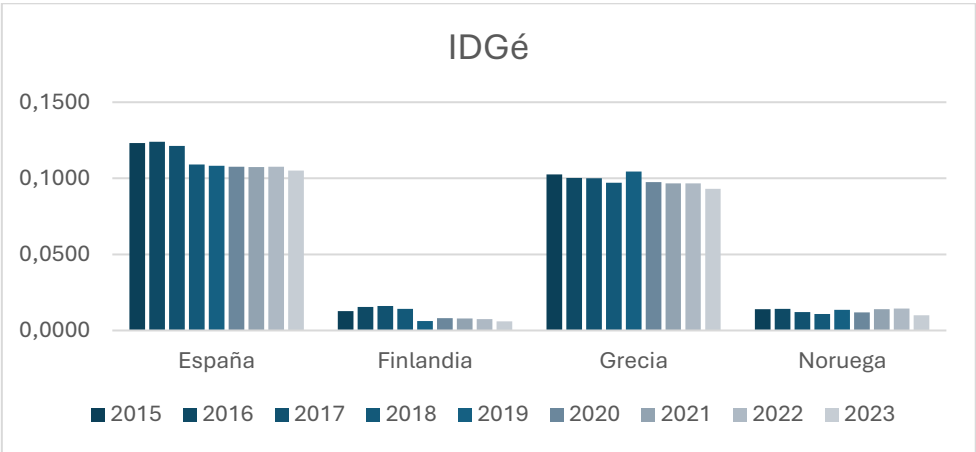
Mientras que en 2023 los países nórdicos tienen valores cercanos a cero, lo cual es indicativo de altos niveles de paridad de género en el conjunto de las dimensiones analizadas, España y Grecia muestran valores que oscilan en torno al 0,1, (10 veces mayores que los anteriormente comentados), lo que evidencia un peor desempeño de estos dos países.

El Gráfico 3 ilustra los valores del IDGé presentados en la Tabla 3. Los países nórdicos muestran una tendencia a corregir cualquier repunte que se produce. Este hecho se evidencia, por ejemplo, en Finlandia entre los años 2015 y 2018, o en Noruega entre los años 2015 y 2017.

Finlandia es el país que mejores resultados del IDGé obtiene, tanto en términos absolutos, con un valor próximo a cero en 2023, como en términos relativos. Si bien Noruega tiene cifras ligeramente inferiores, (0,010 en 2023), también roza la paridad de género.

De todos los países estudiados, España obtiene el peor desempeño en términos de paridad de género en todo el periodo, siendo puntuación de 0,105 en 2023. A pesar de ello, se observa una evolución positiva reflejada en la tendencia decreciente de sus valores, así como en una tasa de variación media anual de -2%. A su vez, Grecia presenta unos valores similares a los de España, con un 0,093 para el año 2023, y aunque también mantiene una evolución descendente, es el país que menos avances muestra en términos relativos.

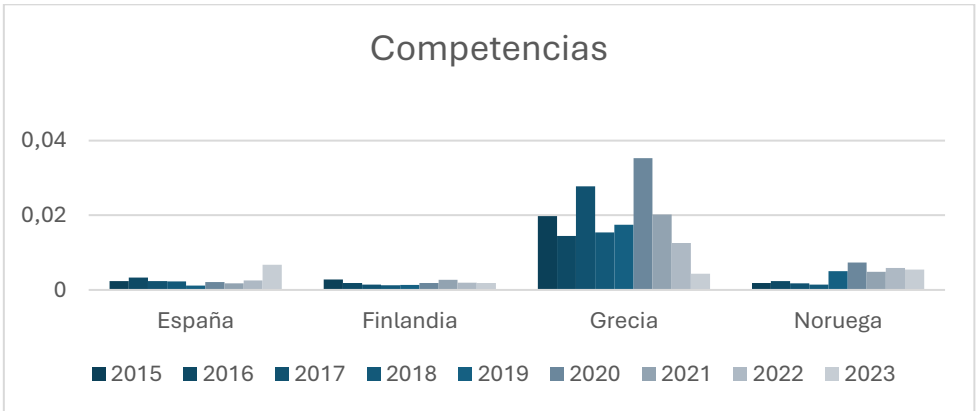
Gráfico 3. Índice de Paridad de Género (IDGé) entre los años 2015 - 2023. España, Finlandia, Grecia y Noruega



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025a).

A continuación, se presentan una serie de gráficos donde se recogen los valores obtenidos por el Índice de Paridad de Género en cada dimensión, lo cual permite observar los ámbitos donde persisten mayores desigualdades de género. En concreto, el Gráfico 4 presenta los valores del índice para la dimensión competencias (véase el Anexo 4).

Gráfico 4: Índice de Paridad de Género de la dimensión competencias. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025a).

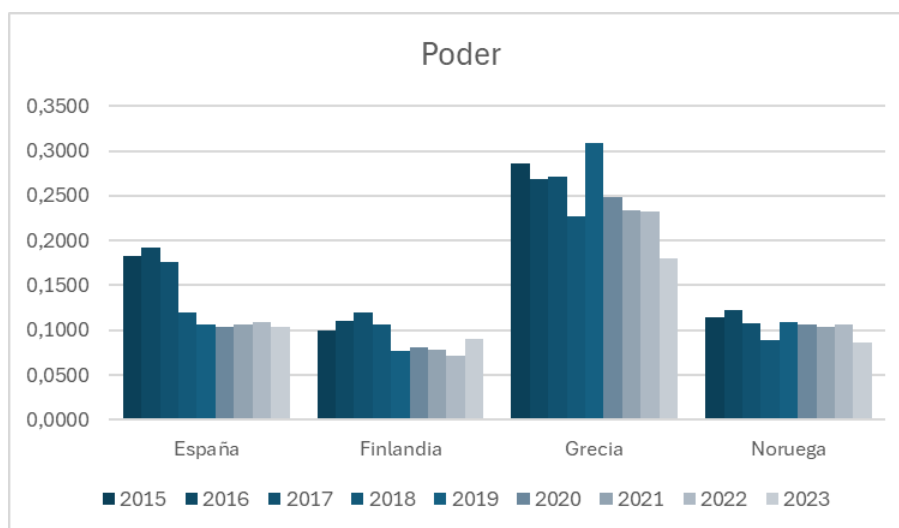
Desigualdad de Género Multidimensional: un análisis comparativo entre Noruega, Finlandia, España y Grecia

Como se ha comentado en el apartado anterior, las mujeres tienden a mostrar unos mejores resultados en el ámbito escolar, así como mayores competencias digitales, por lo que cabe esperar obtener valores muy cercanos a 0 en esta dimensión.

Se puede observar tanto para el caso de España como para Finlandia y Noruega, que sus cifras se sitúan por debajo del 0,1 para toda la serie estudiada mostrando un equilibrio entre hombres y mujeres en esta dimensión. Además, presentan una evolución estable a lo largo del periodo estudiado.

Por su parte, Grecia presenta los valores más altos, alcanzando su máximo en 2020 con la obtención de 0,035 puntos. Desde entonces, ha mostrado una tendencia decreciente que sugiere una mejora en la equidad de esta dimensión.

