

## Evolución de las políticas de género: Un enfoque comparativo entre España y Suecia

Ana Fernández Mármol

[anafmarmol@uoc.edu](mailto:anafmarmol@uoc.edu)

2º Semestre 2023-24

Junio de 2024

**Director del trabajo:** Dr. Ramón Ruiz Navarro

**Trabajo Final de Grado**

**Ámbito de especialización:** Equidad y sostenibilidad

**Memoria final**



**ÍNDICE:**

Resumen.....	5
Abstract .....	6
AUTORIZACIÓN .....	7
INTRODUCCIÓN .....	8
Justificación .....	8
Objetivo y alcance .....	9
Aspectos Innovadores del Estudio .....	10
Metodología.....	10
Preguntas e Hipótesis de la investigación.....	10
1. MARCO TEORICO .....	11
1.1. Contexto social y político de la Unión Europea (UE) .....	11
1.2. Contexto social y político en España .....	13
1.2.2. Evolución cronológica de políticas de género en España: .....	13
1.3. Contexto social y político en Suecia.....	15
1.3.2. Evolución cronológica de políticas de género en Suecia: .....	15
1.2. Igualdad de género .....	17
2. BRECHA DE GÉNERO ENTRE UNIÓN EUROPEA, ESPAÑA Y SUECIA .....	17
2.1. Brecha salarial de género .....	17
2.2. Brecha salarial de género sobre la actividad económica.....	18
2.3. Brecha salarial de género en sector público y privado de España y Suecia.....	18
2.4. Brecha de género en las tasas de empleo y según niveles de educación .....	20
2.5. Brecha de género en la tasas desempleo y según niveles de educación .....	22
2.6. Brecha en la renta de personas mayores.....	26
3. INDICADORES SOCIALES Y ECONÓMICOS .....	27
3.1. Población en riesgo de pobreza de más de 65 años .....	27
3.2. Población en riesgo de pobreza de menos de 65 años .....	28
3.3. Pirámide poblacional de España y Suecia .....	29
3.4. Gasto público en prestaciones familiares y en infancia por edad.....	30
3.5. Empleo materno.....	32
3.6. Brecha de Género en cargos políticos .....	33
3.7. Datos de Violencia de género.....	34
4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	36
IMPLICACIONES ÉTICAS Y SOCIALES .....	40
VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	41

<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>41</b>
<b>PERSPECTIVAS FUTURAS Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>43</b>
<b>VALORACIÓN</b> .....	<b>44</b>
<b>AUTOEVALUACIÓN</b> .....	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>46</b>

## Resumen

Este trabajo de final de grado se centra en realizar un análisis comparativo de las políticas de género entre España y Suecia, destacando a Suecia como país líder en este ámbito. El objetivo es evaluar el impacto de estas políticas, identificar sus logros, deficiencias y persistentes desigualdades y proponer posibles áreas de mejora para ambos países.

El estudio abarca la evolución cronológica de estas políticas en ambas naciones a lo largo de los últimos 100 años, contextualizándolas en el ámbito social y político europeo. Metodológicamente, se emplean herramientas de análisis estadístico y comparativo, utilizando datos oficiales de fuentes como INE, EIGE, OECD y Eurostat, entre otros. Representados a través de Gráficos, elaborados específicamente para este estudio. Se realiza un análisis cuantitativo de la última década entre España y Suecia, examinando el impacto que han tenido estas políticas de género en diferentes áreas, como la brecha salarial, la brecha de género en la tasa de empleo y desempleo, así como el efecto de la educación en estas disparidades, la brecha de género en la población en riesgo de pobreza y la representación femenina en cargos políticos. También se consideran otros aspectos como el estudio demográfico, el gasto público en ayudas familiares y su influencia en el empleo materno, así como la incidencia de la violencia de género en ambos países.

En resumen, este estudio proporciona una visión integral y crítica de las políticas de género en España y Suecia, identificando áreas de mejora y posibles soluciones para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria que alcance la equidad e inclusión social de todas las personas, independientemente de su género. Siendo un hallazgo clave de este trabajo la relación positiva entre el gasto público en ayudas familiares y la reducción de la brecha de género en el empleo materno en Suecia, lo que subraya la importancia de las políticas de apoyo familiar en la promoción de la equidad de género.

### Palabras clave:

Igualdad de género, Brecha salarial, Violencia de género, Equidad, Empleo y desempleo, España y Suecia.

### Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- ODS 4: Educación de calidad.
- ODS 5: Igualdad de género.
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10: Reducción de las desigualdades.

## **Abstract**

This final degree project focuses on conducting a comparative analysis of gender policies between Spain and Sweden, highlighting Sweden as a leading country in this field. The objective is to evaluate the impact of these policies, identify their achievements, deficiencies, and persistent inequalities, and propose possible areas for improvement for both countries.

The study covers the chronological evolution of these policies in both nations over the last 100 years, contextualizing them within the European social and political framework. Methodologically, statistical and comparative analysis tools are employed, utilizing official data from sources such as INE, EIGE, OECD, and Eurostat, among others. These data are represented through graphs specifically created for this study. A quantitative analysis of the last decade between Spain and Sweden is conducted, examining the impact of these gender policies on various areas such as the gender pay gap, the gender gap in employment and unemployment rates, the effect of education on these disparities, the gender gap in the population at risk of poverty, and the female representation in political positions. Other aspects considered include demographic studies, public spending on family support and its influence on maternal employment, and the incidence of gender-based violence in both countries.

In summary, this study provides a comprehensive and critical view of gender policies in Spain and Sweden, identifying areas for improvement and possible solutions to advance towards a more just and equal society that achieves gender equity and social inclusion for all individuals, regardless of their gender. A key finding of this work is the positive relationship between public spending on family support and the reduction of the gender gap in maternal employment in Sweden, underscoring the importance of family support policies in promoting gender equity.

### **Keywords:**

Gender equality, Pay gap, Economic growth, Gender-based violence, Equity, Employment and unemployment, Spain and Sweden.

### **Sustainable Development Goals (SDGs):**

- SDG 4: Quality education.
- SDG 5: Gender equality.
- SDG 8: Decent work and economic growth.
- SDG 10: Reduced inequalities.

## **AUTORIZACIÓN DEL DEPÓSITO DEL TRABAJO FINAL POR PARTE DEL DIRECTOR/A DEL TRABAJO**

Nombre y apellidos del Director/a:

Ramón Ruiz Navarro

Nombre y apellidos del estudiante:

Ana Fernández Mármol

Título del trabajo final:

Evolución de las políticas de género: Un enfoque comparativo entre España y Suecia.

Por medio de la presente, yo, **Ramón Ruiz Navarro**, autorizo al estudiante **Ana Fernández Mármol** a depositar su trabajo final de grado titulado **Evolución de las políticas de género: Un enfoque comparativo entre España y Suecia**, para su evaluación por el comité de evaluación.

Fecha: 12/06/2024



Firma del director/a: \_\_\_\_\_

## **INTRODUCCIÓN**

La igualdad de género no es solo un tema de importancia política y social, sino que también es fundamental para el desarrollo económico y la justicia social en cualquier sociedad. En España, como en muchos otros países, se ha avanzado significativamente en la promoción de la igualdad de género a través de la implementación de políticas gubernamentales dirigidas a reducir la brecha entre hombres y mujeres. Estas políticas no solo tienen como objetivo abordar un imperativo moral, sino también corregir desequilibrios sistémicos que perpetúan la discriminación de género en todas las esferas de la vida.

A pesar de los avances realizados (EIGE, 2024a), persisten desafíos significativos en la eliminación de la desigualdad de género en España y en todo el mundo. La brecha salarial (CCOO, 2024), las disparidades en el acceso a la educación y el empleo, así como la falta de representación equitativa en los sectores público y privado, son solo algunos de los problemas que siguen afectando a las mujeres en la sociedad. En este contexto, surge la necesidad de evaluar críticamente la efectividad de las políticas de género implementadas y su impacto en áreas clave como el mercado laboral, la educación y la pobreza.

El presente Trabajo de Final de Grado (TFG) se propone abordar esta necesidad mediante un estudio comparativo del impacto y la evolución de las políticas de género en España y Suecia. Suecia, reconocida por su liderazgo en igualdad de género (Torralba, 2022), ofrece un punto de referencia importante para evaluar el progreso y los desafíos que enfrenta España en este ámbito. Al contrastar los datos obtenidos de ambos países, este estudio busca proporcionar una visión más completa y objetiva del estado actual de la igualdad de género.

A través de este análisis comparativo, se espera identificar tanto los logros como las deficiencias en las políticas de género implementadas en ambos países, y se buscarán posibles lecciones y mejores prácticas que puedan ser aplicables en otros contextos. Al hacerlo, este estudio aspira a contribuir al avance hacia una sociedad más justa, equitativa e inclusiva para todas las personas, independientemente de su género.

## **Justificación**

El origen de este proyecto radica en el profundo interés por abordar las persistentes desigualdades de género presentes en nuestra sociedad. Durante mi formación en el grado de Economía, he tenido la oportunidad de explorar diversas asignaturas que han ampliado mis perspectivas y conocimientos sobre este tema. La asignatura "Teoría Económica y Sociedad" (Díaz & Ortiz, 2017) y "Desigualdad y Justicia" (Barragué, 2018) han revelado cómo los modelos económicos tradicionales pasan por alto aspectos cruciales relacionados con el género y su impacto en la economía.

Además, mi motivación se ve fortalecida por la creciente presencia de la igualdad de género en los medios de comunicación (La Moncloa, 2023) y movimientos sociales liderados especialmente por mujeres en los últimos años, como el movimiento Me Too, surgido en 2006 pero que cobró fuerza en 2017 como respuesta al escándalo de Harvey Weinstein (Bertran, 2022), ejemplificando la urgencia de abordar la desigualdad de género y el acoso sexual. Así como el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, que surge a raíz de las manifestaciones de las mujeres en Europa a principios del siglo XX, especialmente durante la Revolución Rusa de 1917, y siendo en 1977 cuando la Asamblea General de la ONU lo adopta, oficialmente, como jornada global de reivindicación por la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres, mediante manifestaciones masivas que reivindican una sociedad más equitativa y justa (Ministerio de Igualdad, 2024). Por tanto, como mujer y futura economista, siento la responsabilidad de utilizar mis conocimientos para ofrecer posibles soluciones que contribuyan al avance hacia políticas de género más efectivas.

Por otro lado, este trabajo también aportará conocimientos sobre las políticas de género y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, 5, 8 y 10, dado que abordan directamente la igualdad de género, equidad en el empleo, educación y la reducción de las desigualdades tanto sociales



como económicas (Naciones Unidas, s. f.). Además, se llevará a cabo un análisis comparativo exhaustivo del impacto de las políticas de género entre España y Suecia. De esta forma, proporcionará información valiosa tanto para los países involucrados como para otros interesados en el impacto de dichas políticas.

Por último y como diagnóstico del tema, España y Suecia han implementado políticas para promover la igualdad de género. Sin embargo, en España la brecha salarial y la falta de representación femenina en puestos de liderazgo son preocupantes. Suecia, a pesar de su liderazgo en igualdad de género, se enfrenta a disparidades en el trabajo doméstico no remunerado y la representación femenina en roles de liderazgo. Por tanto, comparativamente, Suecia ha adoptado a largo plazo medidas más integrales, mientras que España ha progresado de manera más gradual. Siendo esencial la evaluación continua de las políticas de ambos países, para abordar las disparidades de género de manera efectiva.

## Objetivo y alcance

El objetivo general de este proyecto es realizar un análisis comparativo del impacto de las políticas de género entre España y Suecia, evaluando su efectividad y proporcionando posibles soluciones para reducir la brecha de género.

Los objetivos específicos incluyen:

- Analizar la evolución de las políticas de género en España y Suecia en áreas como la disparidad salarial, tasas de empleo y desempleo, riesgo de pobreza, impacto educativo y estructura demográfica.
- Contrastar los datos obtenidos entre ambos países para identificar similitudes, diferencias y posibles áreas de mejora en las políticas de género.
- Contribuir al avance hacia políticas de género más efectivas mediante la identificación de áreas de mejora y la propuesta de posibles soluciones y enfoques alternativos.

Estos objetivos guiarán el desarrollo del estudio y servirán como referencia para evaluar su éxito en la consecución de resultados significativos y relevantes. Además, se ha diseñado la siguiente planificación temporal basada en las tareas previstas para el seguimiento de este TFG (Figura 1).

Figura 1. Planificación temporal.

ACTIVIDADES 2024	28-02 07-03	08-03 20-03	22-03	23-03 26-03	27-03 11-03	13-04	14-04 17-04	18-04 02-05	04-05	05-05 08-05	09-05 19-05	21-05	22-05 25-05	22-05 12-06	21-06 05-07
Recopilación de información y fuentes	✗														
Elaborar índice y estructura de apartados	✗														
Desarrollar introducción y justificación	✗														
Elaborar objetivos y alcance, metodología		✗													
Elaboración de planificación temporal		✗			✗			✗			✗				
Vinculación del TFG a ODS		✗													
Citar referencias bibliográficas		✗													
Ampliar búsqueda de información y datos para introducir en los diferentes apartados					✗			✗			✗				
Redactar marco teórico y recogida de datos					✗										
Elaborar análisis cuantitativo y cualitativo								✗							
Analizar resultados cuantitativos y cualitativos								✗							
Elaborar conclusiones											✗				
Entregas de borrador			ACTIVIDAD 1			ACTIVIDAD 2			ACTIVIDAD 3			ACTIVIDAD 4			
Revisión y modificación tras valoración del tutor				✗			✗			✗			✗		
Elaboración y entrega de memoria final														✗	
Prepara el TFG para su defensa															TFG

Fuente: Elaboración propia.

## **Aspectos Innovadores del Estudio**

Elementos innovadores que aporta este estudio:

1. **Enfoque Comparativo Internacional:** El estudio compara la igualdad de género entre España y Suecia, ofreciendo una perspectiva amplia y permitiendo identificar mejores prácticas aplicables globalmente.
2. **Análisis Multidimensional:** Se abordan diversas áreas clave como el mercado laboral, la educación y la pobreza, lo que permite comprender la complejidad de la desigualdad de género desde múltiples perspectivas.
3. **Utilización de Datos Cuantitativos y Cualitativos:** Se emplea tanto un análisis cuantitativo de datos estadísticos como un análisis cualitativo basado en documentos gubernamentales y literatura académica, ofreciendo una comprensión profunda y matizada del tema.
4. **Consideración de la Perspectiva Histórica:** Se revisa la evolución histórica de las políticas de género en ambos países, proporcionando un contexto para entender la situación actual y los cambios a lo largo del tiempo.
5. **Incorporación de Perspectivas Locales y Globales:** Además de analizar la situación específica de España y Suecia, se considera el contexto más amplio de la Unión Europea (UE) y los objetivos globales de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, ofreciendo una visión integral de los desafíos y oportunidades en materia de igualdad de género.

## **Metodología**

Para alcanzar estos objetivos, se llevará a cabo un análisis cualitativo basado en documentos gubernamentales, revisión de la literatura y otros materiales relacionados con las políticas de género en España y Suecia. Este enfoque nos permitirá explorar y comprender los diferentes contextos en los que se desarrollan estas políticas en ambos países.

Además, se realizará un estudio cuantitativo y detallado que empleará datos y Gráficos para analizar diversas métricas, tales como la disparidad salarial, las tasas de empleo y desempleo, el impacto en el tipo de actividad económica y las diferencias entre el sector público y privado (INE, 2024).

Por último, también se examinarán aspectos como el nivel educativo, la incidencia del riesgo de pobreza, la estructura demográfica de ambos países (Datos mundial, 2024), así como la brecha de género en cargos políticos y los datos de violencia de género en ambos países.

## **Preguntas e Hipótesis de la investigación.**

Para otorgar relevancia a este trabajo, se parte de la siguiente pregunta clave:

¿Cuál es el impacto efectivo de las políticas de género en la reducción de la brecha de género en áreas críticas como: P1.- El mercado laboral, P2.- La educación y P3.- La pobreza.

Mediante los datos recopilados, el desarrollo de este trabajo pretende contrastar las siguientes hipótesis:

H1.- Se espera que las políticas de género en Suecia reflejen una menor brecha salarial y mayor igualdad laboral, más que en España.

H2.- Se prevé que las políticas suecas fomenten una menor brecha de género en las rentas de personas mayores y muestren menor riesgo de pobreza que en España.

H3.- Se estima que Suecia ofrezca una educación más equitativa y accesible que en España, debido a sus políticas de género más inclusivas.

H4.- Se constatará que las políticas de género en Suecia muestran una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, reflejándose en una estructura demográfica más equilibrada.

H5.- Se espera que la violencia de género en Suecia sea menor que en España, dado que es uno de los países con mayor índice de igualdad de género y una larga historia de políticas de igualdad de género.

## **1. MARCO TEORICO**

### **1.1. Contexto social y político de la Unión Europea (UE)**

En el ámbito europeo, las políticas de igualdad de género han cobrado gran relevancia desde el siglo XXI. La integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias (EUR-LEX, 2004) destaca la importancia de la comunicación de la Comisión establecida por la Unión Europea en 1996, destinada a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de acciones y políticas comunitarias.