Gráfico 5: Índice de Paridad de Género de la dimensión poder. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023)



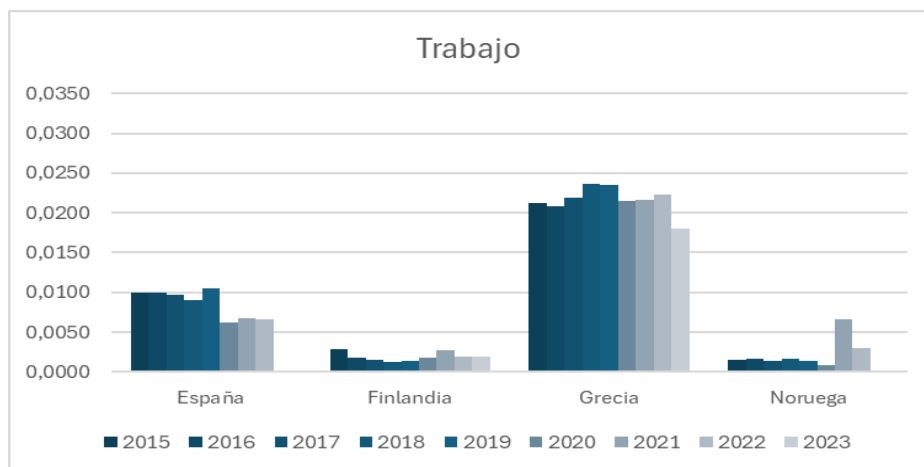
Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025a).

El Gráfico 5 recoge los resultados del índice para la dimensión poder (remítase al Anexo 5). Grecia destaca por presentar los valores más altos, alcanzando en 2019 un máximo de 0,309 puntos. Desde entonces, ha experimentado una tendencia descendente hasta situarse en la actualidad con el valor más bajo registrado desde 2015 (0,179). España presenta valores inferiores a Grecia, aunque superiores a los países nórdicos. Se destaca que, desde el año 2018, ha mantenido una tendencia estable, con valores que oscilan entre 0,100 y 0,110.

Finlandia tiene los valores más bajos en cuanto a paridad de género en la dimensión poder. El año en el que más disparidad registró fue 2017, con uno valor de 0,119. En 2023 experimentó un leve repunte, registrando un valor de 0,090. A pesar de ello, es el país con mejores resultados en términos de paridad de género para la dimensión poder. Noruega presenta unos valores similares que oscilan entre 0,089 y 0,012 durante el periodo considerado.

Cabe mencionar que, en términos generales, en todos los países analizados la dimensión poder es la que peores resultados refleja en materia de igualdad de género.

Gráfico 6: Índice de Paridad de Género para la dimensión trabajo. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023)

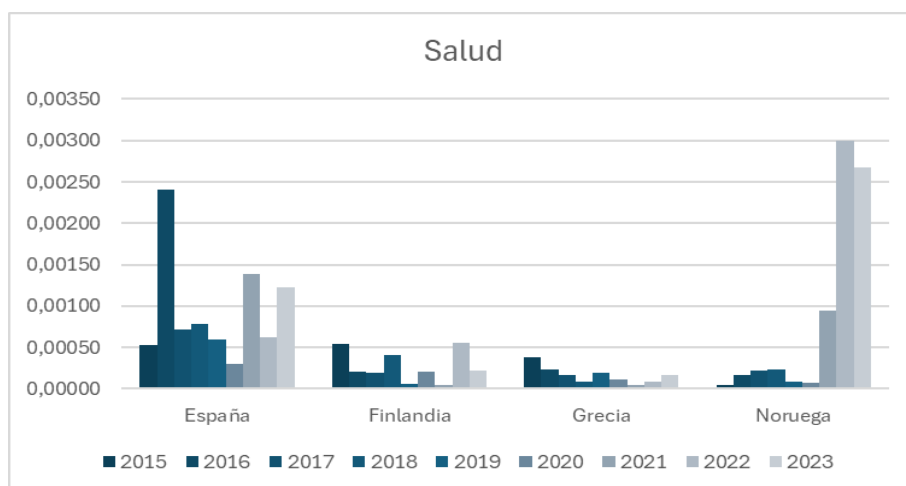


Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025a).

El Gráfico 6 ilustra los valores obtenidos para la dimensión trabajo, (véase también el Anexo 6). España muestra una tendencia descendente desde el año 2015, pese pequeño repunte experimentado en 2019, donde obtiene un valor de 0,010. Por otro lado, Grecia vuelve a ser el país con peores resultados en paridad de género también en esta dimensión, manteniéndose en torno al 0,020.

Los países nórdicos se posicionan de nuevo como los que presentan un mejor desempeño. Ambos mantienen sus valores por debajo del 0,005¹⁸, evidenciando una fuerte igualdad de género dentro del ámbito del trabajo a tiempo completo.

Gráfico 7: Índice de Paridad de Género para la dimensión salud. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015 2023)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025a).

¹⁸A pesar de la anomalía experimentada por Noruega en el año 2023, donde obtiene un valor de 0,006.

Por último, los valores del índice para la dimensión salud se presentan en el Gráfico 7 (véase Anexo 7).

Se observa que dichos valores se mantienen bastante bajos para todos los países estudiados, oscilando entre el 0,0005 y el 0,0030. Esto revela una existencia de una brecha de género casi inexistente en esta dimensión.

Por lo general podemos observar un progreso en términos de igualdad de género, en especial en los países nórdicos. España y Grecia también muestran avances, aunque sus niveles de disparidad siguen siendo superiores ya que parten de resultados mayores.

5. DISCUSIÓN: FUNDAMENTO JURÍDICO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

A partir de los valores obtenidos tras la propuesta del IDGé desarrollado en el presente trabajo, se plantea realizar un análisis sobre el marco normativo relativo a la paridad de género de los países estudiados.

La reducción de las desigualdades entre países en materia de género constituye una de las prioridades principales de las políticas europeas desde la firma del Tratado de Roma en 1957 (Comisión Europea, 2024). Este compromiso se ha reforzado a lo largo del tiempo mediante tratados como la Plataforma de Acción de Beijing, comentada en la Introducción, que promueven la estandarización de políticas entre Estados a través de un proceso de legitimidad y cohesión democrática (Eurofond, 2021).

En la actualidad, la igualdad de género es reconocida como un derecho fundamental dentro del plan de desarrollo institucional elaborado por la UE desde que así quedó recogido en el artículo 2 del Tratado de la UE, en el Pilar Europeo de Derechos Sociales¹⁹ y en la Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025²⁰, destinadas a promover la integración social entre los Estados miembros mediante la aplicación de estrategias macroeconómicas (Lemeire y Zanoni, 2022).

Entre las directivas aplicadas destacan tanto aquellas orientadas a la conciliación de la vida personal y laboral, como las destinadas a la lucha contra la violencia de género (Belova e Ivanova, 2022). La Directiva 2004/113/CE marcó un punto de inflexión en el reconocimiento de los derechos de igualdad de trato entre hombres y mujeres, al extenderlo también a esferas fuera del mercado ocupacional (Belova e Ivanova, 2022). Por su parte, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la igualdad en el ámbito laboral,

¹⁹El Pilar Europeo de Derechos Humanos establece 20 principios con el objetivo de ser una guía en la adopción de medidas económicas y sociales que contribuyan a la armonización entre Estados. Entre los principios clave se encuentra la igualdad de género (Comisión Europea, 2017).