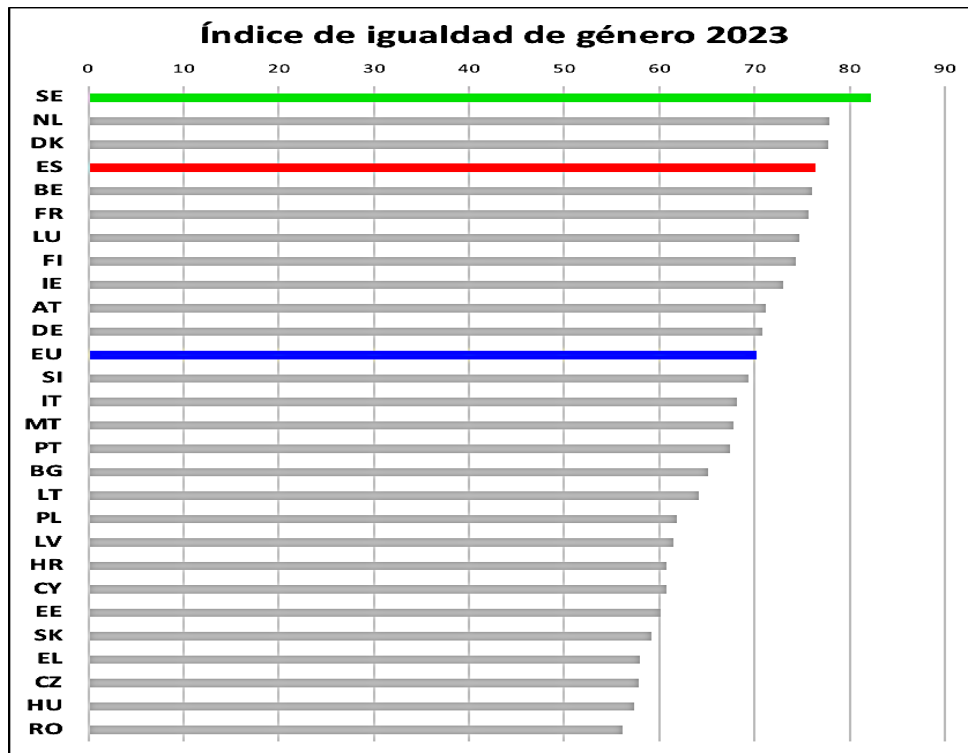
Además, la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE en el año 2000, respaldan el compromiso hacia una igualdad de género. Como más reciente, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, impulsada por la Comisión Von der Leyen y financiada por fondos europeos (Ministerio de Igualdad, s. f.), establece objetivos clave como poner fin a la violencia de género y combatir los estereotipos de género.

Para ello, Comisión Europea ha propuesto medidas para promover la transparencia salarial y combatir la violencia contra las mujeres a escala de la UE, reflejando el compromiso continuo de la UE con la igualdad de género (Comisión Europea, 2020). Sin embargo, las características del contexto social, político e institucional de cada país miembro de la UE restringen la plena implementación de las políticas de género europeas (Parlamento Europeo, 2021).

Por otro lado, este TFG elige a Suecia como país de la UE en su comparación, dado que fue uno de los primeros países en establecer políticas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Ejemplos de ello son la ley de divorcio (1915), el primer sufragio femenino (1919), los permisos de paternidad (1974), la legalización del aborto (1975), entre otros (Edo & Alfageme, 2020).

Por tanto, la anticipación de Suecia en la implementación de estas políticas de género, han sido clave para que sea considerado uno de los países de referencia durante la última década. Reflejándose en el índice de Igualdad de Género de la UE, creado en 2013 (EIGE, 2024b) que abarca una puntuación del 1 al 100, siendo este último indicativo de la igualdad plena entre ambos sexos y mediante el cual Suecia se posiciona como el primer país en igualdad durante el 2023 (Gráfico 1), aunque solo representa el 2% del total de población de la UE.

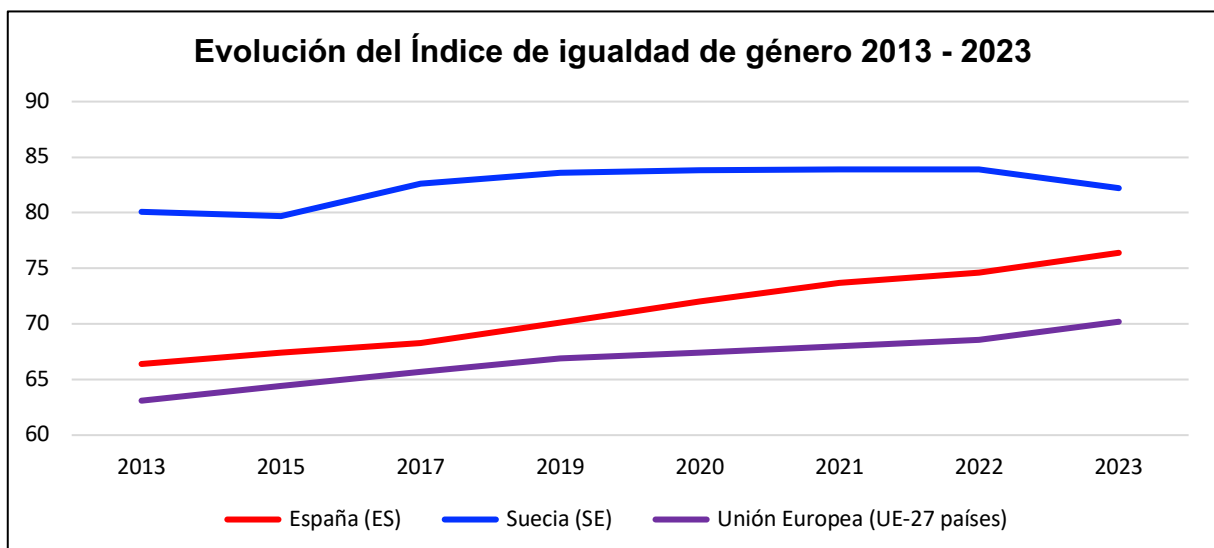
Gráfico 1. Índice de igualdad de género de la Unión Europea, 2023.



Fuente: Elaboración propia mediante datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

Además, los datos comparativos del Gráfico 1 muestran que el índice de la UE superó por primera vez los 70 puntos en 2023. En ese mismo año, España alcanzó el cuarto puesto por primera vez, ascendiendo hasta 76 puntos. Esto refleja que durante los últimos años se ha logrado reducir la brecha de género, acercándose a los valores establecidos por Suecia, que se sitúan en 82 puntos. Asimismo, la evolución del Índice de igualdad de género durante los años 2013 hasta 2023 (Gráfico 2), proporcionados por los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE, 2022) nos aporta más información sobre la evolución de UE, España y Suecia.

Gráfico 2. Puntuación del Índice de igualdad de género de UE, España y Suecia de 2013 a 2023.



Fuente: Elaboración propia mediante datos del EIGE.

El Gráfico 2 muestra como España y la UE presentan una evolución más positiva en cuanto al índice de igualdad de género, ya que en ambos casos han pasado de valores en torno a 60 puntos en 2013 hasta alcanzar, por primera vez en el caso de la UE, valores en torno a los 70 puntos. Por otro lado, Suecia presenta cierto retroceso en 2023 en comparación con los 3 años anteriores, cuando casi alcanzaba los 84 puntos, cabe mencionar que estos datos del 2023 se calculan basándose en información del año 2021, pudiendo ser afectados por la pandemia de Covid-19.

Por tanto, al explorar estas diferencias y los contextos sociales de España y Suecia, se busca comprender cómo los contextos nacionales influyen en la implementación y efectividad de las políticas de igualdad de género en Europa.

## **1.2. Contexto social y político en España**

España es un Estado social y democrático de derecho, con un sistema de gobierno de monarquía parlamentaria (La Moncloa., s. f.), donde la soberanía nacional es fundamental y se aplica un sistema parlamentario con la separación de poderes. Actualmente, el jefe del Estado es el Rey de España, Felipe VI, mientras que desde 2018, el presidente del gobierno es Pedro Sánchez, del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), elegido mediante el derecho al voto de todos los ciudadanos españoles mayores de 18 años. Sin embargo, a pesar de este sistema democrático, los ciudadanos no participan directamente en la toma de decisiones políticas (Mondéjar, 2020).

En cuanto a las políticas de género, al observar con retrospectiva, desde el 1857 se promulgaron derechos para las mujeres. Sin embargo, con la llegada del franquismo nacionalcatólico en el año 1939 hasta el año 1975, se produjo un retroceso en estos avances tras abolir la Constitución de 1931. Ejemplo de ello fue que las mujeres casadas perdieron el derecho a trabajar fuera del hogar, restableciéndose de nuevo en el 1961, bajo consentimiento del marido (Tena, 2019). Además, se impulsó la prohibición del divorcio a menos que fuera por defunción o nulidad eclesiástica.

La democracia y los servicios sociales en España fueron establecidos en 1978 con la promulgación de la Constitución Española (Moreno, 2001), marcando un hito crucial en su evolución sociopolítica. Este período allanó el camino para el desarrollo del modelo de bienestar democrático durante el gobierno del PSOE entre 1982 y 1996. Durante este tiempo, se implementaron reformas significativas en las políticas sociales, como la garantía de acceso igualitario a la educación, la cual se hizo obligatoria hasta los 16 años (Pulido et al., 2021).

De hecho, en los últimos 20 años, ha habido una creciente conciencia social en España, con movimientos reivindicativos como las manifestaciones del 8 de marzo (Calderón, 2020), así como avances legislativos significativos en las políticas de género, incluyendo la conciliación familiar y laboral, la ley contra la violencia de género y los diferentes planes de igualdad. Reflejo de importantes avances en la igualdad entre hombres y mujeres, situando la media en España en 76.4 puntos en el Índice de Igualdad de Género por encima de la europea con 70.2 puntos (EIGE, 2024b). No obstante, tal y como muestra el informe sobre igualdad entre hombres y mujeres en la UE 2018-20, todavía faltan más de 60 años para conseguir una igualdad completa, llegando a reconocer que en las propias Administraciones Públicas persisten las propias desigualdades de género (Parlamento Europeo, 2021).

### **1.2.2. Evolución cronológica de políticas de género en España:**

Desde la promulgación de derechos básicos de la mujer en el siglo XIX, hasta el desarrollo de las leyes y planes estratégicos de las políticas de géneros más recientes, en el siglo XXI, España ha experimentado una evolución notable. De hecho, ha mostrado un mayor compromiso con la igualdad entre hombre y mujeres, especialmente durante las dos últimas décadas. Un claro ejemplo de esta evolución se presenta a continuación en la Tabla 1, la cual es una cronología detallada sobre los principales acontecimientos y legislaciones que han contribuido al avance la dicha igualdad de género en el país (BOE-A-1961-14132; Instituto de las mujeres, 2022; Legítima Defensa, 2024; Echevarria, 2023; Montero, 2020; Público, 2021; Sánchez & Hernández, 2012):

Tabla 1. Cronología de las políticas de género en España.

<b>Año</b>	<b>Políticas de género en España</b>
<b>1857</b>	Derecho a escolarización de las niñas.
<b>1889</b>	Derecho de las mujeres a trabajar fuera del hogar.
<b>1931</b>	Se otorga en la Constitución el derecho a voto de las mujeres.
<b>1932</b>	Se instaura primera Ley del Divorcio. Entre la culpa y la casualidad.
<b>1961</b>	Se aprueba la ley donde las mujeres casadas pueden volver a trabajar fuera del hogar. Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.
<b>1978</b>	Constitución Española de 1978: Artículo 14, proclama la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo.
<b>1981</b>	Se aprueba de nuevo la Ley del Divorcio.
<b>1985</b>	Primera ley del aborto bajo una serie de supuestos.
<b>1987</b>	Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990.
<b>1993</b>	Segundo Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1993-1995.
<b>1997</b>	Tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1997-2000.
<b>1999</b>	Ley 39/1999, de 5 de noviembre: Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
<b>2003</b>	Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006.
<b>2004</b>	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre: Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
<b>2005</b>	Orden PRE/525/2005: Medidas para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
<b>2007</b>	Ley Orgánica 3/2007: Establece políticas activas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<b>2007</b>	I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011 de la Administración General del Estado (AGE).
<b>2010</b>	Se aprueba la Ley del Aborto antes de las primeras 14 semanas.
<b>2011</b>	Se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la AGE.
<b>2014</b>	II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2014-2016 de la AGE.
<b>2022</b>	III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2025 de la AGE.
<b>2022</b>	La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incorpora la Ley "solo sí es sí".

Fuente: Elaboración propia mediante datos de BOE-A-1961-14132, 1961; Instituto de las mujeres, 2022; Legítima Defensa, 2024; Echevarria, 2023; Montero, 2020; Público, 2021; Sánchez & Hernández, 2012.

### **1.3. Contexto social y político en Suecia**

Para comprender el actual panorama social y político de Suecia, es fundamental reconocer su condición como Estado social y democrático, caracterizado por una monarquía constitucional y una democracia parlamentaria. En este sistema, el rey Carlos XVI Gustavo, es el jefe del Estado y tiene una función representativa según las leyes constitucionales suecas (Exteriores, 2023) y Ulf Kristersson es el actual primer ministro desde 2022, líder del Partido Moderado.

Suecia ha demostrado ser un ejemplo de éxito en su sistema económico socialdemócrata, destacando por su compromiso con la justicia social y la equitativa distribución de recursos mediante una activa intervención estatal. El modelo de Bienestar sueco se gestó a finales del siglo XIX y se consolidó a mediados del siglo XX. Aunque su origen se encuentra en el movimiento obrero, su desarrollo ha sido posible gracias a la aceptación y aprovechamiento del capitalismo (Reinoso, 2015). Lo notable de este sistema es que la estabilidad en el ámbito del bienestar social no se ve influenciada por la ideología política de los partidos en el poder en un momento dado, ya que, a pesar de los cambios de liderazgo político, las políticas sociales suelen mantener una continuidad y estabilidad en su implementación.

De hecho, gracias a este Estado de Bienestar, Suecia ha promovido el acceso igualitario para ambos sexos en la educación desde el siglo XIX, mediante la creación de escuelas para adultos y universidades (Informations Verige, 2023b). Además, ha sido testigo del surgimiento de movimientos obreros y sindicatos que ha abogado por mejores condiciones laborales tanto para hombres como para mujeres, así como de la fundación de la Asociación de Mujeres con Formación Académica en 1904 (Swedish Gender Equality Agency, 2024).

En consecuencia, el temprano y prolongado Estado de Bienestar, ha desempeñado un papel fundamental para avanzar hacia la igualdad de género a lo largo de los años, a través de políticas y movimientos sociales, reconociendo los derechos de todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual.

#### **1.3.2. Evolución cronológica de políticas de género en Suecia:**

Suecia ha demostrado ser un país comprometido con la igualdad y los derechos de las mujeres a lo largo de los siglos. Desde sus medidas más pioneras en el siglo XIII hasta las leyes y objetivos estratégicos más recientes en el siglo XXI, convirtiéndose en la actualidad en país líder en la promoción de la igualdad de género.

A continuación, se presenta la Tabla 2, la cual es una cronología detallada de los hitos más significativos que han marcado el camino hacia la igualdad de género en dicho país nórdico (Apolitical, 2017; Aumaitre, 2016; Government Sweden, 2019; Informations Verige, 2023a; Sweden, 2023; Castro & Pazos, 2008; Montero, 2020; Göteborgs Universitetsbibliotek., 2022; UNESCO, 1981):

Tabla 2. Cronología de las políticas de género en Suecia.

<b>Año</b>	<b>Políticas de género en Suecia</b>
<b>1250</b>	Década en la que se prohíbe la violación y secuestro por el Rey Birgen Jarl.
<b>1842</b>	Escuela primaria obligatoria para niños y niñas.
<b>1853</b>	Se permite la profesión de profesor a hombre y mujeres, en escuelas primarias y elementales.
<b>1901</b>	Se instaura la baja por maternidad de 4 semanas.
<b>1905</b>	Igualdad de derechos en el matrimonio.
<b>1915</b>	Se instaura primera Ley del divorcio.
<b>1919</b>	Se otorga el derecho a voto a las mujeres.
<b>1923</b>	Derecho de las mujeres a ejercer cualquier profesión laboral, o cargo público excepto la militar.
<b>1938</b>	Legalización de los anticonceptivos y del aborto bajo ciertas circunstancias.
<b>1939</b>	Comité de mujeres laboristas logra la prohibición del despido a las mujeres embarazadas.
<b>1973</b>	Se aprueba la regularización de la ley del divorcio.
<b>1974</b>	Primer país en introducir bajas de paternidad. Reemplazando la licencia de maternidad por el permiso parental.
<b>1979</b>	Primera ley de igualdad de género.
<b>1980</b>	Suecia ratifica la CEDAW (Convención de la mujer) adoptada por la ONU: Objetivo de eliminar toda discriminación contra la mujer.
<b>1989</b>	Las mujeres también pueden trabajar para las fuerzas armadas.
<b>2006</b>	Nuevo objetivo de política de igualdad de género: Mujeres y hombres tengan el mismo poder para moldear la sociedad y sus propias vidas.
<b>2008</b>	Nueva ley contra la discriminación: Se adopta la ley SFS 2008:567, reemplazando la anterior ley de igualdad y otras leyes contra la discriminación.
<b>2008</b>	Fusión de los defensores del pueblo contra la discriminación en una sola autoridad, el Defensor del Pueblo contra la Discriminación (DO).
<b>2009</b>	Se prohíbe discriminación y trato desigual por motivo de género, etnicidad o religión, discapacidad u orientación sexual o edad. Se otorga a adoptar hijos a parejas del mismo sexo.
<b>2010</b>	Servicio militar obligatorio de género neutro.
<b>2011</b>	Se firma convenio del Consejo de Europa: prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres.
<b>2013</b>	Se introduce "situación especialmente vulnerable".
<b>2014</b>	Foro Nórdico sobre los derechos de las mujeres.
<b>2015</b>	Tercer mes reservado en el subsidio parental.
<b>2017</b>	Nuevos subobjetivos de igualdad en educación y salud.
<b>2018</b>	Se introduce la Ley de Consentimiento: La falta de él se considerará delito para tener relaciones sexuales.
<b>2018</b>	Creación de la Agencia Sueca para la Igualdad de Género en Gotemburgo.

Fuente: Elaboración propia mediante datos de Apolitical, 2017; Aumaitre, 2016; Government Sweden, 2019; Informations Verige, 2023a; Sweden, 2023; Castro & Pazos, 2008; Montero, 2020; Göteborgs Universitetsbibliotek., 2022; UNESCO, 1981.



## **1.2. Igualdad de género**

En Suecia desde principios de 1970, se establecieron las políticas de igualdad de género con el propósito de garantizar que tanto hombres como mujeres disfrutaran de los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades en todos los ámbitos de vida. A partir de 1994, la perspectiva de género se convirtió en un criterio fundamental de la política de igualdad de género, aplicándose a todos los niveles políticos y en todas las áreas de la sociedad, con la expectativa de que la igualdad de género sea considerada en todas las decisiones y acciones tomadas. Actualmente, la agencia de igualdad de género en Suecia establece 6 objetivos de dicha política de igualdad (Swedish Gender Equality Agency, 2024):

1. División equitativa del poder y la influencia entre géneros.
2. Igualdad económica de género.
3. Educación igualitaria.
4. Distribución equitativa de las tareas del hogar y cuidados no remunerados.
5. Igualdad en el ámbito de salud.
6. Erradicación de la violencia de los hombres contra las mujeres debe cesar.

Por el contrario, en España, no fue hasta finales de los años 70 cuando se aprobó por primera vez la igualdad del hombre y la mujer ante la ley en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. Después no fue hasta el 7 de marzo de 2005, en el Orden PRE/525/2005, que se establecieron las medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, y en el 2007, cuando se aplica la integración efectiva de dicha igualdad (Ley Orgánica 3/2007, 2007). En la actualidad, el III Plan de igualdad de Género (Ministerio de política territorial y función pública, 2021) establece 6 ejes:

1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
2. Sensibilización, formación y capacitación.
3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Violencia contra las mujeres.
6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

En resumen, Suecia ha implementado políticas de igualdad de género de manera más temprana y amplia en comparación con España, con un enfoque más detallado y una perspectiva de género más arraigada en su sistema político y social.

## **2. BRECHA DE GÉNERO ENTRE UNIÓN EUROPEA, ESPAÑA Y SUECIA**

### **2.1. Brecha salarial de género**

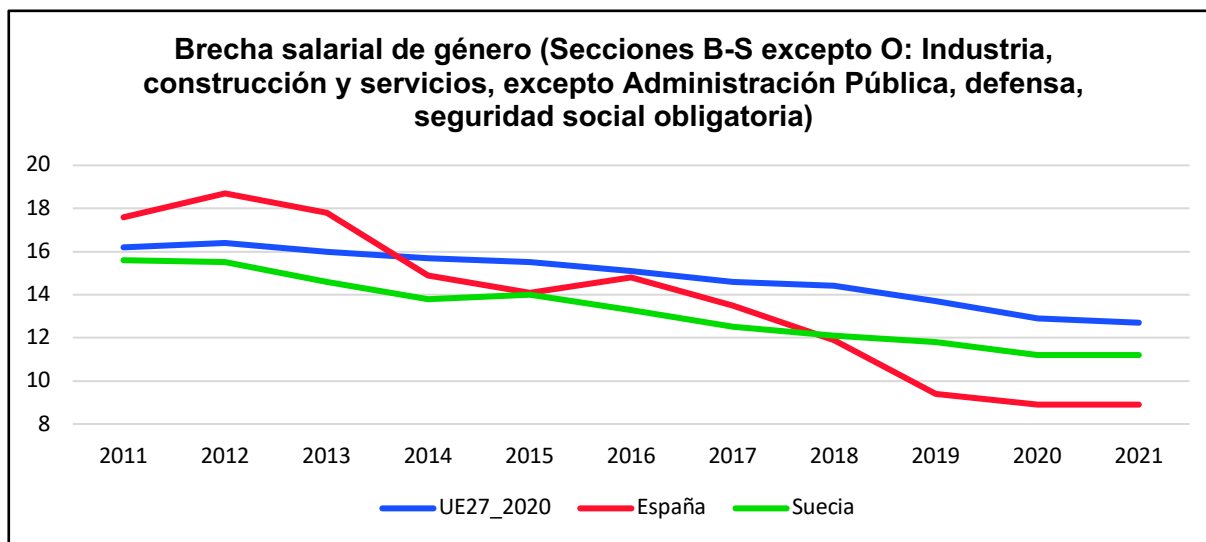
El análisis de la brecha salarial de género nos permite evaluar la equidad laboral entre hombres y mujeres, considerando las ganancias anuales brutas y el salario por hora. Esta evaluación abarca diferentes aspectos, como la actividad económica, el sector público o privado, así como las brechas de género en las tasas de desempleo, empleo y su relación con el nivel educacional, e incluso la brecha entre rentas de personas mayores de 65 años.

Por consiguiente, mediante los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, s. f.-a), se examinará la evolución de la brecha salarial en la última década, de 2011 a 2021, y se compararán los datos obtenidos de la UE, España y Suecia.

## 2.2. Brecha salarial de género sobre la actividad económica

En base a los datos obtenidos por el INE (INE, s. f.-b) específicamente en la Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por secciones de actividad económica y periodo en la UE, concretamente en las Secciones B-S excepto O: Industria, construcción y servicios (excepto Administración Pública, defensa, seguridad social obligatoria), se puede establecer el siguiente Gráfico 3:

Gráfico 3. Evolución de la brecha salarial de género según actividad económica, de 2011 a 2021 (%).



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

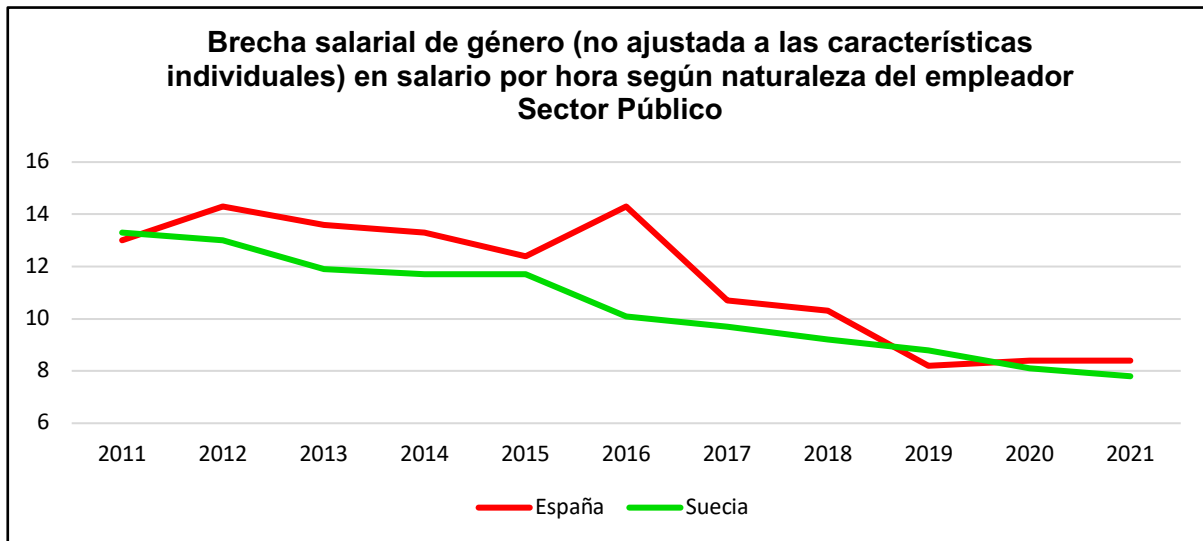
El Gráfico 3 evidencia cómo, a lo largo de la última década, la brecha salarial entre hombres y mujeres por actividad económica ha experimentado una disminución en las tres variables estudiadas (UE, España y Suecia). Destaca especialmente la evolución observada en España, donde la brecha ha pasado de valores de 17,6 % en 2011 a 8,9 % en 2021, lo que representa una notable reducción en la desigualdad de género y sitúa, en la actualidad, los valores muy por debajo de los registrados en Suecia y la UE en general. Aunque Suecia comenzó en 2011 con valores más favorables de 15,6%, en 2021 solo consiguió disminuir hasta el 11,2%. Sin embargo, su curva muestra un descenso más progresivo que España, cuya curva presenta una mayor oscilación, con picos elevados en 2012 (18,7%) y 2016 (14,8%). En relación con la UE, la curva muestra un descenso progresivo desde 16,2% en 2011 hasta 12,7% en 2021, colocándola en la media más elevada entre los países analizados.

## 2.3. Brecha salarial de género en sector público y privado de España y Suecia

Tanto el sector público como el privado son componentes fundamentales para comprender la evolución de la brecha salarial de género y la efectividad de las políticas aplicadas durante la última década. Estos sectores nos proporcionan información crucial sobre si el gobierno está implementando políticas pertinentes entre sus trabajadores y si el sector privado está alineado con estas políticas o si, por el contrario, se necesitan nuevas regulaciones.

Por tanto, a través de los datos obtenidos por el INE (INE, s. f.-c) de España y Suecia sobre la Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) a lo largo de los últimos 10 años (2011-2021), en salario por hora según la naturaleza del empleador del sector público y sector privado, se presentarán los siguientes Gráficos 4 y 5, respectivamente:

Gráfico 4. Brecha salarial de género del sector público en España y Suecia de 2011 a 2021 (%).

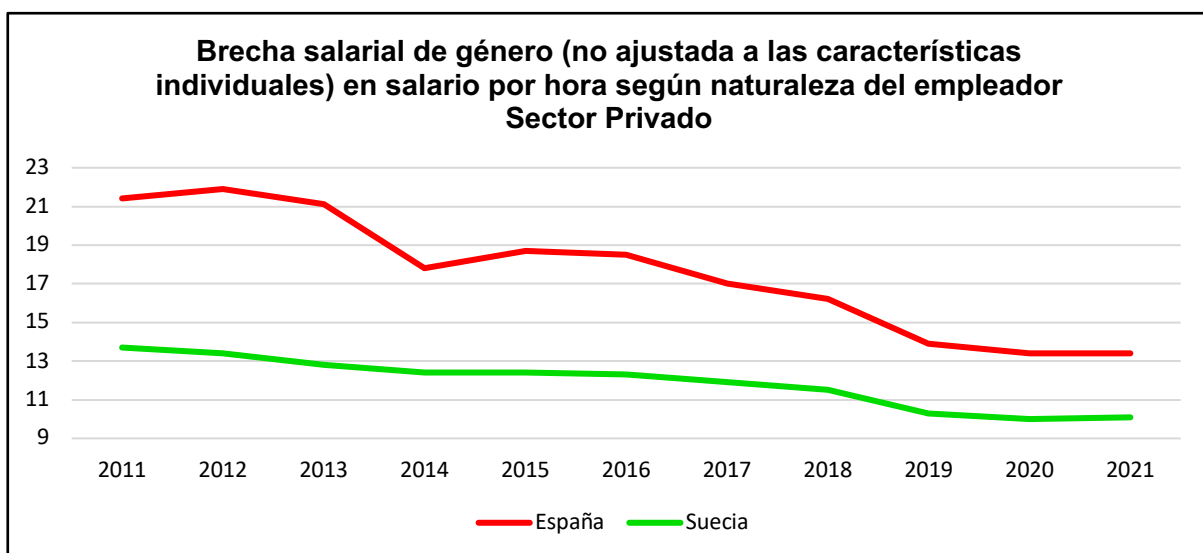


Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

Tanto España como Suecia, en el Gráfico 4 del sector público, presentan una clara tendencia descendente en la brecha salarial, lo que indica un progreso positivo hacia la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Al analizar con mayor detalle, se observa que Suecia muestra una brecha salarial ligeramente más baja en comparación con España. Aunque la curva de Suecia presenta algunas fluctuaciones mínimas en ciertos años, en general se mantiene bastante constante.

Por otro lado, en España el Gráfico 4 muestra ciertos picos en 2012 y 2016, ambos de 14,3%. En ambos países se ha experimentado mejoras graduales desde 2011, cuando la brecha salarial rondaba el 13%, hasta llegar a 2021, con España en 8,4% y Suecia en 7,8%, mostrando esta última su mejor dato durante toda esta década. Esto sugiere que las políticas y medidas implementadas para abordar la desigualdad salarial de género en el sector público están teniendo un impacto positivo, en especial en el caso de España, reflejo del compromiso de sus políticas para reducir la brecha salarial con la UE (SEPE, 2023).

Gráfico 5. Brecha salarial de género del sector privado en España y Suecia de 2011 a 2021 (%).



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

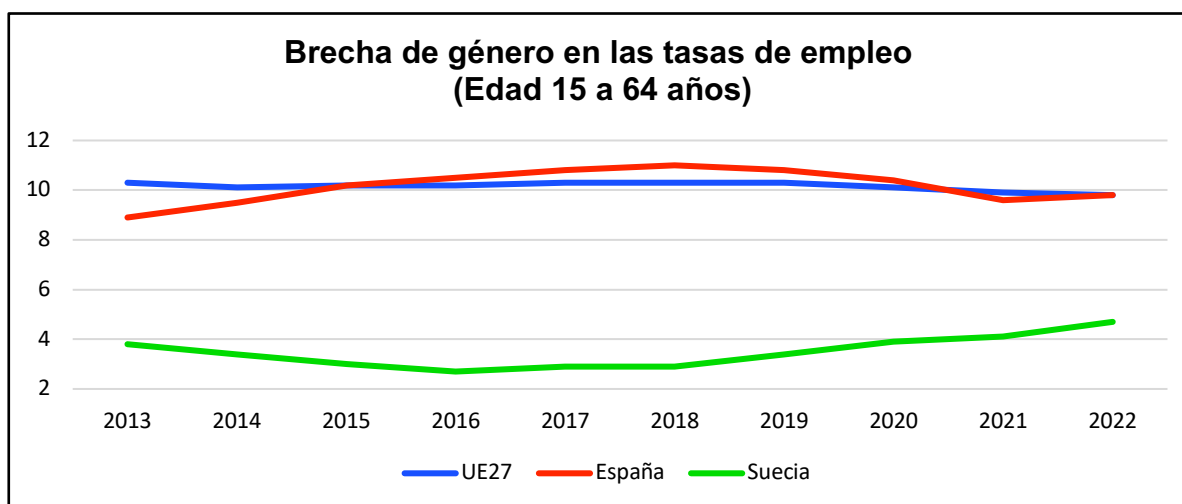
El análisis de la brecha salarial de género en el sector privado del Gráfico 5, revela una tendencia descendente en ambos países a lo largo de la última década. En 2011, Suecia partía de una menor desigualdad salarial de género en comparación con España, con un valor inicial de 13,7%, mientras que España mostraba una brecha significativa en dicho sector, con un valor inicial de 21,4%. Además, a lo largo de los años, España ha experimentado un notable progreso, reduciendo su brecha salarial hasta alcanzar el 13,4% en 2021. A pesar de este avance, aún queda mucho trabajo por hacer, ya que España se sitúa en valores similares a los que tenía Suecia en 2011.

Por otro lado, la evolución de Suecia ha sido más leve y constante en términos de fluctuaciones, logrando mantener una brecha salarial en torno al 10% desde 2019. Sin embargo, este estancamiento sugiere la necesidad de implementar nuevas políticas que impulsen una mayor igualdad en el sector privado y se aproximen a los valores observados en el sector público. Por tanto, todos estos datos subrayan la persistente tarea de equiparar los salarios entre hombres y mujeres en el sector privado, especialmente al compararlos con los del sector público en 2021.

## 2.4. Brecha de género en las tasas de empleo y según niveles de educación

El análisis de la brecha de género en las tasas de empleo nos proporciona una visión más completa de la equidad entre hombres y mujeres. Su cálculo viene determinado por la diferencia en puntos porcentuales de la tasa de empleo de hombres menos la tasa de empleo de mujeres en edades comprendida entre 15 y 64 años, mostrando la evolución de la UE, España y Suecia durante los años 2013 a 2022, mediante los datos obtenidos por el INE (INE, s. f.-d) (Gráfico 6).

Gráfico 6. Brecha de género en tasas de empleo de UE, España y Suecia, de 15 a 64 años (%).



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

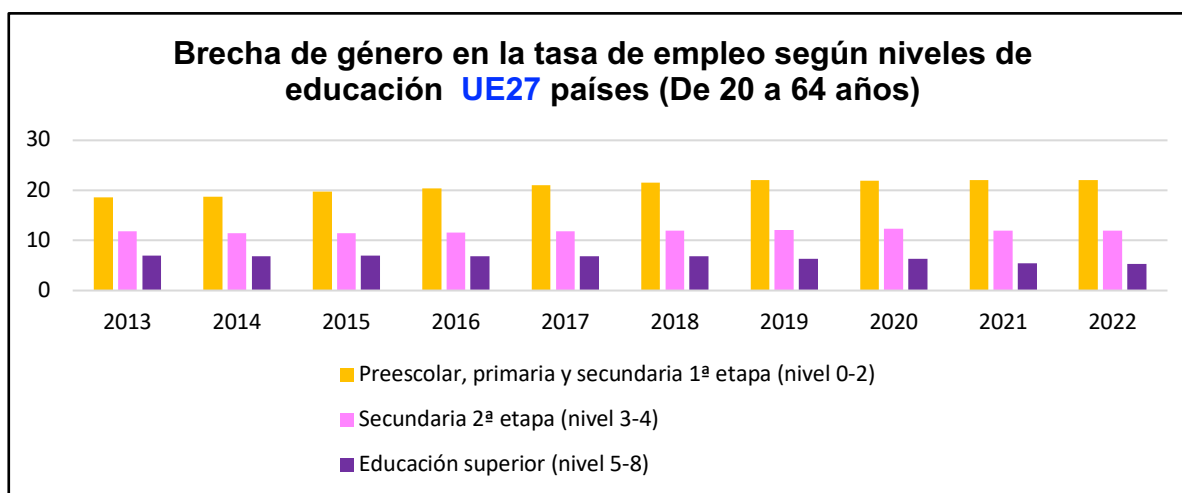
Como se aprecia en el Gráfico 6, la brecha de género en la tasa de empleo entre las edades comprendidas de 15 a 64 años de la UE se ha mantenido relativamente constante, presentando inicialmente en 2013 un 10,3% y mostrando solo un ligero decrecimiento en los dos últimos años, alcanzando en 2022 el 9,8%. En cuanto a España, presenta valores muy próximos a los marcados por la UE, igualando en 2022 el 9,8%. Sin embargo, cabe destacar que inicialmente en 2013 partía de valores más bajos con 8,9% y que en años posteriores la brecha de género fue en aumento hasta llegar a alcanzar su pico más elevado en 2018 con 11%.