²⁰La estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025 establece un marco de acción y sirve de guía para la adopción de políticas sociales encaminadas a intentar mitigar las desigualdades estructurales dentro de distintas dimensiones, centrándose especialmente en la lucha contra la violencia de género y la brecha de género en el mercado laboral (Yanes Chávez, 2022).

completó medidas previamente adoptadas dirigidas a eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres que pueda conducir a una desigualdad de oportunidades o de trato por razón de género (Werner 2015). Asimismo, la Directiva 2019/1158/UE, ligada a la conciliación laboral, establece medidas que permitan distribuir de manera equitativa la asunción de responsabilidades domésticas mediante la concesión de permisos parentales iguales para ambos progenitores (Prieto, 2020). La eficacia de estas medidas parece ser avalada por diversos estudios que demuestran como la legislación orientada a una conciliación laboral equitativa influye de manera positiva en la redefinición de los roles de género de la sociedad (Lomazzi, Israel y Crespi, 2018).

Estos avances normativos pueden constituir algunos ejemplos clave para ayudar a dar respuesta al progreso experimentado por Europa en igualdad de género. Sin embargo, a pesar de haberse observado un aparente acercamiento entre los Estados miembros, el desarrollo en materia de género de algunos países sigue siendo superior al de otros (Eurostat, 2021).

A continuación, se analizan las normativas vigentes a nivel nacional, así como las políticas públicas más importantes en materia de igualdad de género en cada de los países analizados con el objetivo de intentar explicar algunas de las razones que hay detrás de los resultados obtenidos.

5.1 NORUEGA

Noruega ha sido históricamente considerado como un ejemplo de país defensor de los derechos de las mujeres, al ser uno de los primeros en adoptar un régimen legal orientado a la lucha contra la discriminación de género (Hellum, et al., 2024). La igualdad de género constituye uno de los principios de su modelo de bienestar social, lo que favorece la implementación de políticas sociales que parecen tener un impacto positivo en la transformación de los roles de género de la sociedad (Mustosmäki et al., 2021). Según el Global Gender Gap, Noruega se encuentra a un 12,5% de cerrar su brecha de género (World Economic Forum, 2024).

Detrás de estos resultados positivos parece encontrarse una serie de leyes que han propulsado el cumplimiento del compromiso noruego con la igualdad de género. Así, uno de los principales factores que ha contribuido al aparente logro noruego es la imposición legal de las cuotas de género, comentadas en el Apartado 2. Desde la década de 1970, Noruega ha impuesto varias políticas dirigidas a aumentar la representación femenina en los organismos de poder del sector público, lo que ha podido favorecer la implementación de políticas sociales dirigidas a lograr la paridad de género (Muhammad, Atta y Zaman, 2023). En esa misma década fue aprobada oficialmente la primera Ley de Igualdad de Género 1978²¹(Lovdata, 1978). Esta ley no solo constituía un marco de acción para lograr la paridad en ámbitos del sector público como el empleo, la educación, los salarios o la política, sino que también buscaba

²¹Ley de Igualdad entre Géneros, n.º 45 de 9 de junio de 1978 (Lovdata, 1978). Para más información, consultar: [Lov om likestilling mellom kjønnene \(likestillingsloven\) - Lovdata](#)

penetrar en las distintas formas de interacción entre hombres y mujeres en la vida social y privada, teniendo por último objetivo mejorar la posición de las mujeres (Liu, 2024).

Además, Noruega fue pionera en la creación de la institución denominada Defensor del Pueblo, cuyo objetivo es supervisar el cumplimiento de las políticas sociales relacionadas con la igualdad. Esta institución, junto con el Tribunal de Igualdad²², constituyen las autoridades responsables en procurar el avance en materia de género y combatir cualquier forma de precarización de las mujeres (Skjeie y Langvasbråten, 2009).

Actualmente, el marco jurídico en materia de igualdad de género está fundamentado en la Ley de Igualdad y Antidiscriminación de 2017 (ley 51/2017) (Lovdata, 2017). Esta reforma legal sustituyó a la legislación previa de 1978, recogiendo todas las normativas anteriores en materia de género (Mustosmäki et al., 2021). En su artículo 6 consolida las causas protegidas por la ley, señalando que se “prohíbe la discriminación por motivos de género, embarazo, baja por parto, responsabilidades de cuidado, etnia, religión, creencias, discapacidad o combinación de estos factores” (Lovdata, art.6, 2017).

Bajo la Ley 51/2017, Noruega estableció el marco regulatorio que define las competencias del Tribunal de Igualdad y del Defensor del Pueblo (Lovdata, 2017). Así, se determinó que cualquier infracción de la Ley 51/2017 que se produzca puede ser trasladada al tribunal de igualdad, el cual tiene la competencia de imponer sanciones acordes a la gravedad de la violación de los derechos (Comisión Europea, 2022).

5.2 ESPAÑA

La historia legislativa española en materia de género parece encontrar unos de sus primeros hitos durante la II República, periodo caracterizado por la gran expansión de libertades y derechos, recogidos a través de la Constitución de 1931, considerada una de las más progresistas en el plano europeo del momento. Sin embargo, esta etapa de libertad fue irrupida por la instauración del régimen franquista, caracterizado por una represión de todas las formas de emancipación femenina, lo que pareció suponer el estancamiento de todos los avances legislativos alcanzados durante la era republicana (Pérez y Rodríguez, 2024).

Con el fin del régimen franquista, y tras lo que supuso un intenso proceso de negociaciones durante la llamada “transición a la democracia”, se instauró la Constitución Española de 1978 (Contreras Casado et al., 2012). El artículo 14²³ de la Constitución consagra el principio de igualdad ante la ley y condena cualquier forma de vulneración de este derecho, incluyendo la discriminación por razón de sexo

²² El tribunal de Igualdad de Género fue creado a la vez a través de la Ley del nº50/2017 (Lovdata, 2021).

²³ Artículo 14 CE: “los españoles son iguales ante la ley, sin que puede prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Constitución Española, 1978, art.14).

(Constitución Española, 1978, art. 14)²⁴. Este principio es respaldado por el artículo 9.2, que otorga a los organismos del poder público el deber de proveer las condiciones necesarias para favorecer la igualdad efectiva y real ante la ley (Constitución Española, 1978, art. 9.2).

Sin embargo, a pesar del aparente progreso que supuso el reconocimiento formal de la igualdad de género ante la ley, este hecho no fue suficiente para lograr una equidad real en la práctica (BOE, 2007). Por ello, en España se promulgó una normativa que otorgaba un estatus jurídico a la igualdad de género, la Ley Orgánica 3/2007. Esta ley incorporaba dos directivas europeas previas: la Directiva 2002/73/CE, relativa a la igualdad de condiciones en el mercado laboral, y la Directiva 2004/113/CE, relativa a la igualdad de género en el ámbito social, extendiéndose al acceso en igualdad de oportunidades a bienes y servicios (BOE, 2007). La novedad de esta norma radicaba en la inclusión de un plan de acción a través de intervenciones sociales activas que buscaban promover la equidad de género en todos los ámbitos sociales, culturales y políticos, con el objetivo de fomentar la paridad en los sectores públicos y privados (BOE, 2007).