Por otro lado, Suecia muestra niveles drásticamente más bajos en cuanto a tasas de empleo con respecto a la UE y España. Inicialmente sus valores fueron de 3,8% en 2013, pero su evolución no ha sido tan positiva a partir de 2016, cuando alcanzó su nivel más bajo con 2,7%, dado que desde entonces ha ido incrementando dicha brecha de forma paulatina hasta alcanzar en 2022 su valor máximo de 4,7%. Esto denota que en Suecia, las políticas de género con respecto al empleo están siendo insuficientes y debe aplicar más medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo

entre hombres y mujeres. Al igual que España y la UE, dado que, a pesar de haber reducido ligeramente dicha brecha, todavía se encuentran muy lejos de poder alcanzar valores óptimos en cuanto a igualdad. Esto se refleja al comparar los datos con los valores presentados por Suecia entre 2016 y 2018, o al aspirar al ideal de igualdad, representado por la completa paridad, es decir, un 0% de brecha.

En cuanto a la brecha de género en la tasa de empleo, también resulta interesante observar su relación con la evolución de los niveles educativos, que abarcan desde la educación preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa, hasta la secundaria de 2ª etapa y los niveles de educación superior, para personas de entre 20 y 64 años. Esta comparativa se realiza entre los datos de la UE, España y Suecia durante el periodo comprendido entre 2013 y 2022, utilizando la información proporcionada por el INE (INE, s. f.-e) (Gráficos 7, 8 y 9, respectivamente).

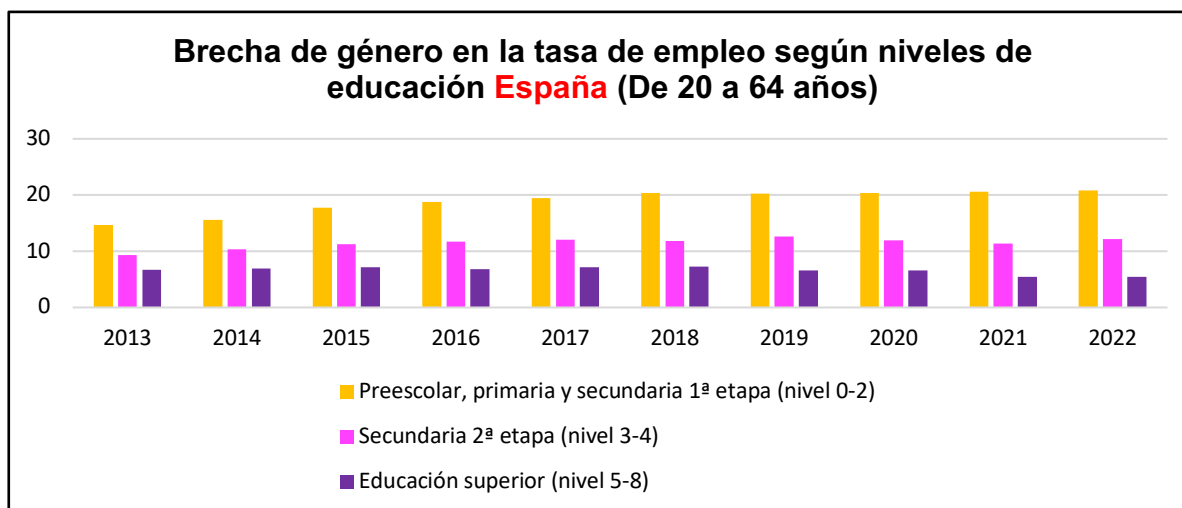
Gráfico 7. Brecha de género: Tasa de empleo según niveles de educación de 20-64 años, UE (%)



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

Por tanto, el Gráfico 7 muestra como la UE, para el primer grupo (Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa), ha pasado de valores de 18,6% en 2013 a 22,1% en 2022, y para el segundo grupo (Secundaria de 2ª etapa) ha mantenido prácticamente los mismos valores pasando de 11,8% a 11,9%, respectivamente. En cambio, para el tercer grupo (Educación superior) ha mostrado una disminución progresiva al pasar 7% en 2013 a 5,3% en 2022.

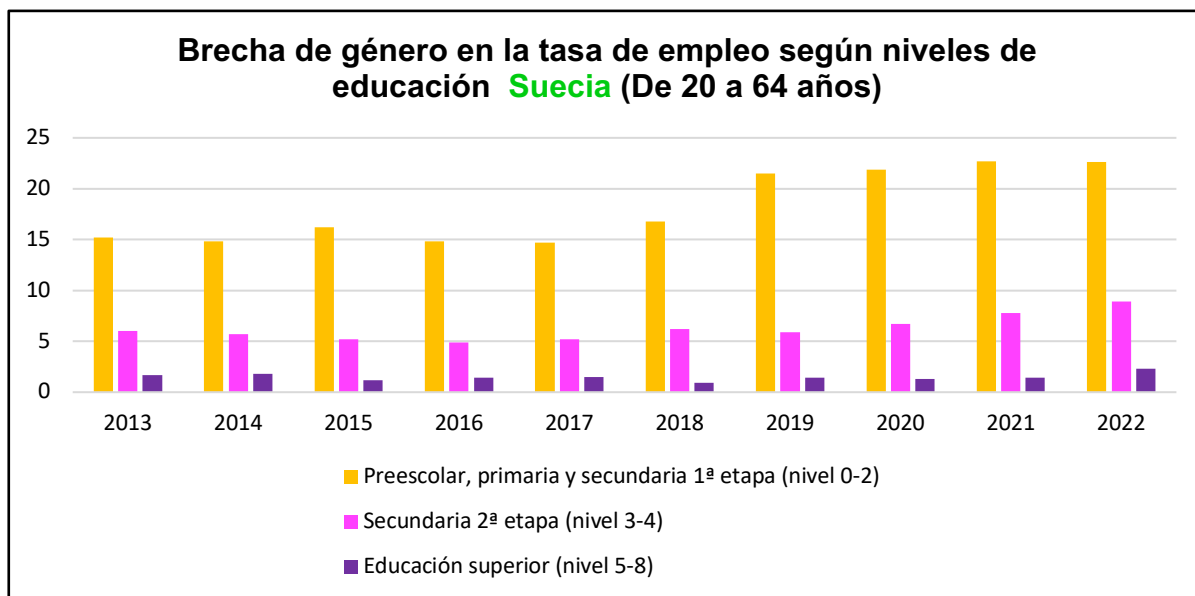
Gráfico 8. Brecha de género: Tasa de empleo según niveles de educación de 20-64 años, España (%)



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

El Gráfico 8 en cuanto a la brecha de género en la tasa de empleo en España para el primer grupo de educación, ha presentado un aumento en su evolución, pasando del 14,7% en 2013 al 20,8% en 2022. Con respecto al segundo grupo, también presenta un aumento del 9,3% en 2013 al 12,2% en 2022. Sin embargo, para el tercer grupo su impacto es positivo, ya que muestra un descenso del 6,7% hasta el 5,5%, respectivamente.

Gráfico 9. Brecha de género: Tasa de empleo según niveles de educación de 20-64 años, Suecia (%)



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

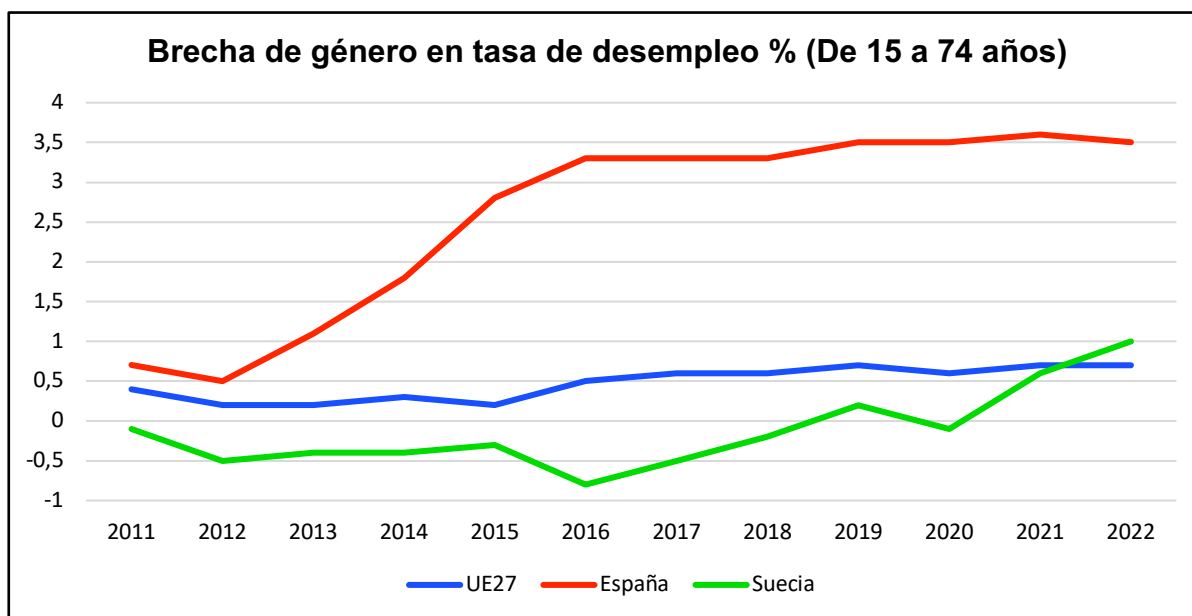
El Gráfico 9 muestra la evolución de dicha tasa de empleo para Suecia, aumentando de 15,2% en 2013 hasta 22,6% en 2022, para el primer grupo de nivel de educación. A su vez, el segundo grupo también muestra datos en aumento de 6% a 8,9%, respectivamente. Aunque en comparación a los Gráficos 7 y 8, la brecha que presenta Suecia es mucho menor que las de UE y España. Sin embargo, para el grupo 3, Suecia muestra un impacto negativo debido al aumento del 1,7 en 2013 al 2,3% en 2022.

Por tanto, en líneas generales, la tasa de empleo con respecto a los niveles de educación muestra como a niveles más bajos (englobando preescolar, primaria y secundaria en el primer grupo y luego secundaria de 2ª etapa en el segundo grupo) están asociados a una mayor brecha en la tasa de empleo en su evolución del 2013 al 2022 tanto en la UE, como España y Suecia. En cambio, mediante el análisis de los resultados de educación superior, se observa que las 3 variables presentan una menor brecha de género en la tasa de empleo que los dos grupos anteriores. Sin embargo, estos valores todavía están muy por encima de los que presenta Suecia. Aunque desafortunadamente, en los últimos años, la brecha de Suecia ha ascendido hasta el 2,3%.

## 2.5. Brecha de género en la tasa desempleo y según niveles de educación

La brecha de género en las tasas de desempleo se calcula como la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de paro de las mujeres menos la de los hombres. Esta información se basa en los datos proporcionados por el INE (INE, s. f.-f) y abarca un análisis de edades comprendidas entre los 15 y los 74 años. Se presenta la evolución de la UE, España y Suecia durante el periodo de 2011 a 2022 (Gráfico 10):

Gráfico 10. Brecha de género: Tasa de desempleo entre 15-74 años, según nivel educativo (%).



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

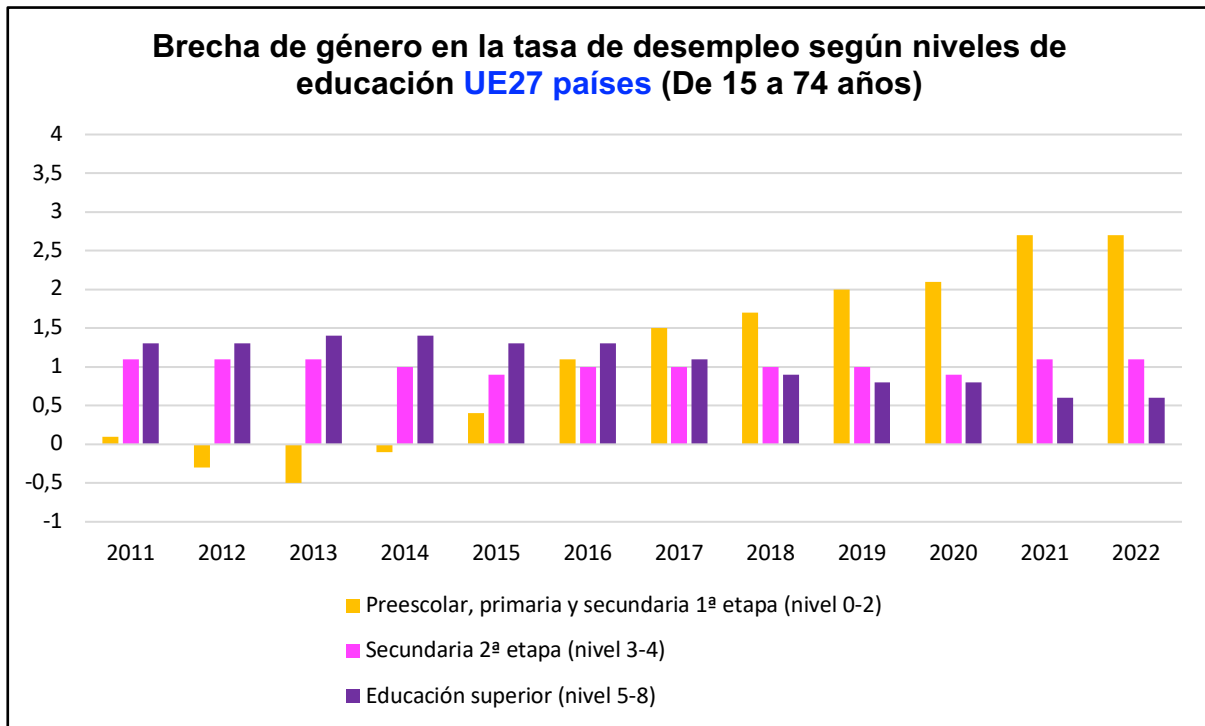
En cuanto al análisis del Gráfico 10, los datos reflejan que la brecha de género ha sido relativamente estable en la UE durante el período de 2011 a 2022, manteniéndose alrededor de 0,7% en los últimos años. Esto indica que, en promedio, la tasa de desempleo de las mujeres ha sido ligeramente más alta que la de los hombres y se ha mantenido relativamente estable en la última década.

En cuanto a los datos de España, la brecha de género ha sido drásticamente más elevada que en la UE, mostrando una tendencia al alza a lo largo del período observado. Comenzando en 0,7% en 2011, la brecha ha crecido constantemente hasta alcanzar en 2016 cifras muy elevadas, con una cifra de 3,3%, la cual se ha mantenido relativamente constante hasta 2022, con 3,5%. Esto sugiere que, en España y en promedio, las mujeres tienen una tasa de desempleo más elevada que los hombres.

Por último, en cuanto a las cifras de Suecia durante la última década, han mostrado una tendencia diferente, dado que la brecha de género ha sido por lo general negativa desde sus inicios en 2011 con -0,1%. Lo que indica que la tasa de desempleo de los hombres ha sido ligeramente más elevada que la de las mujeres, a diferencia de la UE y España. Además, a partir del 2019, dicha brecha ha llegado a reducirse obteniendo valores prácticamente nulos, en torno al 0,2%. Sin embargo, desde 2020 la tasa de desempleo de las mujeres en Suecia mantiene un continuo ascenso hasta llegar al 1% en 2022, lo que crea una alerta sobre la evolución del incremento en desigualdad en el mercado laboral sueco.

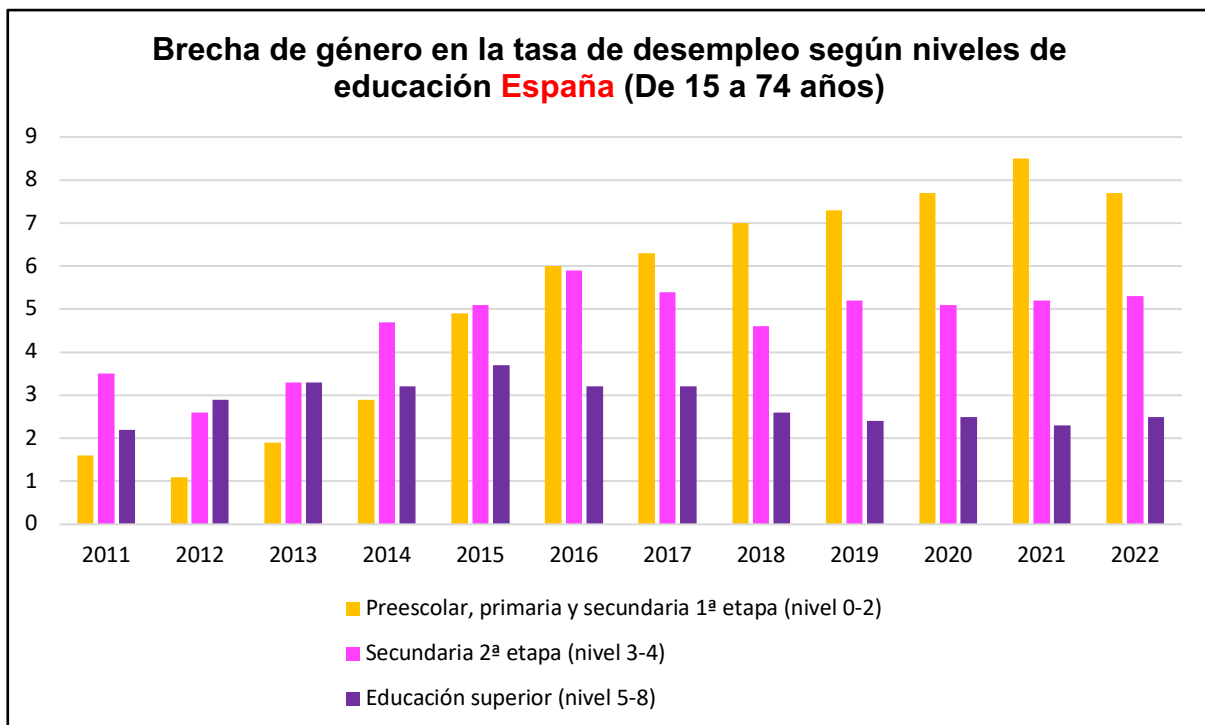
Además de analizar las tasas de desempleo según la brecha de género, es crucial examinar cómo estas diferencias pueden variar según los distintos niveles educativos en la UE, España y Suecia para edades comprendidas entre los 15 y los 74 años, durante el periodo de 2011 a 2022, utilizando los datos proporcionados por el INE (INE, s. f.-g) (Gráficos 11, 12 y 13, respectivamente). Dado que este enfoque proporciona una comprensión más profunda del impacto que el nivel de educación puede tener en las disparidades de género en el desempleo y cómo la educación puede influir en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

Gráfico 11. Brecha de género: Tasa de desempleo según nivel educativo de 15 a 74 años, UE (%)



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

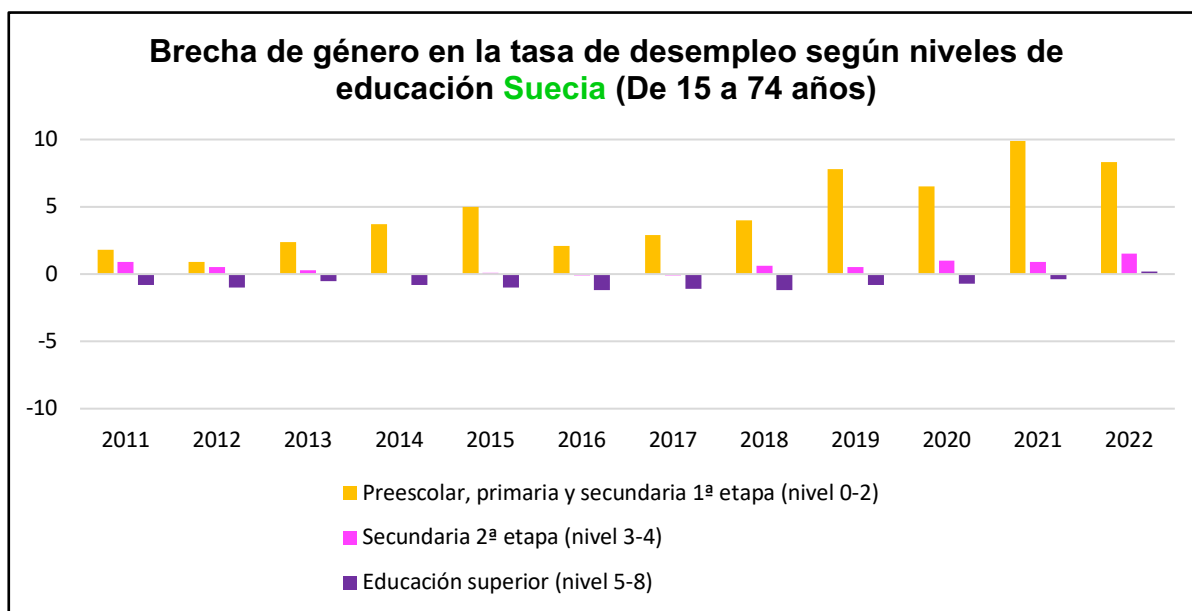
Gráfico 12. Brecha de género: Tasa de desempleo según nivel educativo de 15 a 74 años, España (%)



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.



Gráfico 13. Brecha de género: Tasa de desempleo según nivel educativo de 15 a 74 años, Suecia (%)



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

En primer lugar, al examinar los datos de los Gráficos 11, 12 y 13, concretamente de personas con educación finalizada en preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa del 2011 al 2022, se observa un aumento notable en la brecha de género en todas las regiones. En la UE, este aumento se refleja en un incremento de 0,1% a 2,7%, mientras que en España y Suecia, la brecha se amplía aún más, alcanzando cifras de 7,7% y 8,3% respectivamente en 2022, siendo esta última la más pronunciada. Además, en Suecia se registró un ligero descenso en los valores de 2022 con respecto al año anterior, siendo crucial monitorear si esta tendencia a la baja se mantendrá a largo plazo o volverá a incrementarse.

En relación con la educación secundaria de 2ª etapa, la UE ha mantenido valores relativamente estables alrededor de 1,1% de brecha de género a lo largo de la década. En contraste, España experimenta un aumento significativo en la brecha, pasando de 3,5% en 2011 a 5,3% en 2022. Por otro lado, Suecia muestra una menor brecha en este nivel educativo, habiendo casi erradicado la disparidad de género hasta 2018, pero observándose un ligero repunte a partir de ese año, alcanzando el 1,5% en 2022.

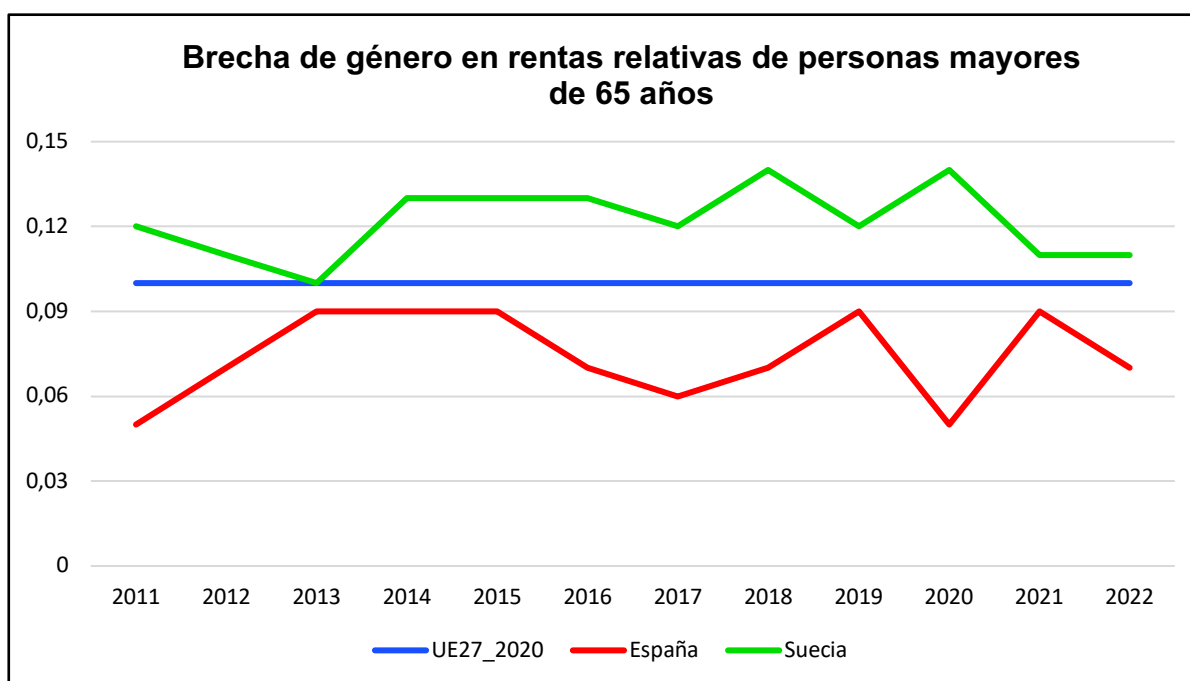
En lo que respecta a la educación superior, la UE ha logrado reducir la brecha de género de 1,3% a 0,6% en 2022. En contraste, España ha mostrado valores estancados alrededor de 2,5% desde 2018, siendo el país con la brecha más pronunciada entre los estudiados. En cuanto a Suecia, su patrón es único, con valores negativos en la mayoría de los años, lo que indica que los hombres con educación superior tienen tasas de desempleo más elevadas que las mujeres con el mismo nivel educativo. Sin embargo, en los últimos dos años, esta brecha se ha reducido significativamente, casi alcanzando la paridad de género en el desempleo para este nivel educativo.

En conclusión, se evidencia que existe una correlación inversa entre el nivel educativo y la brecha de género en las tasas de desempleo. Es decir, a menor nivel de estudios, mayor es la disparidad entre hombres y mujeres, siendo las mujeres las más afectadas por esta situación al presentar mayor tasa de paro. Por el contrario, a medida que aumenta el nivel educativo, la brecha tiende a disminuir, como se observa en el caso de Suecia, donde se alcanzan niveles mínimos de disparidad. Aunque, este no es el caso de España, ya que, a pesar de seguir una tendencia de menor brecha en niveles educativos más altos, los valores de desempleo para los tres niveles analizados son considerablemente más elevados en comparación con las otras regiones. Esto indica que España aún tiene trabajo por hacer para mejorar sus tasas de desempleo, en especial entre las mujeres, a pesar de su nivel educativo.

## 2.6. Brecha en la renta de personas mayores

Otro análisis a estudiar es la disparidad económica de género en las rentas de personas mayores, que nos ofrece una comprensión más profunda al considerar la diferencia absoluta entre la renta relativa de hombres y mujeres de más de 65 años. Mediante los datos extraídos del INE (INE, s. f.-h), se puede analizar la evolución de esta brecha a lo largo de la década comprendida entre 2011 y 2022 para la UE, España y Suecia (Gráfico 14), proporcionando una visión detallada de cómo ha variado con el tiempo.

Gráfico 14. Brecha de género: Rentas relativas de mayores de 65 años, 2011-2022 (%)



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

El Gráfico 14 pone de manifiesto que la brecha de género en las rentas para personas mayores de la UE, se ha mantenido constantemente baja. Mostrando un valor constante de 0,1%, lo que sugiere una estabilidad relativa en la equidad de ingresos entre ambos géneros en este grupo demográfico.

Por otro lado, España exhibe una brecha de género en las rentas para mayores de 65 años, que es más variable en comparación con la UE, aunque sigue siendo relativamente baja. A pesar de las fluctuaciones, estos valores se mantienen en un rango estrecho, oscilando entre 0,5% y 0,9%, con un último dato de 0,7% en 2022, lo que indica una estabilidad general en la equidad de ingresos.

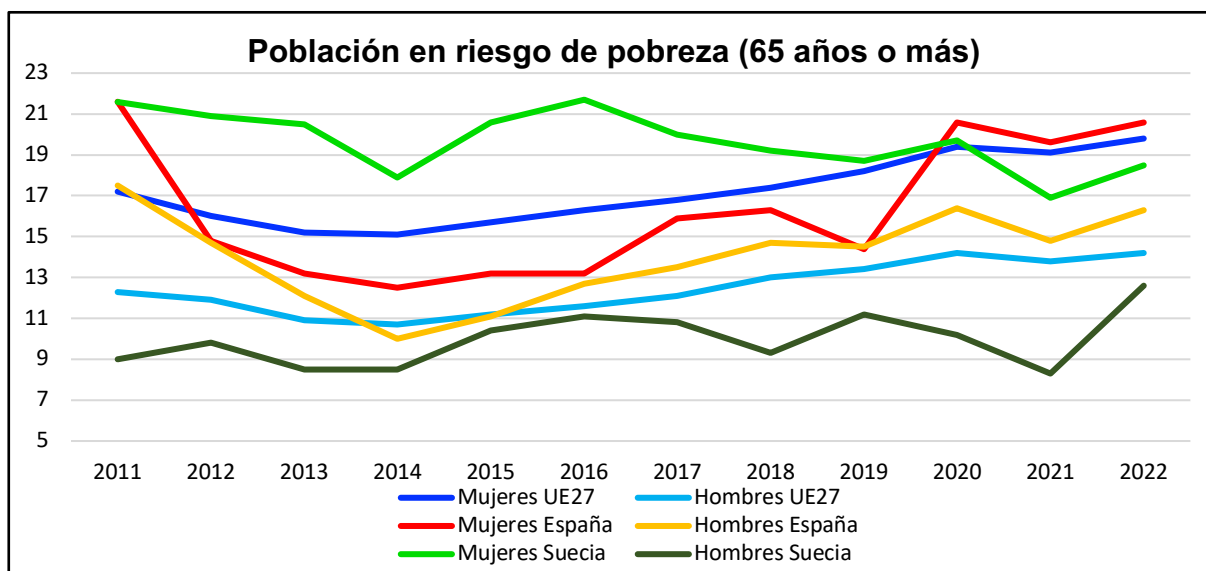
En contraste, Suecia muestra una tendencia similar a España en términos de variabilidad, pero con valores más altos que oscilan entre 0,1% y 0,14%. A pesar de que estos valores también son bajos en comparación a la brecha de género en otras regiones, son los más elevados de las tres áreas estudiadas. Es notable observar cómo las curvas de España y Suecia son asimétricas, mostrando una tendencia inversa: cuando una disminuye, la otra tiende a aumentar, y viceversa. Estas asimetrías pueden ser resultado de la combinación de diferentes factores políticos, económicos u otros, que influyen en la situación financiera de las personas mayores de cada país. No obstante, dado que Suecia es considerado uno de los países más avanzados en políticas de género, sería esperable que tomara medidas adicionales para reducir la brecha en las rentas entre las personas mayores y trabajara hacia la erradicación de esta disparidad.

### 3. INDICADORES SOCIALES Y ECONÓMICOS

#### 3.1. Población en riesgo de pobreza de más de 65 años

Continuando con el análisis de la situación económica de las personas mayores, otro aspecto fundamental a considerar es el riesgo de pobreza al que se enfrenta este grupo demográfico. Por tanto, analizar la evolución durante los años de 2011 a 2022 tanto de hombres como de mujeres de 65 años o más que se encuentran en riesgo de pobreza en la UE, España y Suecia (Gráfico 15), obtenidos de la base de datos del INE (INE, s. f.-i), nos desvelará la magnitud y la tendencia de esta problemática crucial en la vejez.

Gráfico 15. Población en riesgo de pobreza de 65 años o más en UE, España y Suecia, 2011-22 (%).



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

Los datos del Gráfico 15 nos permiten comprender mejor las diferencias de género en el acceso a recursos económicos en la etapa de la vida en la que las personas dependen principalmente de sus ahorros, pensiones y otros ingresos para mantener su calidad de vida. Por tanto, al analizar los datos recopilados sobre la población en riesgo de pobreza de más de 65 años en la UE, España y Suecia, se observan tendencias importantes que complementan el análisis previo sobre la disparidad en las rentas de este grupo demográfico.

En general, desde 2014, las tres áreas muestran una tendencia al alza en el riesgo de pobreza en ambos sexos, a excepción de las mujeres en Suecia, donde se observa un ligero retroceso. Sin embargo, es fundamental destacar que las mujeres en Suecia muestran continuamente un porcentaje más elevado de riesgo de pobreza que los hombres. Por ejemplo, en 2011, esta diferencia era notable, con un 21,6% de riesgo entre las mujeres en comparación al 9% que presentaban los hombres. Este patrón persiste hasta 2022, donde las mujeres tienen un 18,5% de riesgo de pobreza frente al 12,6% de los hombres, lo que sugiere una persistencia en la desigualdad económica de género en este país.

En España, aunque presentaba una disminución en la brecha de género en el riesgo de pobreza durante los años de 2012 a 2019, lamentablemente durante los últimos 3 años, esta divergencia se ha disparado al alza. Dando lugar en 2022 a un 20,6% de las mujeres en un riesgo de pobreza frente al 16,3% de los hombres. Reflejando una preocupante reversión en los avances logrados anteriormente.