Sin embargo, la Ley 3/2007 tampoco logró alcanzar sus objetivos, sobre todo en lo que respecta en lo referente a los progresos necesarios para alcanzar los ODS fijados en la Agenda de Desarrollo Sostenible de 2030, más concretamente, en los relativos al ODS 5 y al ODS 8 (BOE, 2019). En este sentido, de acuerdo con los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (2025), basados en la Encuesta de Estructura Salarial (2021), la brecha salarial entre hombres y mujeres en 2021 constituía un 18,36%. Ante esta situación, la reforma introducida a través del Real Decreto-ley 6/2019²⁵ podría suponer un avance dado que introduce nuevas medidas para lograr la equiparación de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, al imponer a todas las empresas de más de 50 empleados la obligación de desarrollar planes en materia de igualdad²⁶ (BOE, 2019).

Actualmente, Ley Orgánica 2/2024 un mínimo de representación femenina en los espacios públicos y privados del 40% (BOE, 2024). A pesar de este avance, la feminización de las tareas domésticas y de los cuidados parecen seguir constituyendo un obstáculo en la plena inserción laboral de las mujeres (BOE, 2025). Para intentar

²⁴Artículo 9.2 CE: “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Constitución Española, 1978, art. 9.2).

²⁵Para garantizar las medidas propuestas en el Real Decreto-ley 6/2019 se elaboraron el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, encargados de definir las bases y la evaluación para la elaboración de los planes de igualdad (BOE, 2020a, 2020b).

²⁶Para más información consultar: [BOE-A-2019-3244 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.](#) (BOE, 2019).

para paliar este problema, el Ministerio de Igualdad lanzó el Plan Corresponsables, una política pública diseñada para crear medidas que permitan garantizar la conciliación laboral y familiar a través de un reparto equitativo de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, al tiempo que busca dar legitimidad al sector de los cuidados (BOE, 2025).

5.3 GRECIA

En la década de los 2000, Grecia comenzó a realizar cambios institucionales con el objetivo de avanzar en materia de género. Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) (s.f), su participación en el Marco Comunitario de Apoyo, un programa de desarrollo elaborado por la UE, pareció ser fundamental para consagrar avances en distintos ámbitos del desarrollo humano, entre los que se encontraba la igualdad de género. Entre las principales leyes instauradas por Grecia durante esta década en materia de género, destacan las siguientes:

- Ley 2839/2000: estableció la obligatoriedad de fijar una representación mínima de un tercio de las mujeres en cualquier organismo administrativo con poder de decisión (Gaceta oficial de Grecia, 2000).
- Ley 3549/2007: fue una reforma del marco institucional destinada a promover la responsabilidad institucional de fomentar la igualdad de oportunidades de acceso a la educación superior de hombres y mujeres dentro de las universidades (Gaceta oficial de Grecia, 2007).
- Ley 3653/2008: normativa que estableció medidas para luchar contra la discriminación por razón de sexo en la contratación de personal dentro del sector de la tecnología (Gaceta oficial de Grecia, 2008).

A pesar de los aparentes avances legislativos y planes de igualdad, Grecia ha tenido un progreso en materia de género caracterizado por una lentitud en comparación con el resto de los países de la UE, lo que ha podido ser una consecuencia de un conjunto de estrategias políticas poco efectivas (Anagnostou, 2022). A la vista de este progreso tardío, Grecia promulgó la Ley de Igualdad Sustantiva de Género 4604/2019. Este marco institucional busca consolidar las políticas públicas elaboradas anteriormente, las cuales carecían de fuerza legislativa, a través de la obligación a los sectores públicos y privados de establecer medidas concretas para promover la igualdad de género²⁷ (Gaceta oficial de Grecia, 2020). Además, se estableció por primera vez un presupuesto específico dirigido a promover la paridad de género (Gaceta oficial de Grecia, 2021).

Con el objetivo de concretar la Ley 4604/2019, la Secretaría General de Demografía y Política Familiar e Igualdad de Género Griega (2021) estableció un marco de acción institucional denominado “Plan de Acción Nacional para la Igualdad de género”. Este programa estratégico se estructura en torno a cuatro objetivos principales: luchar contra la violencia de género y doméstica, fomentar la igualdad de oportunidades dentro del mercado laboral, aumentar la representación de las mujeres en los órganos de poder y

²⁷Las competencias gubernamentales quedan recogidas en los artículos 10-20 (Gaceta oficial de Grecia, 2021).

garantizar que la perspectiva de género se tenga en cuenta a la hora de encaminar las políticas sectoriales.

Por tanto, este plan supone un intento de aplicar políticas sociales más resilientes que garanticen un mejor desempeño de Grecia en materia de género a través de proyectos financiados con fondos nacionales y europeos, con el objetivo de promover mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar que estas políticas procuren cambios reales en la vida cotidiana de las mujeres (Gaceta oficial de Grecia, 2021).

5.4 FINLANDIA

Según el Gender Equality Index elaborado por el EIGE, Finlandia ocupa la octava posición con una puntuación de 74,5 entre los países con mejor desempeño en materia de género dentro de la UE (EIGE, 2024b)²⁸. Este resultado puede reflejar la eficacia de un sistema normativo que vela por la igualdad de hombres y mujeres en las esferas privadas y públicas, caracterizado por incorporar una serie de medidas que contribuyen a garantizar la equidad en el ámbito laboral, en los derechos civiles y en la educación (Kangas y Ylikännö, 2023).

La óptima posición de Finlandia en la clasificación del EIGE no parece constituir una consecuencia directa de una única política implementada, sino el resultado de la coordinación de un conjunto de políticas orientadas a la igualdad de género que interactúan de manera eficiente entre sí (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud de Finlandia, 2025).

El artículo 6 de la Constitución de Finlandia (731/1999), recoge la igualdad de género como un derecho y prohíbe toda la forma de discriminación por razón de sexo (Constitution of Finland, 1999). Dentro del marco legislativo del país, este principio se encontraba consagrado mediante la Ley de Igualdad de Género (206/1995)²⁹ que establecía la responsabilidad a las autoridades de promover la igualdad de género mediante una representación equitativa dentro de los organismos de poder, igualdad de oportunidades en el mercado laboral y educativo y lucha contra cualquier forma de discriminación directa o indirecta (Finlex, 1995).

El alcance de la Ley (206/1995) fue ampliándose a lo largo del tiempo con la promoción de otras leyes de carácter complementario entre las que destacan:

²⁸El Gender Equality Index elaborado por el EIGE se utiliza para medir la desigualdad de género para la UE y los Estados miembros. Obtener una puntuación de 0 es sinónimo de una sociedad que presenta una desigualdad absoluta, frente a obtener una puntuación de 100 que significa una igualdad absoluta (EIGE, 2024a).

²⁹La Ley de Igualdad de Género (206/1995) modifica la ley anterior sobre igualdad de género (609/1986) (Finlex, 1995). Para más información consultar: [Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män | 206/1995 | Statute Book of Finland | Finlex](#)

- Ley del Contrato de Trabajo, 55/2001: además de establecer los derechos laborales de los empleados, tiene una importante contribución en materia de género al regular las condiciones de trabajo de hombres y mujeres bajo el pretexto de la igualdad de oportunidades (Finlex, 2001).
- Ley contra la discriminación, 1325/2014: busca fortalecer el marco legislativo para luchar contra cualquier forma de discriminación, incluyendo por razón de sexo. La novedad de esta ley parece radicar en la ampliación de la definición de discriminación, albergando también el acoso o cualquier forma de segregación indirecta (Finlex, 2014).

Aparentemente, Finlandia ha conseguido mostrar buenos resultados en ciertos ámbitos de la igualdad de género, sobre todo en lo que respecta a representación femenina en organismos de poder y segregación laboral (EIGE, 2024b). Sin embargo, según el Eurostat (2025b) un 53% de las mujeres han sufrido violencia física o sexual en 2021. Este dato parece indicar que, a pesar de los avances normativos y los buenos resultados obtenidos por este país en esferas como los anteriormente mencionados, aún siguen persistiendo desafíos que afrontar sobre todo en el ámbito privado (EIGE, 2024b). Por ello, Finlandia ha aprobado un marco de acción institucional denominado “Plan de Acción para la Igualdad de Género 2024-2027”.

Esta propuesta contiene 50 medidas legislativas entre las que se encuentran estrategias para impulsar la igualdad dentro del mercado laboral y educativo, así como mecanismos de cooperación internacional para promover estructuras institucionales de igualdad de género (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud de Finlandia, 2025). Cabe destacar las numerosas medidas para luchar contra la violencia de género. Además, el Plan también incorpora una cláusula para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, a través del sistema de prestaciones por bajas y la lucha contra la discriminación en la contratación por embarazo (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud de Finlandia, 2025).

6. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo se ha evidenciado que, si bien se han producido avances significativos en materia de género durante el periodo 2015-2023, aún siguen persistiendo ciertos obstáculos que es necesario afrontar. Por ello, en este trabajo se ha realizado un índice alternativo al GII del PNUD, el IDGé, tomando como referencia su metodología, pero incluyendo dimensiones adicionales en donde se ha considerado que puedan persistir desigualdades más pronunciadas. El IDGé ha permitido analizar de manera desglosada algunas de las dimensiones donde se observan niveles significativos de desigualdad de género.

En primer lugar, los países nórdicos han tenido un mejor desempeño, reflejado en los menores valores obtenidos en el IDGé. Por el contrario, los países del Sur, a pesar de mostrar una evolución positiva, presentan mayores niveles de desigualdad de género. Esta jerarquía en los resultados es coherente con los valores del GII elaborado por el PNUD (2024).

En segundo lugar, los resultados relativos a cada una de las dimensiones del IDGé han sido algo dispares. Así, la dimensión poder ha constituido el ámbito donde persisten mayores desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, lo cual refleja la necesidad de seguir implementando políticas públicas de carácter transformador dirigidas a promover una representación equitativa en los órganos administrativos. Asimismo, el ámbito laboral también presenta niveles significativos de desigualdad de género, sobre todo en lo que respecta a la feminización de las tareas de los cuidados y las dificultades para la plena inserción laboral, un obstáculo que se acentúa en los países del Sur de Europa. Por otra parte, los resultados correspondientes a las dimensiones salud y competencias muestran una mayor igualdad de género en los países estudiados. En el caso de la dimensión salud, no obstante, se ha de tener en cuenta la posible existencia de un sesgo en los datos, debido a la existencia de sesgos de género en la atención sanitaria que pueden afectar negativamente a los diagnósticos recibidos por las mujeres, a pesar de que estas presentan unos mayores niveles de esperanza de vida. Los resultados relativos a la dimensión competencias ponen de manifiesto el mayor grado de escolarización de las mujeres frente a los hombres, especialmente en la educación terciaria.

En tercer lugar, los resultados obtenidos permiten concluir la existencia de una tendencia hacia la homogenización de los valores de paridad de género entre los Estados analizados miembros de la UE. Estos resultados son coherentes con un informe elaborado por el EIGE (2024), según el cual los avances de los últimos años han contribuido a una mejora de los niveles de igualdad de género, favoreciendo una tendencia hacia la homogeneización de los niveles de paridad entre los países europeos. Este progreso se podría atribuir al conjunto de normas y políticas públicas implementadas por estos países en las últimas décadas, todas ellas enmarcadas dentro del marco normativo común vigente en la UE. No obstante, los datos analizados también revelan desafíos aún vigentes que afrontar, tales como la segregación ocupacional, la violencia de género, el sesgo de género en salud y la brecha salarial, lo que indica que el progreso aún no es suficiente.

En Noruega, el impacto de sus políticas puede verse reflejado en los indicadores mundiales. Según el Global Gender Gap elaborado por el World Economic Forum (2024), Noruega se encuentra entre los países con mayores avances en materia de género. Este aparente progreso se atribuye a una combinación óptima de legislaciones inclusivas que han resultado en un avance hacia la igualdad de género. Sin embargo, siguen persistiendo desafíos que afrontar, como la persistente brecha salarial o la violencia de género, que requieren medidas concretas para ser superadas (Tomczak, 2016).

Por su parte, las normativas españolas parecen indicar la existencia de progresos significativos en materia de género. Sin embargo, la literatura contempla la necesidad de seguir avanzando en la elaboración de políticas sociales de carácter resilientes y transformadoras, prestando especial atención a deconstruir las normas sociales, ya que estas parecen seguir afectando de manera negativa al progreso hacia la equidad de género (Palomino-Suárez y Aparicio García, 2025).

Grecia tiende a ocupar los puestos más bajos en los rankings de igualdad de género dentro de la UE. Según la Secretaría General de Demografía y Política Familiar e

Igualdad de Género Griega (2021), el ámbito en el que el país presenta mayores desigualdades es el mercado laboral, sobre todo en lo relativo a la carga de las tareas de los cuidados, que parece afectar de manera directa a la vida laboral de las mujeres.

En lo que respecta a Finlandia, esta parece haber sido considerada como uno de los primeros países propulsores de medidas que velen por la igualdad de género. Sin embargo, a pesar de sus visibles avances en el mercado legislativo, aún se siguen perpetuando formas de desigualdad de género, sobre todo en lo que respecta al ámbito privado. Por ello, es necesario continuar reforzando políticas sociales, además de mantener el debate público con el objetivo de promover un cambio estructural en las normas sociales (Lyly, 2015).

En consecuencia, es importante que los países sigan aplicando planes de acción institucionales que sienten las bases para luchar contra los retos estructurales. En este sentido, como señala Marta Nussbaum (2021, p.5) “el vicio del orgullo opera en la tendencia, aún demasiado común, de tratar a las mujeres como meros objetos, negándoles el mismo respeto y plena autonomía”. Esta realidad cultural se traslada al ámbito socioeconómico, poniendo de manifiesto la necesidad de afrontar los obstáculos mediante un esfuerzo normativo orientado a impulsar políticas públicas resilientes que no solo busquen intervenir dentro del marco legislativo, sino que también ayuden a transformar las instituciones sociales que reproducen formas de desigualdad.

Si bien es cierto que parece que se haya observado una tendencia hacia una armonización en materia de género dentro de la UE, es necesario que cada país desarrolle estrategias específicas para combatir sus propias desigualdades estructurales, para lo que parece necesario la elaboración de medidas estadísticas, como la propuesta en el presente trabajo, que permitan identificar las dimensiones que necesitan intervención.