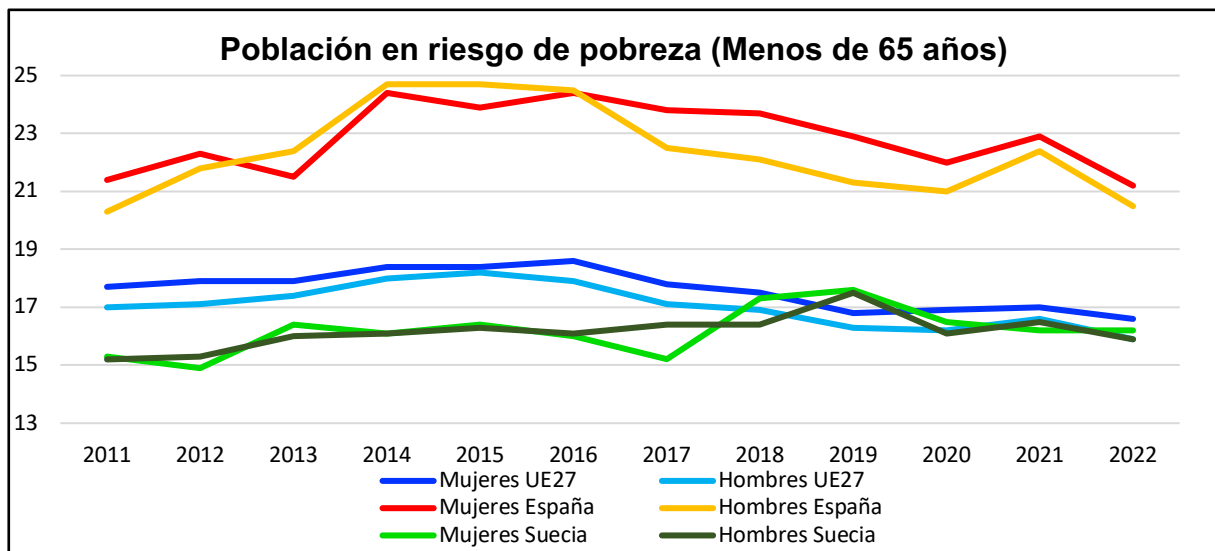
Por último, en la UE, también existe una brecha importante entre hombres y mujeres, siendo ellas las más perjudicadas. Desde 2014, ambos sexos muestran un incremento paulatino en el riesgo de pobreza, con cifras que alcanzan en 2022 el 19,8% para las mujeres y el 14,2% para los hombres.

Estos hallazgos subrayan la complejidad de la situación económica de las personas mayores en Europa, con desafíos persistentes en la equidad de género y el riesgo de pobreza. Es evidente la necesidad de continuar abordando estas cuestiones mediante políticas y acciones concretas que garanticen la seguridad financiera y el bienestar de este grupo demográfico vulnerable.

### 3.2. Población en riesgo de pobreza de menos de 65 años

Tras el estudio anterior, es imprescindible examinar la situación de hombres y mujeres menores de 65 años en riesgo de pobreza (Gráfico 16) para determinar si la evolución entre 2011 y 2022 guarda similitudes con la población en riesgo de más de 65 años en UE, España y Suecia, mediante los datos del INE (INE, s. f.-i).

Gráfico 16. Población en riesgo de pobreza de menos de 65 años en UE, España y Suecia (%).



Fuente: Elaboración propia mediante datos del INE.

El Gráfico 16 revela que tanto la UE, España como Suecia muestran curvas bastante paralelas dentro de cada país entre la población masculina y femenina, con una brecha mínima entre ambos sexos. En general, la diferencia entre ambos oscila alrededor de 1%.

Estas curvas también muestran una disminución del riesgo de pobreza a partir de 2014 tanto en hombres como mujeres de la UE y de España. Sin embargo, durante toda su evolución de 2011 al 2022, los datos para ambos sexos dentro de cada país son prácticamente muy similares. Por ejemplo, la UE presenta un descenso del 17,7% de mujeres en riesgo de pobreza en 2011 al 16,6% en 2022, mientras que los hombres pasaron del 17% al 15,9%. Este recorrido contrasta significativamente con el de Suecia, que muestra una curva en ascenso. En 2011, el riesgo de pobreza era del 15,3% para las mujeres y del 15,2% para los hombres, aumentando a 16,2% y 15,9%, respectivamente, en el año 2022.

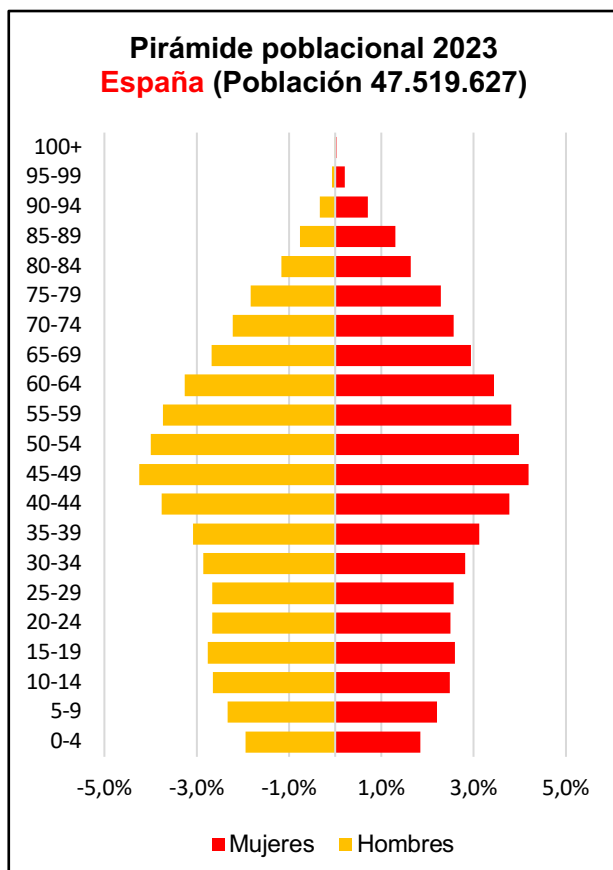
A pesar de todo, lo más destacado es la notable disparidad en las curvas de España, para ambos sexos, que muestran cifras muy elevadas del riesgo de pobreza en menores de 65 años, a diferencia de lo observado en la UE y Suecia. Mientras que la UE y Suecia registran, en 2022, alrededor del 16% de mujeres y cerca del 15% de hombres en riesgo de pobreza, los valores en España alcanzan el 21% y el 20%, respectivamente.

Por tanto, todo este análisis sugiere que, a pesar de no existir una gran brecha en el riesgo de pobreza entre hombres y mujeres de menos de 65 años, es necesario abordar e implementar políticas específicas que contribuyan a reducir el riesgo de pobreza entre la ciudadanía de este rango de edad, en especial en España.

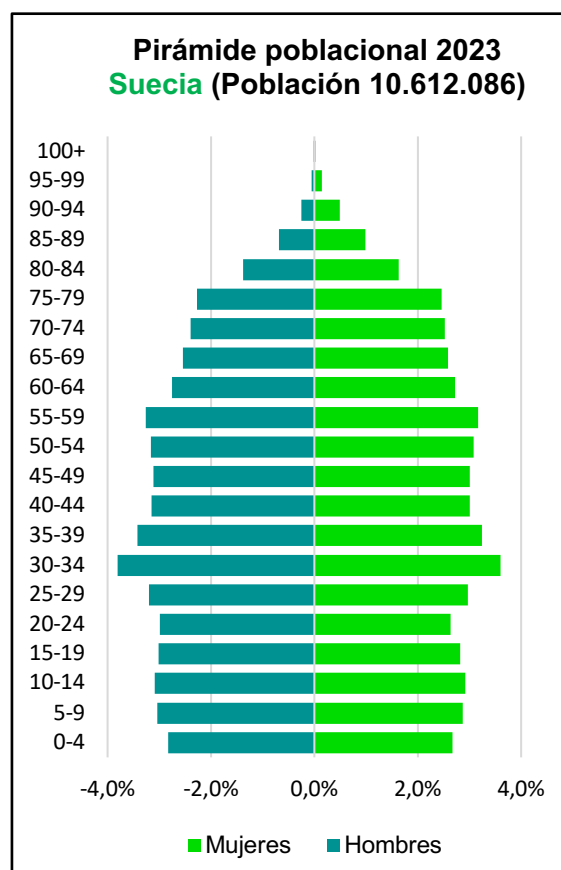
### 3.3. Pirámide poblacional de España y Suecia

Otro factor importante a estudio son las pirámides poblacionales de ambos países, dado que ofrecen una perspectiva fundamental para comprender el impacto de la estructura demográfica en la brecha de género entre hombres y mujeres. Mediante los datos extraídos de la web Population Pyramid (Population Pyramid (PP), s. f.) se observa la distribución por edades y género en las poblaciones de España (Gráfico 17) y Suecia (Gráfico 18). Este análisis es clave para entender la relevancia de las políticas de igualdad de género y del bienestar social, los cuales son esenciales para abordar desafíos demográficos y económicos asociados al envejecimiento de la población de ambos países.

Gráfico 17. Pirámide poblacional de España, 2023. Gráfico 18. Pirámide poblacional de Suecia, 2023.



Fuente: Elaboración propia mediante datos de PP



Fuente: Elaboración propia mediante datos de PP

Al observar el Gráfico 17 y Gráfico 18 de las pirámides poblacionales de 2023 de España y Suecia, respectivamente, se nota una marcada tendencia hacia el envejecimiento en España. Reflejando una disminución de los grupos de edad más jóvenes y un aumento en los grupos de edad más avanzada, resultado del “Baby Boom” demográfico entre los años 1958 y 1975 (Mestres, 2023). Este fenómeno, posiblemente sugiere un crecimiento en la dependencia de la población mayor en términos de cuidados y seguridad social. Además, se observa una proporción ligeramente mayor de mujeres, en los grupos de mayor edad, indicando probablemente una mayor longevidad entre el sexo femenino, lo que aumentaría la brecha de género entre la población de mayor edad.

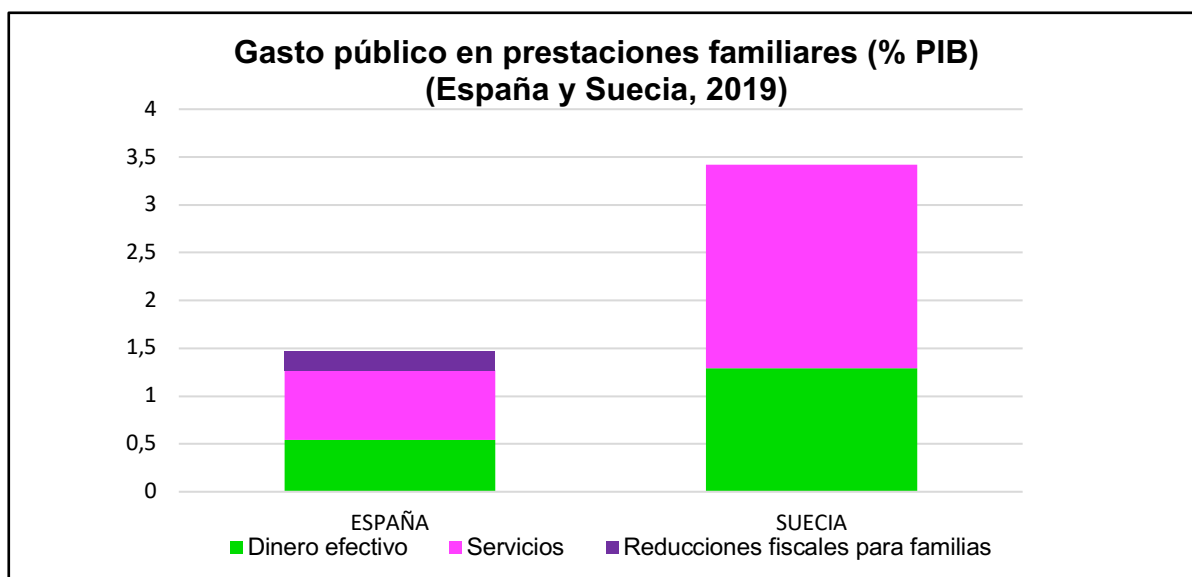
En contraste, Suecia exhibe una distribución mucho más equilibrada en términos de género en todos los grupos de edad, con porcentajes similares entre ambos sexos y edades, lo que se traduce en una pirámide en forma de columna. Sin embargo, a partir de los 70 años, el número de mujeres comienza a superar ligeramente al de hombres, aunque esta disparidad es mucho menos pronunciada que los porcentajes observados en España.

Es esencial resaltar la importancia de implementar políticas efectivas para respaldar esta estructura demográfica, en especial en el caso de España, donde la disminución de la base natal podría desestabilizar los presupuestos económicos destinados a mantener las jubilaciones de esta población envejecida (El Economista, 2021). Esto, a su vez, tendría un impacto significativo en el producto interno bruto (PIB) del país y en su fuerza laboral.

### 3.4. Gasto público en prestaciones familiares y en infancia por edad

Después de examinar detenidamente la demografía de España y Suecia, es preciso explorar el gasto estatal en prestaciones familiares y en la infancia. Este paso permitirá comprender cómo las políticas económicas dirigidas a estos recursos impactan en el patrón demográfico de ambos países. Para ello, se analizan dos aspectos: el gasto del Estado en prestaciones a las familias, en función del PIB de cada país (OECD, 2019) (Gráfico 19), y el gasto público en la infancia según la edad y el tipo de gasto, expresado en euros por Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) (OCDE, 2019) (Gráfico 20). Siendo ambos Gráficos creadas mediante los últimos datos publicados en 2019 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). Lo que aportará una visión más completa de cómo se abordan las necesidades de las familias y los niños en España y Suecia en relación con su estructura demográfica.

Gráfico 19. Gasto público en prestaciones familiares según el % del PIB en España y Suecia, 2019.



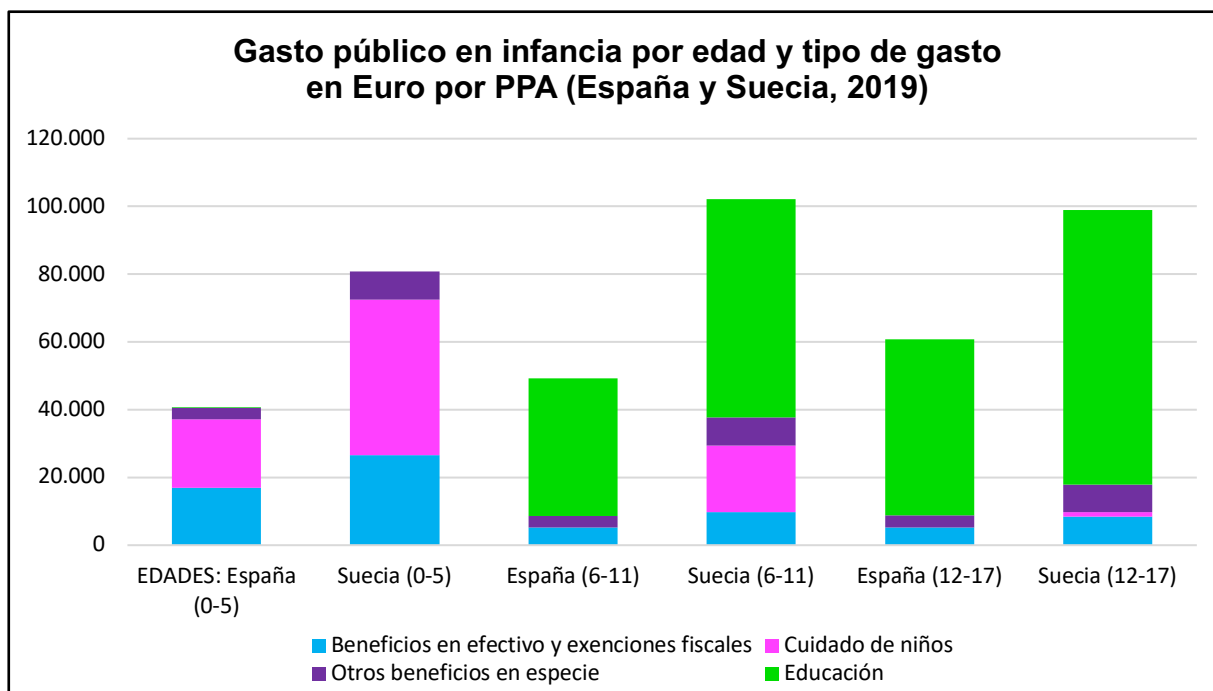
Fuente: Elaboración propia mediante datos OECD.

El Gráfico 19 revela que España destina solo un 1,48% de su PIB al gasto público en prestaciones familiares, en contraste con Suecia, que aporta un 3,42%. En detalle, el gasto en dinero efectivo en España representa solo un 0,54% de su PIB, mientras que en servicios asciende al 0,73%. En contraposición, Suecia asigna un 1,29% de su PIB al dinero efectivo y un 2,13% a servicios. Resulta interesante destacar la ausencia de una partida destinada a reducciones fiscales para familias en Suecia, mientras que España destina en ellas el 0,20% de su PIB. Este hecho sugiere que las reducciones fiscales podrían no ser tan efectivas como los pagos directos y servicios como mecanismo de apoyo.

Es notable observar que, a lo largo de los años, la demografía de Suecia se ha mantenido constante, reflejando una pirámide poblacional en forma de columna (Gráfico 18), sin experimentar reducciones significativas en la natalidad. Por el contrario, España muestra una pirámide poblacional desde su centro a la base, en forma invertida (Gráfico 17), lo que indica una disminución en el número de nacimientos. Además, el gasto público en España parece ser insuficiente para contrarrestar esta reducción en la natalidad y fomentar el crecimiento de las familias.

Por tanto, para seguir con el análisis y como hemos mencionado anteriormente también analizaremos el gasto público en la infancia según la edad y el tipo de gasto, expresado en euros por Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) (OCDE, 2019) (Gráfico 20).

Gráfico 20. Gasto público: Edad infantil y tipo de gasto (euros por PPA) en España y Suecia, 2019.



Fuente: Elaboración propia mediante datos OECD.

El Gráfico 20 muestra el análisis del gasto público en infancia por edad y tipo de gasto empleado: Beneficios en efectivo y exenciones fiscales, cuidado de niños, educación y otros beneficios en especie. Estos datos resultan esenciales para comprender las políticas de apoyo familiar y su impacto en la demografía y la equidad de género.

En cuanto a la suma de los 4 tipos de gastos, Suecia destaca una notable inversión en todas las etapas de la infancia, contrastando con la menor inversión de España. Esta diferencia es significativa, dado que Suecia alcanza un gasto total de 301.710 euros por Paridad de Poder Adquisitivo (PPA), mientras que España apenas llega a los 161.030 euros.

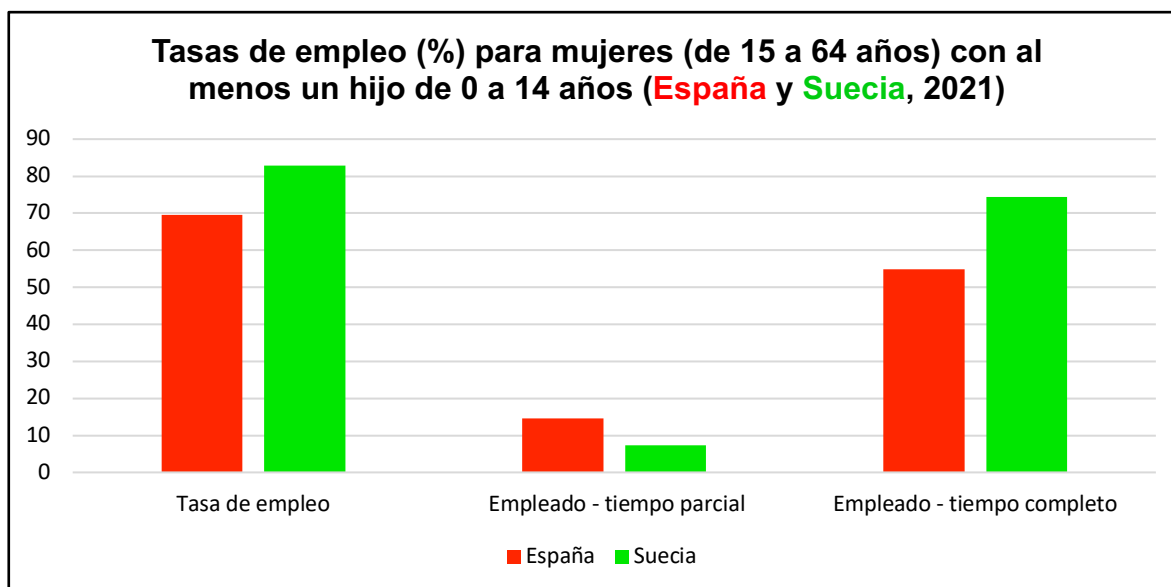
En las primeras etapas de la infancia, de 0 a 5 años, tanto en España como en Suecia, se destina una parte considerable del gasto al cuidado de niños, beneficios en efectivo y exenciones fiscales. Sin embargo, de los 6 a los 17 años, ambos países priorizan la inversión en educación. A pesar de esto, Suecia continúa invirtiendo parte de su presupuesto al cuidado de niños, destinando 19.686 euros en las edades de 6 a 11 años, mientras que España no asigna recursos específicos para esta partida, centrándose básicamente en la educación. Esta diferencia refleja los desafíos que enfrentan las familias, en especial las madres, al conciliar el trabajo y la vida familiar, lo que puede influir en la viabilidad de aumentar la natalidad en los hogares.

La mayor inversión de Suecia en apoyo familiar es clave para proporcionar mejores servicios y ayuda a las familias, posiblemente estimulando la natalidad en el país y facilitando la inserción laboral de las mujeres. Por el contrario, la menor inversión en España puede limitar el apoyo a las familias y afectar su capacidad para conciliar el trabajo y la vida familiar, lo que podría tener un impacto negativo tanto en la natalidad como en la reincorporación laboral de las mujeres, contribuyendo al aumento de la brecha de género en el ámbito laboral. Por tanto, este enfoque muestra cómo Suecia impacta positivamente en su pirámide poblacional y en la equidad de género, mientras que España enfrenta desafíos en este sentido.

### 3.5. Empleo materno

La menor inversión de España en gasto público para familias y en infancia, del apartado anterior, deberían reflejar su impacto negativo también sobre el empleo materno, ya que dificultan la integración de las mujeres en el mundo laboral a la hora de conciliar la vida familiar. Por tanto, para comparar los porcentajes de empleo materno en España y Suecia, se ha elaborado el Gráfico 21 utilizando los datos más recientes de 2021 proporcionados por la OECD (OECD, 2021). Este Gráfico muestra el porcentaje de tasas de empleo en mujeres de 15 a 64 años que tienen al menos un hijo en edades comprendidas entre 0 y 14 años.

Gráfico 21. Tasa de empleo, 2021: Mujeres de 15 a 64 años, mínimo 1 hijo a cargo de 0-14 años (%)



Fuente: Elaboración propia mediante datos OECD.

El análisis del Gráfico 21 revela que Suecia presenta un mayor porcentaje de tasas de empleo entre las mujeres en edad laboral y con al menos un hijo, abarcando edades entre 0 y 14 años, con una tasa de empleo del 82,8%, en comparación con España, que registra un 69,5%.

Otro aspecto destacable es el alto porcentaje de mujeres empleadas a tiempo completo en Suecia, alcanzando el 74,4%, en contraste con España, donde esta cifra es del 54,9%. Sin embargo, la situación difiere en el empleo a tiempo parcial, donde España muestra una mayor tasa con un 14,6%, mientras que Suecia registra solo un 7,4%.

Estos datos sugieren que las políticas de género implementadas en Suecia son más efectivas, y que las prestaciones económicas destinadas a las familias e infancia, anteriormente analizadas, resultan realmente beneficiosas, ya que parecen promover un mayor empleo entre las mujeres y facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, permitiéndoles trabajar a tiempo completo. En contraste, en España, la inserción en el mercado laboral por parte de las mujeres con hijos es menor, y muchas de ellas optan por el empleo a tiempo parcial, siendo uno de los motivos el poder cuidar de sus hijos (Torvisco, 2023).

En conclusión, en Suecia las madres no solo tienen una tasa de empleo mucho más alta que en España, sino que en su mayoría trabajan a tiempo completo. Este punto es relevante dado que en Suecia las madres también cuidan a un mayor número de hijos que no en España, como reflejaba la pirámide poblacional de Suecia (Gráfico 18), donde el porcentaje de nacimientos e infantes es considerablemente más elevado que en España (Gráfico 17). Este fenómeno es clave para dar estabilidad demográfica a la población de Suecia y de cara a afrontar futuras jubilaciones. Por tanto, España tiene una ardua tarea por delante para paliar este problema y mejorar sus políticas de género

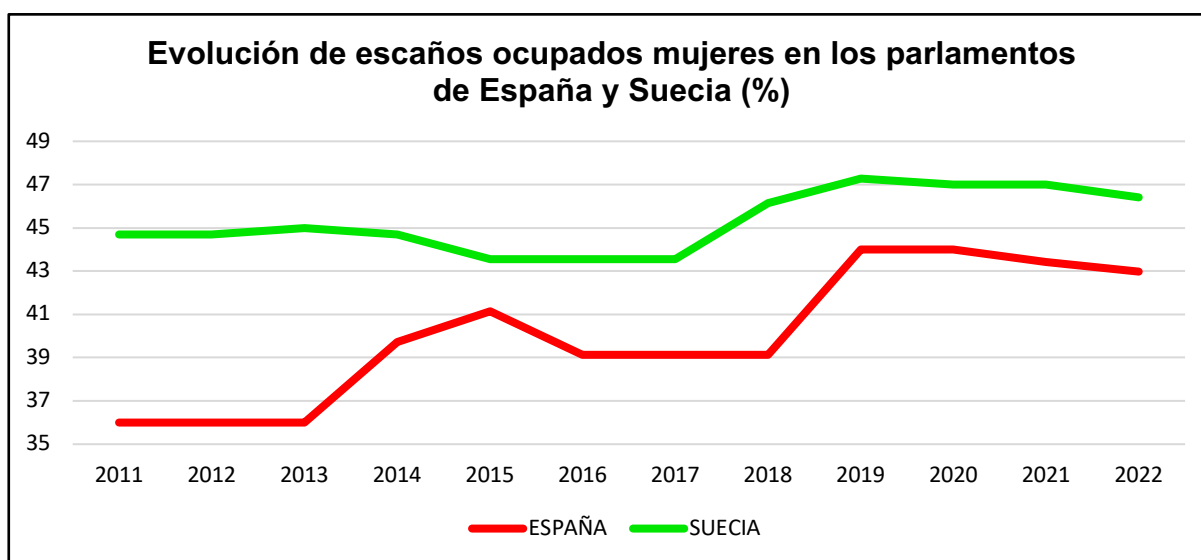


en este sentido, así como para fomentar la paridad en el cuidado de los niños por ambos progenitores. Siendo importante destacar, que Suecia ofrece bajas de paternidad desde 1974 (Tabla 2) y actualmente otorga 480 días de permiso parental (Savage, 2024), en contraste con las 16 semanas reconocidas para ambos progenitores en España (La revista Seg-social, 2020).

### 3.6. Brecha de Género en cargos políticos

Otro aspecto relevante es evaluar si las políticas de género están cerrando la brecha de género dentro de los gobiernos respectivos. Para abordar esta cuestión, se analizarán los datos proporcionados por el Banco Mundial (Banco Mundial, 2024) que permiten construir un Gráfico que ilustra la evolución del porcentaje de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos de España y Suecia durante el período de 2011 al 2022 (Gráfico 22).

Gráfico 22. Escaños ocupados por mujeres en los parlamento de España y Suecia, 2011-2022 (%)



Fuente: Elaboración propia mediante datos del Banco Mundial.

Al observar el Gráfico 22 la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales de España y Suecia a lo largo de los años se puede identificar como España presenta una tendencia general al alza desde el año 2013 hasta el 2020, con algunas fluctuaciones en el medio, concretamente del 2016 al 2018 donde bajó hasta un 39%. Sin embargo, para el 2019 y 2010 alcanzó un 44%. Aunque en los últimos 2 años ha mostrado un ligero descenso al 43%.

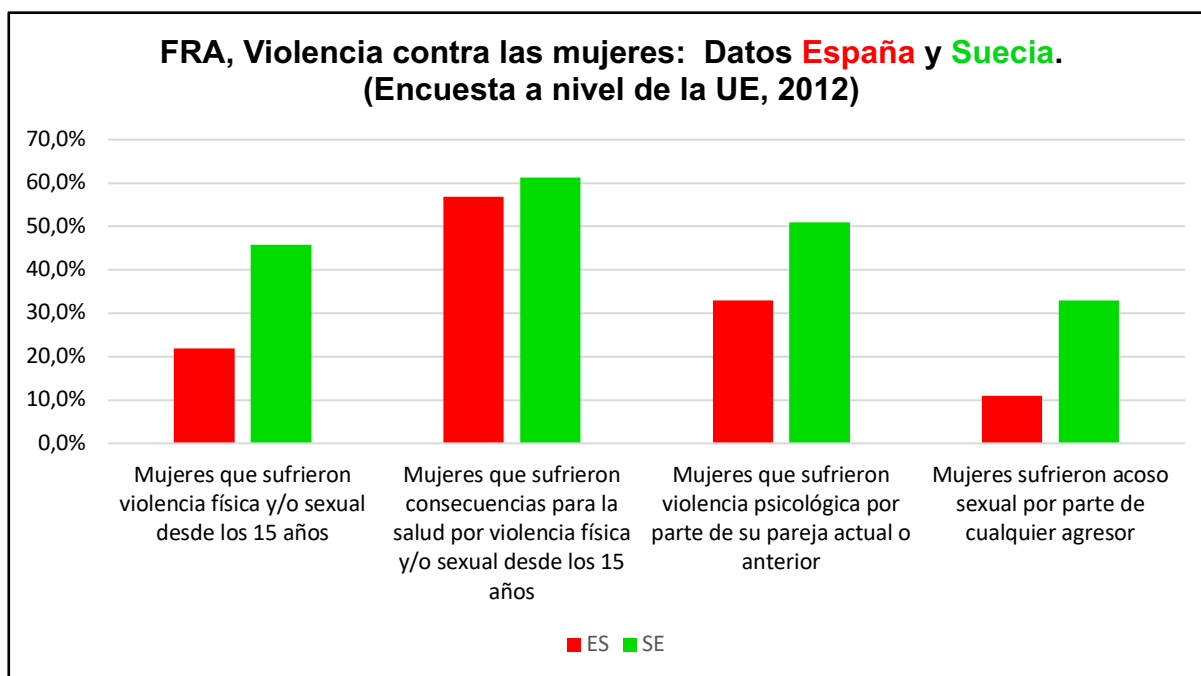
Por otro lado, en Suecia, la proporción de escaños ocupados por mujeres también ha experimentado variaciones, aunque en general su tendencia es estable y ligeramente ascendente, con excepción de los años del 2015 al 2017 incluidos, donde mostró un receso de un 1%. Sin embargo, el año 2019 destaca como el de mayor representación femenina con un 47%, aunque durante los años posteriores ha descendido muy ligeramente, tan solo medio punto porcentual.

En general, Suecia muestra una proporción de escaños ocupados por mujeres ligeramente más alta que España en la mayoría de los años. Esto indica que, a pesar de los avances en la representación femenina en el parlamento español durante la última década, aún resulta insuficiente para mantener una tendencia de crecimiento constante como la que Suecia ha logrado. Sin embargo, en términos generales, ambos países han logrado aumentar su representación femenina en el parlamento, acercándose a la paridad. Lo que sugiere que las políticas de género están teniendo un impacto positivo en este ámbito.

### 3.7. Datos de Violencia de género

En este apartado se examinarán los datos de violencia de género entre España y Suecia, utilizando la información proporcionada por la encuesta a escala UE de Violencia de Género contra las Mujeres. Estos datos fueron recopilados por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en 2012 y están disponibles en el sitio web del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE, 2017), a partir de los cuales se ha elaborado el Gráfico 23.

Gráfico 23. Datos de violencia contra las mujeres en España y Suecia (%), 2012.



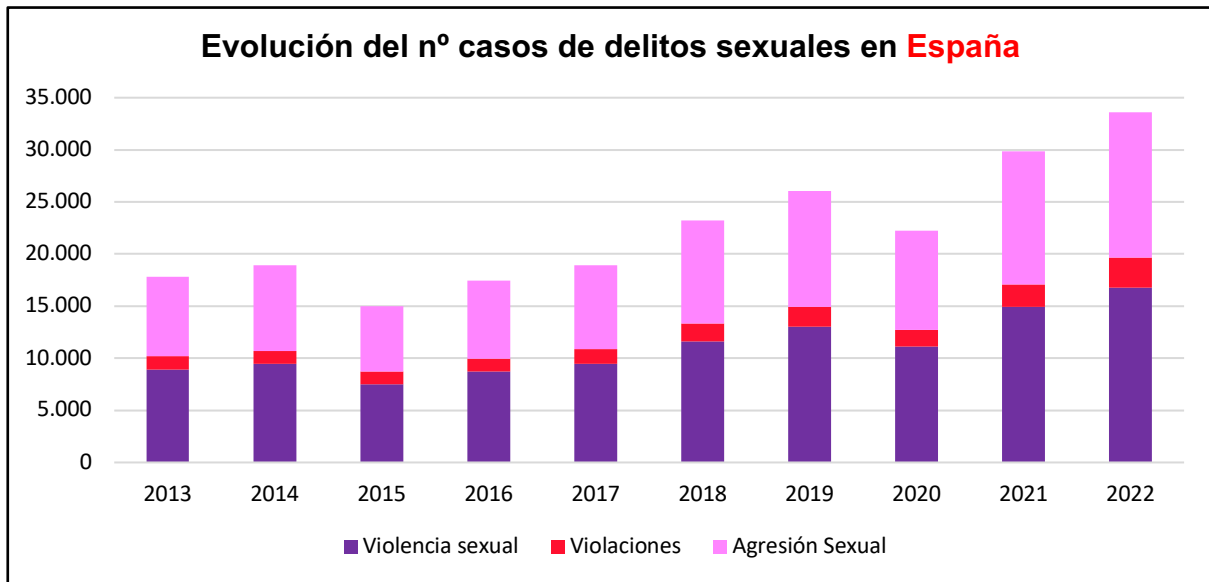
Fuente: Elaboración propia mediante datos FRA.

Es importante destacar que estos datos del Gráfico 23 tienen una antigüedad de una década, lo que implica que las políticas de género implementadas en los últimos años no reflejarán su impacto sobre dichos indicadores. No obstante, ofrecen una visión retrospectiva de la prevalencia de la violencia de género en ambos países y sirven como punto de partida para contextualizar la situación, dado que desde 2012 no se ha vuelto a realizar un estudio tan detallado por parte de Suecia.

Los datos del Gráfico 23 sobre la violencia de género indican que, a pesar de tener una población considerablemente menor en 2012, con 9,51 millones de habitantes en comparación con los 46,77 millones de España (Banco Mundial, 2022), Suecia experimentó tasas significativamente más elevadas de violencia física y/o sexual, acoso sexual y violencia psicológica. En concreto, Suecia presentó un porcentaje de casos de violencia física o sexual de 45,8%, prácticamente duplicaban las de España con un 21,9%. Mientras que la tasa de acoso sexual en Suecia llegaba al 33%, triplicando la tasa de España que se situaba en el 11% para el año 2012.