Por último, cabe mencionar que el presente trabajo tiene una serie de limitaciones. Por un lado, la escasez de años analizados, dada la falta de información para los años previos a 2015, puede suponer una restricción a la hora de observar con mayor precisión la evolución temporal. Por otro lado, es importante señalar que la existencia de desigualdades de género no se limita exclusivamente a las dimensiones estudiadas en el IDGé. Existen otras dimensiones relacionadas con el desarrollo humano de las mujeres que han sido excluidas de este análisis y también podrían resultar relevantes casos de estudio.

7. BIBLIOGRAFÍA

Abella, C. L. B. 2010. Amartya Sen y el desarrollo humano. *Memorias*, 8(13), 277-288.

Ale, N. K. 2022. When does women's political power matter? Women's representation and legal gender equality of economic opportunity across contexts. *European Political Science Review*, 14(4), 583-599.

Aleksandra, G., Oxelheim, L., Randøy, T., Thomsen, S. 2010. How diverse can you get? Gender quotas and the diversity of Nordic boards. Working Paper 2010/4.

Anagnostou, D. 2022. EU policy and gender mainstreaming in research and higher education: how well does it travel from north to south?. In *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations—A Reflexive Approach to Gender Equality* (pp. 73-89). Emerald Publishing Limited.

Barnat, N., MacFeely, S., Peltola, A. 2020. Comparing Global Gender Inequality Indices: Where is Trade?: UNCTAD Research Paper No. 39.

Banco Mundial. 2024. Las mujeres, las empresas y la ley 2024. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento.

Banco Mundial. 2025. Esperanza de vida al nacer, varones (años). Base de datos. Disponible en: [Esperanza de vida al nacer, varones \(años\) | Data](#)

Banco Mundial. 2025. Proporción de escaños ocupados por mujeres en el parlamento nacional (%). Base de datos. Disponible en: [Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales \(%\) | Data](#)

Banco Mundial. 2025. Indicadores del desarrollo mundial. Base de datos. Disponible en: [World Development Indicators | DataBank](#)

Belova, G., Ivanova, A. 2022. EU Institutions: Revisiting Gender Balance and Women's Empowerment. *Laws*, 12(1), 3.

Boletín Oficial del Estado. 2007. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, nº 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611–12645.

Boletín Oficial del Estado. 2019. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, nº 57, de 7 de marzo de 2019, pp. 21692–21717.

Boletín Oficial del Estado. 2020a. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, nº 272, de 14 de octubre de 2020, pp. 87476–87502.

Boletín Oficial del Estado. 2020b. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, nº 272, de 14 de octubre de 2020, pp. 87503–87513.

Boletín Oficial del Estado. 2024. *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*. *Boletín Oficial del Estado*, nº 186, pp. 98041–98076).

Boletín Oficial del Estado. 2025. Resolución de 29 de mayo de 2025, de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, por la

Desigualdad de Género Multidimensional: un análisis comparativo entre Noruega, Finlandia, España y Grecia

que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 23 de mayo de 2025, por el que se fijan los criterios de distribución a las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, así como la distribución resultante, del crédito destinado en el año 2025 al desarrollo del Plan Corresponsables. *Boletín Oficial del Estado*, nº 133, de 3 de junio de 2025, pp. 72878–72909.

Campos, D. G., Scherer, R. 2024. Digital gender gaps in Students' knowledge, attitudes and skills: an integrative data analysis across 32 Countries. *Education and Information Technologies*, 29(1), 655-693.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). 2019. *Recomendación General n.º 37 sobre las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático*. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Comisión Europea. 2017. Pilar Europeo de Derechos Sociales. Bruselas: Unión Europea.

Comisión Europea. 2022. European Equality Law Review, Número 2/2022. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Comisión Europea. 2024. Informe sobre el empleo y la evolución social en Europa 2024- Capítulo 2.1: Promover la convergencia social ascendente en la Unión. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: ESDE review Chapter 2.1 – ESDE review - ESDE 2024 - DG EMPL

Constitución Española .1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313–29424.

Constitución de Finlandia .1999. (731/1999), artículo 6. Finlex.

Contreras Casado, M., García López, Eloy, E., Gavara de Cara, J. C., López Basaguren, A., López Pina, A. 2012. Sobre la reforma de la Constitución. *Teoría y Realidad Constitucional*, (29), 11–76.

Corbridge, S. 2002. Development as freedom: the spaces of Amartya Sen. *Progress in Development Studies*, 2(3), 183-217.

Cortés, O. S. 2016. El impacto de género de la crisis en los países del Sur de Europa. *RES. Revista Española de Sociología*, 25(2), 277-279.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979. Convención adoptada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Naciones Unidas.

De Cabo, R. M., Terjesen, S., Escot, L., Gimeno, R. 2019. Do 'soft law'board gender quotas work? Evidence from a natural experiment. *European Management Journal*, 37(5), 611-624.

Di Marco, G., Brener, A., Llobet, V., Méndez, S. 2010. Democratización, ciudadanía y derechos humanos. Teoría y práctica. Ediciones Buenos Aires: UNSAMEDITA.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). 2024a. Índice de Igualdad de Género 2024: Mantener el impulso en un camino frágil, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). 2024b. Índice de Igualdad de Género 2024: Finlandia. Base de datos. Disponible en: [Finland | Index | 2024 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality](#)

Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). s.f. Incorporación de la perspectiva de género en Grecia.

Esquenazi Borrego, A., Rosales Vázquez, S., Velarde Hernández, Y. 2017. Índice de Desigualdad de Género en Cuba: un enfoque territorial. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 5(2), 108-129.

Eurostat. 2021. ODS 5 – Índice de igualdad de género. Base de datos. Disponible en: [SDG 5 - Gender equality - Statistics Explained - Eurostat](#)

Eurostat. 2024a. El 68 % de las niñas tenían al menos conocimientos digitales básicos en 2023. Base de datos. Disponible en: [68% girls had at least basic digital skills in 2023 - News articles - Eurostat](#)

Eurostat. 2024b. Principal motivo del empleo a tiempo parcial: distribución por sexo y edad (%). Base de datos. Disponible en: [Part-time and full-time employment - statistics - Statistics Explained - Eurostat](#)

Eurostat. 2025a. Comisión Europea. Base de datos. Disponible en: [Database - Eurostat](#)

Eurostat. 2025b. Violencia sufrida por la población total según el tipo de violencia (Encuesta de la UE sobre la violencia de género, oleada de 2021). Base de datos. Disponible en: [\[gbv_vtp_type\] Persons who have experienced violence, by sex and type of violence](#)

Eurofond. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2021. Upward Convergence in Gender Equality: How close is the union of equality?

Boletín de normas legales de Finlandia (Finlex). 1995. Act amending the Act on Equality between Women and Men 206/1995.

Boletín de normas legales de Finlandia (Finlex). 2001. *Employment Contracts Act* (55/2001), enacted on January 26, 2001, in force since June 1, 2001.

Boletín de normas legales de Finlandia (Finlex). 2014. *Act on Equality between Women and Men* (Non-discrimination Act 1325/2014), adopted on 30 December 2014, entered into force on 1 January 2015. Section 14: Prohibition of discrimination and harassment.

Desigualdad de Género Multidimensional: un análisis comparativo entre Noruega, Finlandia, España y Grecia

Foro Económico Mundial. 2023. Countries with more women in government are more prosperous. Ginebra: Foro Económico Mundial.

Freidenvall, L. 2015. Women's Descriptive and Substantive Representation in Nordic Politics. *Women, Policy and Political Leadership*, 95

Gaceta oficial de Grecia. 2000. Ley 2839/2000, de 12 de septiembre, sobre regulaciones del Ministerio del Interior, Administración Pública y Descentralización y otras disposiciones. Gaceta Oficial de Grecia, ΦΕΚ Α' 196, 12 de septiembre de 2000.

Gaceta oficial de Grecia. 2007. Ley 3549/2007, de 20 de marzo, sobre la reforma del marco institucional de las universidades. Gaceta Oficial de Grecia, ΦΕΚ Α' 69, 20 de marzo de 2007.

Gaceta oficial de Grecia. 2008. Ley 3653/2008, de 21 de marzo, sobre el marco institucional para la investigación y la tecnología y otras disposiciones. Gaceta Oficial de Grecia, ΦΕΚ Α' 49, 21 de marzo de 2008.

Gaceta oficial de Grecia. 2019. Ley 4624/2019, de 29 de agosto, sobre medidas para la aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 (GDPR) e incorporación de la Directiva (UE) 2016/680 y otras disposiciones. Gaceta Oficial de Grecia, ΦΕΚ Α' 137, 29 de agosto de 2019.

García, M., Ceballos, M. A. 2016. *Democracia, justicia y sociedad: diez años de investigación en Dejusticia*. Djusticia.

General Secretariat for Demography and Family Policy and Gender Equality. 2021. *National Action Plan for Gender Equality 2021-2025*.

Griffin, G., Vehviläinen, M. 2021. The persistence of gender struggles in Nordic research and innovation. *Feminist Encounters*, 5(2), 28.

Gomes, D. B., Rijal, D. 2024. Global Employment Gender Gaps. International Monetary Fund.

Garzón, J. S. P. 2018. Historia del feminismo. Los libros de la catarata.

Güezmes, A. 2014. La Plataforma de Acción de Beijing: inspiración y compromiso entonces y ahora. *Debate Feminista*, (50), 13-25.

Heller, A. 1996. Una revisión de la teoría de las necesidades (pp. 123-159). Barcelona: Paidós.

Hellum, A., Ikdahl, I., Blaker Strand, V., Svensson, E. M. 2024. Nordic Equality and Anti-Discrimination Laws in the Throes of Change: Legal Developments in Sweden, Finland, Norway, and Iceland (p. 264).

Hopenhayns, M. 1993. Desigualdad, equidad y ciudadanía: claves para una cultura democrática. CEPAL

Instituto Nacional de Estadística NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). 2025. Encuesta de estructura salarial (EAES).

Kangas, O., Ylikännö, M. 2023. Basic income and the status of women in an established gender-equal welfare state: Results from the Finnish basic income experiment. *International journal of environmental research and public health*, 20(3), 1733.

Kenny, M., Verge, T. 2023. Feminist perspectives on multilevel governance. In *Handbook of Feminist Governance* (pp. 76-87). Edward Elgar Publishing.

Lemeire, V., Zanoni, P. 2022. Beyond methodological nationalism in explanations of gender equality: The impact of EU policies on gender provisions in national collective agreements in Belgium (1957–2020). *European Journal of Industrial Relations*, 28(1), 47-64.

Lyly, N. 2015. Towards Gender Equality: A Case Study of Finland [Tesis de licenciatura, Metropolia Ammattikorkeakoulu].

Liu, J. 2024. Comparative Analysis of Gender Equality Laws in Three Countries: Norway, Sweden, and Finland. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 76, 57-63.

Lomazzi, V., Israel, S., Crespi, I. 2018. Gender equality in Europe and the effect of work-family balance policies on gender-role attitudes. *Social Sciences*, 8(1), 5.

Lovdata. 1978. Lov om likestilling mellom kjønnene (Likestillingsloven), Ley n.º 45 de 9 de junio de 1978 sobre la igualdad entre los géneros.

Lovdata. 2017. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (Likestillings- og diskrimineringsloven), Ley n.º 51 de 16 de junio de 2017 sobre igualdad y no discriminación.

Maestriperi, L. 2023. Women's involuntary part-time employment and household economic security in Europe. *Feminist Economics*, 29(4), 223-251.

Merino, M. 2014. Políticas públicas: Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos (Vol. 2). Cide.

Meyers-Pantele, S. A., Ma, J., Horvath, K. J., Yu, I., Logie, C. H., Rafful, C., Earnshaw, V. A. 2024. Experiences of Gender-Based Stigma in Health Care in North America: A Mixed-Methods Scoping Review and Synthesis of the Literature. *Women's Health Reports*, 5(1), 867-888.

Desigualdad de Género Multidimensional: un análisis comparativo entre Noruega, Finlandia, España y Grecia

Ministerio de Asuntos Sociales y Salud de Finlandia. 2024. Finland ranks eighth in EU Gender Equality Index.

Ministerio de Asuntos Sociales y Salud de Finlandia. 2025. Resolución del Gobierno sobre el Plan de Acción Gubernamental para la Igualdad de Género 2024-2027, adoptada el 6 de febrero de 2025. Comunicado de prensa del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, en el que se destacan 50 medidas, entre ellas la prevención de la violencia contra las mujeres.

Mounk, Y. 2018. El pueblo contra la democracia: Por qué nuestra libertad está en peligro y cómo salvarla. Ediciones Paidós.

Muhammad, S., Atta, A., Zaman, H. M. 2023. The Nordic Paradox: Unraveling the Complexities of Gender Equality in the Nordic Model. *Journal of Policy Research*, 9(1).

Mustosmäki, A., Reisel, L., Sihto, T., Teigen, M. 2021. Gendered labor market (dis) advantages in Nordic welfare States: Introduction to the theme of the special issue. *Nordic journal of working life studies*, 11(S7).

Nussbaum, M. C. 2021. *Citadels of pride: Sexual abuse, accountability, and reconciliation*. WW Norton Company.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2012. Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI): Comprender los factores que impulsan la desigualdad de género, Publicaciones de la OCDE, París

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2019. Informe mundial Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI) 2019: Transformar los retos en oportunidades, Índice de Instituciones Sociales y Género, Publicaciones de la OCDE, París

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2023. Informe mundial Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI) 2023: La igualdad de género en tiempos de crisis, Índice de Instituciones Sociales y Género, Publicaciones de la OCDE, París

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2024. Panorama de la educación 2024: Indicadores de la OCDE. Publicaciones de la OCDE.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2025. Metodología del Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI) 2023: Un instrumento estadístico para evaluar la discriminación de género profundamente arraigada en las instituciones sociales, Publicaciones de la OCDE, París

Organización de las Naciones Unidas (ONU). 1948. Declaración Universal de los Derechos humanos. *La Convención Internacional de los Derechos del Niño*. Naciones Unidas. *Declaración sobre la Protección de todas las personas contra la tortura*.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). s.f. Democracia: Un valor universal basado en la voluntad libre del pueblo.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). 2024a. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 5: Igualdad de género.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). 2024b. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

ONU Mujeres. 2020. Beijing+25: Celebrando 25 años de defensa de los derechos de las mujeres. ONU Mujeres.

Palomino-Suárez, C., Aparicio García, M. E. 2025. Gender Stereotypes and Their Impact on Social Sustainability: A Contemporary View of Spain. *Social Sciences*, 14(5), 292.

Pérez González, B., Rodríguez Penin, A. 2024. Evolución de las reivindicaciones de mujeres en España: de lo normativo a lo social. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 19, 331-348.

Prieto, M. F. 2020. Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158. *Revista Derecho social y empresa*, (12), 94-121.

Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos. París: Asamblea General de las Naciones Unidas, art. 21.3.

Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). 2010. Informe sobre Desarrollo Humano 2010. La verdadera riqueza de las naciones: Caminos hacia el desarrollo humano. Nueva York: Palgrave Macmillan.

Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). 2019. Informe sobre Desarrollo Humano 2019: Más allá de los ingresos, más allá de los promedios, más allá del presente: Las desigualdades en el desarrollo humano en el siglo XXI. Nueva York:

Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). 2022. Informe sobre Desarrollo Humano 2022. Notas técnicas. Cálculo de los índices de desarrollo humano: presentación gráfica. Nueva York.

Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). 2023. Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023. Nueva York: Naciones Unidas

Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). 2024. Informe anual 2024. Nueva York.

Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). 2024. Índice de Desigualdad de Género (IDG). Base de datos: [Gender Inequality Index | Human Development Reports](#)

Desigualdad de Género Multidimensional: un análisis comparativo entre Noruega, Finlandia, España y Grecia

Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). s.f. Democracia. En Global Issues – Naciones Unidas.

Reeves, A., Brown, C., Hanefeld, J. 2022. Female political representation and the gender health gap: a cross-national analysis of 49 European countries. *European journal of public health*, 32(5), 684-689.

Ruiz Cantero, M. T. (Coord.). 2019. Perspectiva de género en medicina (Monografía nº 39). Fundación Dr. Antoni Esteve.

Sen, A. Development as freedom. 1999. *The globalization and development reader: Perspectives on development and global change*, 2014, vol. 525.

Sinha, M., Bibhakar, P. 2023. Locating pitfalls in the EU gender equality policy. In *Forum Italicum* (Vol. 57, No. 3, pp. 1041-1059). Sage UK: London, England: SAGE Publications.

Skjeie, H., Langvasbråten, T. 2009. Intersectionality in practice? Anti-discrimination reforms in Norway. *International feminist journal of politics*, 11(4), 513-529.

Tomczak, D. A. 2016. Gender equality policies and their outcomes in Norway. *Zarządzanie Publiczne*, 36(4), 379-391.

European Union (UE). 2012. Tratado de la Unión Europea: Artículo 2. Diario Oficial de la Unión Europea, C 326/15.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2024. *Cracking the Code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. París: UNESCO.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2025. *Gender equality and education*. París: UNESCO.

Vickers, J. 2011. Gender and state architectures: The impact of governance structures on women's politics. *Politics Gender*, 7(2), 254-262.

Werner, H., 2015. *Gender Equality in Employment and Occupation: European Implementation Assessment of Directive 2006/54/EC*, EPRS: European Parliamentary Research Service. Belgium.

World Economic Forum. 2024. *Global Gender Gap Report 2024*. Disponible en: [Global Gender Gap Report 2024 | World Economic Forum](#)

Yanes Chavez, M. 2022. Estrategia europea para la igualdad de género 2020-2025: igualdad laboral. Instituto Europeo de Estudios de Género.

8. ANEXOS

Anexo 1: Porcentaje de hombres con empleo a tiempo parcial. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023).

Hombres	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
España	21,00	20,48	22,32	19,90	20,65	30,36	28,10	28,91	28,50
Finlandia	38,06	36,01	37,42	38,19	37,56	38,5	39,74	40,3	40,30
Grecia	21,15	19,74	19,46	19,67	19,41	25,86	19,33	19,53	16,60
Noruega	38,76	37,86	39,14	39,39	40,84	43,08	40,37	41,25	42,50

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Banco Mundial (2025).

Anexo 2: Porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023).

MUJERES	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
España	40,84	39,79	41,04	39,81	41,11	46,08	46,28	45,23	43,90
Finlandia	57,55	56,19	57,16	57,63	57,64	57,27	57,56	56,90	57,75
Grecia	49,38	48,45	49,99	50,70	50,57	50,81	52,08	52,46	52,29
Noruega	33,29	33,09	33,11	33,15	32,83	39,97	34,78	34,27	30,19

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Banco Mundial (2025).

Anexo 3: Porcentaje de mujeres que notificaron el trabajo de los cuidados como principal razón de su contratación a tiempo parcial. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023).

Tareas de los cuidados	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
España	13,5	12,7	13,1	12,8	16,0	14,0	14,3	16,0	16,2
Grecia	4,6	4,6	4,2	5,6	5,8	7,3	6,9	8,0	8,7
Finlandia	11,5	13,1	12,5	11,8	11,9	11,1	9,9	10,9	10,6
Noruega	12,3	12,4	10,7	10,6	10,6	8,6	8,5	6,9	7,5

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025).

Anexo 4: Índice de Paridad de Género para la dimensión competencias. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023)

Competencias	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
España	0,002	0,003	0,002	0,002	0,001	0,002	0,001	0,002	0,006
Finlandia	0,002	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002	0,001	0,001
Grecia	0,019	0,014	0,028	0,015	0,017	0,035	0,020	0,012	0,004
Noruega	0,001	0,002	0,002	0,001	0,005	0,007	0,004	0,005	0,005

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025).

Anexo 5: Índice de Paridad de Género para la dimensión poder. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023)

Poder	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
España	0,183	0,191	0,176	0,119	0,105	0,103	0,106	0,109	0,103
Finlandia	0,099	0,110	0,119	0,106	0,076	0,080	0,077	0,071	0,090
Grecia	0,285	0,268	0,271	0,226	0,309	0,248	0,234	0,231	0,179
Noruega	0,114	0,122	0,107	0,089	0,109	0,106	0,103	0,106	0,086

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025).

Anexo 6: Índice de Paridad de Género para la dimensión trabajo. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023)

Trabajo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
España	0,010	0,009	0,009	0,009	0,010	0,006	0,006	0,006	0,000
Finlandia	0,002	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002	0,001	0,001
Grecia	0,021	0,020	0,021	0,023	0,023	0,021	0,021	0,022	0,018
Noruega	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,000	0,006	0,002	0,000

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025).

Anexo 7: Índice de Paridad de Género para la dimensión salud. España, Finlandia, Grecia y Noruega (2015, 2023)

Salud	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
España	0,0005	0,0024	0,0007	0,0007	0,0005	0,0003	0,0013	0,0006	0,0012
Finlandia	0,0005	0,0002	0,0002	0,0004	0,0000	0,0002	0,0000	0,0005	0,0002
Grecia	0,0003	0,0002	0,0001	0,0000	0,0001	0,0001	0,0000	0,0000	0,0001
Noruega	4E-05	2E-04	2E-04	2E-04	9E-05	7E-05	9E-04	3E-03	3E-03

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2025a).