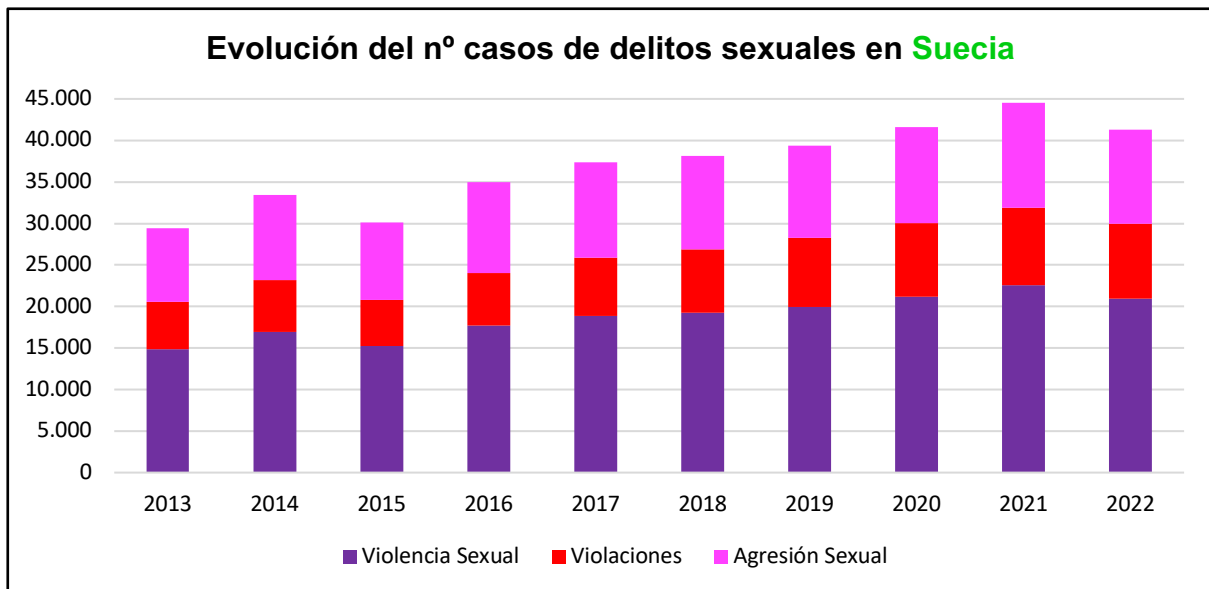
Por tanto, para poder hacer un análisis del impacto de las políticas de género en los últimos años, pueden servir los datos proporcionados por Eurostat (Eurostat, 2024), mediante los que se han creado los Gráficos 24 y 25 correspondientes a España y Suecia, respectivamente. Si bien estos datos no discriminan los delitos por género, sí permiten analizar la evolución de los casos de delitos sexuales en ambos países durante el período comprendido entre 2013 y 2022.

Gráfico 24. Número de casos de delitos sexuales en España entre 2013 y 2022.



Fuente: Elaboración propia mediante datos de Eurostat.

Gráfico 25. Número de casos de delitos sexuales en Suecia entre 2013 y 2022.



Fuente: Elaboración propia mediante datos de Eurostat.

Al comparar el Gráfico 24 y el Gráfico 25 de España y Suecia, se observa que Suecia registra cifras más altas en términos absolutos en la mayoría de los años para los tres tipos de delitos sexuales: Violencia sexual, violaciones y agresiones sexuales, durante casi todo el periodo de estudio del 2013 al 2022. En 2012, Suecia partía de cifras de casos de violencia sexual de 14.891, violaciones de 5.634 y agresiones sexuales de 8.874, mostrando una tendencia prácticamente ascendente a lo largo de los años hasta alcanzar en 2022 cifras de 20.940, 9.029 y 11.305, respectivamente, aunque se observa una ligera disminución con respecto al año anterior.

Por otro lado, los datos de España también muestran oscilaciones en los tres tipos de delitos sexuales, pero en general se aprecia un aumento. En 2013, España registró 8.923 casos de violencia sexual, 1.298 casos de violaciones y 7.625 casos de agresiones sexuales, cifras que prácticamente se duplicaron para el 2022, alcanzando 16.789, 2.865 y 13.924 casos, respectivamente. Se destaca un descenso considerable en el 2020, probablemente asociado a las restricciones y aislamientos durante la pandemia de Covid-19.

Estos datos sugieren que las políticas de género y las políticas de violencia sexual en ambos países no están teniendo el impacto deseado, ya que se esperaría una disminución en el número de agresiones en términos generales. Es particularmente preocupante el caso de Suecia, siendo considerado un país líder en avances en políticas de género, pero presentando cifras alarmantes en cuanto a delitos sexuales y violencia contra las mujeres. Es importante recordar que estos datos se basan en el número de casos y que la población actual de Suecia es cuatro veces menor que la de España, como se observó en las pirámides poblacionales de ambos países (Gráfico 18 y Gráfico 17, respectivamente). Sin embargo, es necesario señalar que estas cifras se fundamentan en el número de denuncias presentadas, no en el número real de agresiones sexuales (Rodríguez-Pina, 2018). Además, desde el año 2018 en Suecia, con la Ley de Consentimiento (swissinfo, 2018), la falta de consentimiento se considera delito de agresión sexual, ya sea de forma tácita o explícita, lo que implica que el delito sea considerado como violación. En contraste, en España, esta medida no se implementó hasta el 2022 con la Ley del “Solo Sí es Sí” (BOE-A-2022-14630, 2022), ejemplificado en el caso de “La Manada” en 2018, donde los cinco acusados fueron condenados por abuso y no por agresión sexual. Por tanto, destacan dos posibles motivos para el número reducido de delitos sexuales en España: por un lado, que las denuncias no se materializan, ya sea por miedo u otros motivos según diversos expertos (Rodríguez-Pina, 2018), y por otro, la naturaleza de las condenas por estos delitos según el marco jurídico de cada país.

#### **4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Mediante el análisis empírico de la brecha de género entre UE, España y Suecia y a partir de otros indicadores sociales y económicos, podemos establecer los siguientes resultados:

La brecha salarial de género en el ámbito laboral y según la actividad económica (Gráfico 3) muestra una reducción progresiva en las tres variables estudiadas: la UE, España y Suecia. Esto se refleja en términos de ganancias anuales brutas y salario por hora. Aunque la curva presentada por España ha sido más fluctuante durante los años 2011 a 2021, sus valores para el 2021 son sorprendentes, con un 8,9%, situándola muy por debajo de la UE con un 12,7% y de Suecia con un 11,2%. Lo que revela que las políticas de igualdad de género están teniendo un impacto positivo, especialmente en el caso de España, ya que muestra una mayor reducción en cuanto a brecha salarial de género según la actividad económica.

Por otro lado, al profundizar en el estudio mediante el análisis del sector público (Gráfico 4) y el sector privado (Gráfico 5) entre España y Suecia, se observa cómo en ambos países ha disminuido considerablemente el porcentaje de desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, en este caso, Suecia presenta los mejores datos tanto en el sector público como en el privado. Cabe destacar que, en el sector privado, la evolución de España ha sido mucho más pronunciada. En 2011, Suecia partía con un valor del 13,7%, mientras que España partía con un 21,4%. Para el año 2021, Suecia se sitúa en un 10,1%, frente al 13,5% de España. Por tanto, España aún tiene que seguir fortaleciendo las políticas de igualdad de género, especialmente en el sector privado, dado que el sector público está haciendo un gran trabajo al presentar valores en torno al 8% en ambos países.

En cuanto a la brecha de género en términos de tasas de empleo (Gráfico 6), la UE se mantiene relativamente estable, pero con valores muy elevados en torno al 10%. Lamentablemente, esta brecha de género en España ha ido en aumento durante los años de 2013 al 2022, alcanzando en este último el 9,8%. No obstante, Suecia es la que presenta valores más bajos, con un 4,7% para el 2022, aunque también muestra un aumento continuo en su curva. Por tanto, las tres variables estudiadas muestran resultados negativos en cuanto a la brecha de tasas de empleo, lo que subraya que las políticas

implementadas en este campo están resultando insuficientes. Se precisa, por lo tanto, un nuevo enfoque para frenar esta creciente brecha de género. A su vez, si en el análisis de esta brecha profundizamos en la implicación que tiene el nivel educacional en la UE, España y Suecia (Gráficos 7, 8 y 9, respectivamente), se observa un aumento significativo de ella durante el período del 2013 al 2022, especialmente en los niveles educativos más bajos (preescolar, primaria y secundaria). Por el contrario, la brecha se reduce en niveles educativos superiores, aunque Suecia ha experimentado un ligero aumento del 1,7% al 2,3% para 2022. Esto sugiere que un mayor nivel educativo se asocia con una menor brecha de género en la tasa de empleo. Es necesario que las políticas en las tres áreas de estudio incentiven el aumento del nivel educativo en la población, mientras que en el caso de Suecia se requiere una evaluación más profunda para abordar el aumento continuo de la brecha en niveles educativos superiores.

Por otro lado, la brecha de género en cuanto a la tasa de desempleo (Gráfico 10) se mantiene estable en la UE entre los años 2011 y 2022. Sin embargo, destacan los resultados de Suecia, donde inicialmente se observaron valores negativos, indicando un desempleo mayor en hombres que en mujeres. Actualmente, esta brecha está en aumento, llegando al 1%, en detrimento de las mujeres. A pesar de ello, el caso de España es aún más preocupante, con un marcado aumento en su curva hasta 2016, sin lograr reducir sus valores desde entonces, situándolos en un 3,5%. Asimismo, en este caso también se observa una correlación inversa entre el nivel educativo y la brecha de género (Gráficos 11, 12 y 13): a menor nivel educativo, mayor disparidad en las tasas de desempleo, siendo las mujeres las más afectadas. Sin embargo, a medida que aumenta el nivel educativo, la brecha tiende a disminuir. De hecho, Suecia (Gráfico 13) prácticamente llega a alcanzar la paridad entre ambos sexos en educación superior. Por tanto, España (Gráfico 12) enfrenta las peores tasas de desempleo en comparación a la UE (Gráfico 11) y Suecia (Gráfico 13), lo que supone grandes desafíos para mejorar sus resultados.

Por otra parte, el análisis de la brecha de género en las rentas para personas mayores de 65 años (Gráfico 14) se ha mantenido constantemente baja en la UE (0,1%). Sin embargo, en España, aunque su curva es más variable, la brecha sigue siendo relativamente baja, oscilando entre 0,5% y 0,9%, con un último dato de 0,7% en 2022. En contraste, a Suecia, que muestra una variabilidad similar a España, pero con valores más altos, entre 0,1% y 0,14%, con un 0,11% para el 2022 y alcanzando los datos más elevados de las tres áreas estudiadas. También sorprenden las asimetrías entre las curvas de España y Suecia, posiblemente como resultado de diferentes factores políticos y económicos. A pesar de ello, lo más destacado es que Suecia, siendo considerado uno de los países más avanzados en políticas de género, no se esperaría que obtuviera los peores resultados. Por tanto, debería tomar medidas adicionales para reducir esta brecha en las rentas de personas mayores.

De aquí surge la necesidad de conocer la población en riesgo de pobreza, tanto en mayores de 65 años como en menores. En primer lugar, se ha abordado el riesgo de pobreza entre personas de 65 años o más (Gráfico 15), mostrando una tendencia al alza en dicho riesgo en ambos sexos en la UE, España y Suecia, y una persistente desigualdad económica más marcada entre las mujeres, en comparación con los hombres. Esta disparidad es más pronunciada en Suecia, tanto en comparación con otras regiones como internamente. Lo que sugiere la necesidad de políticas que aborden la equidad de género y la seguridad financiera de las personas mayores. En segundo lugar, se analiza el riesgo de pobreza entre personas menores de 65 años (Gráfico 16), donde se encuentra una brecha interna mínima entre hombres y mujeres en la UE, España y Suecia. Sin embargo, en este caso, España muestra las cifras más elevadas de riesgo de pobreza en comparación con la UE y Suecia, por lo que se precisarían políticas específicas para reducir este riesgo.

Por otro lado, al analizar las pirámides poblacionales de España (Gráfico 17) y Suecia (Gráfico 18), se observa que en España hay una disminución de los grupos de edad más jóvenes y un aumento en los grupos de mayor edad. Esto provoca una mayor dependencia de la población mayor en términos de cuidado y seguridad social, y agrava la brecha de género debido al mayor aumento de mujeres de mayor edad que de hombres. En contraste, en Suecia, la distribución es más equilibrada en términos de género en todos los grupos de edad, aunque las mujeres superan ligeramente a los hombres en edades avanzadas. Por lo tanto, esto resalta la importancia de implementar políticas efectivas para

respaldar la estructura demográfica, especialmente en España, donde la disminución de la base natal puede llegar a tener un impacto negativo en la economía y la fuerza laboral del país.

Después de abordar el problema de la natalidad en España a través de la pirámide poblacional, es necesario analizar si existe alguna relación entre el gasto público en prestaciones para familias e infancia, desglosado por edad y tipo de gasto, tanto en España como en Suecia. Las conclusiones muestran que Suecia destina un 3,42% de su PIB en prestaciones familiares, mientras que España solo aporta un 1,48%, según datos de 2019 (Gráfico 19). Asimismo, Suecia (Gráfico 20) invierte más en todas las etapas de la infancia, lo que podría estimular la natalidad y facilitar la inserción laboral de las mujeres. En contraste, la menor inversión de España (Gráfico 20) podría limitar el apoyo a las familias y afectar la conciliación de la vida familiar y laboral, contribuyendo así a la mayor brecha de género que presenta en el ámbito laboral y a la menor disminución en la natalidad evidenciada en su estructura poblacional. Además, el estudio del empleo materno (Gráfico 21) también muestra tasas de empleo más elevadas en las mujeres de Suecia, en especial en el empleo a tiempo completo, en comparación con España, pese a que en Suecia las madres también cuidan a un mayor número de hijos que en España, como reflejan la natalidad de su estructura demográfica. Por tanto, esto sugiere que las políticas de género y las prestaciones económicas en Suecia son más efectivas para promover la inserción laboral de las mujeres y la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, así como para fomentar la paridad en el cuidado de los niños por ambos progenitores.

También resulta interesante comparar la representación de escaños en los parlamentos de España y Suecia (Gráfico 22) para identificar si existe una brecha de género. Este análisis ha mostrado que España experimentó un notable crecimiento en el número de escaños ocupados por mujeres desde 2011, alcanzando alrededor del 43% desde 2019. En cuanto a Suecia, ha mantenido una tendencia estable y ligeramente ascendente, con valores cercanos al 47% a partir de 2019 en el parlamento sueco, lo que representa mejores resultados que España. Sin embargo, ambos países están avanzando hacia la paridad, lo que denota el impacto positivo de la reducción de esta brecha entre hombres y mujeres gracias a la implementación de políticas de género en este ámbito.

Finalmente, en cuanto al análisis de datos de violencia de género entre España y Suecia (Gráfico 23), se observa que, a pesar de que Suecia tiene una población considerablemente menor a la de España, experimentó tasas significativamente más elevadas de violencia física y/o sexual, acoso sexual y violencia psicológica. En concreto, Suecia presentó un porcentaje de casos de violencia física o sexual de 45,8%, casi el doble que España, con un 21,9%. Además, la tasa de acoso sexual en Suecia llegaba al 33%, triplicando la tasa de España que se situaba en el 11% para el año 2012. Asimismo, los datos posteriores a 2012 (Gráficos 24 y 25) también muestran cifras preocupantes en ambos países, con una tendencia al alza en los casos de delitos sexuales en general. Por ello, las políticas de género en cuanto a violencia sexual en ambos países no están teniendo el impacto deseado, especialmente en Suecia (Gráfico 25), considerando que su población es casi tres veces menor y siendo un país de referencia en el índice de desigualdad y por la implementación temprana en sus políticas de igualdad de género, en comparación con España (Gráfico 24).

Para concluir este apartado, pasaremos a dar respuesta a las preguntas que se formularon al inicio de este TFG y si las hipótesis establecidas han sido cumplidas:

P1.- ¿Cuál es el impacto efectivo de las políticas de género en la reducción de la brecha de género en áreas críticas como el mercado laboral?

Las políticas de género han tenido un impacto positivo y efectivo en la reducción de la brecha de género en áreas críticas como el mercado laboral, especialmente en España, donde se ha logrado una notable disminución de la brecha salarial en los últimos años, superando incluso a la UE y a Suecia. Estas políticas también han reducido considerablemente la disparidad salarial entre hombres y mujeres, tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, España aún necesita fortalecer sus políticas, especialmente en el sector privado, donde la brecha persiste significativamente. Además, las tasas de empleo y desempleo muestran una brecha de género persistente, siendo más marcada en España en comparación con la UE y Suecia.

P2.- ¿Cuál es el impacto efectivo de las políticas de género en la reducción de la brecha de género en áreas críticas como la educación?

Las políticas de género han tenido un efecto positivo en la reducción de la brecha de género, especialmente en niveles de educación superior. Se observa que un mayor nivel educativo se correlaciona con una menor brecha de género tanto en las tasas de empleo como de desempleo. Sin embargo, España aún presenta brechas considerablemente mucho más elevadas en comparación con Suecia. Por otro lado, Suecia ha logrado casi alcanzar la paridad entre ambos sexos en educación superior en cuanto a tasas de desempleo, lo que sugiere que sus políticas en este campo están siendo más efectivas. Sin embargo, es importante destacar que Suecia también enfrenta una ligera tendencia al alza en la relación entre el nivel educativo y la tasa de empleo, lo que indica la necesidad de fortalecer aún más estas políticas para abordar dicha brecha.

P3.- ¿Cuál es el impacto efectivo de las políticas de género en la reducción de la brecha de género en áreas críticas como la pobreza?

En cuanto a la brecha de género en la pobreza, las políticas de género no están logrando el impacto deseado. En la población mayor de 65 años, esta brecha ha aumentado en los últimos años en la UE, España y especialmente en Suecia donde sus mujeres presentan tasas muy elevadas en comparación a los hombres, obteniendo una gran brecha entre ambos. Por tanto, esto implica la necesidad de medidas urgentes al respecto. Por otro lado, Suecia y la UE han logrado cierta estabilidad en el riesgo de pobreza entre hombres y mujeres de menos de 65 años, mientras que España muestra valores mucho más elevados en comparación a estas dos áreas, lo que sugiere que las políticas en España no están siendo efectivas a la hora de reducir el riesgo de pobreza entre la población menor de 65 años.

H1.- Se espera que las políticas de género en Suecia reflejen una menor brecha salarial y mayor igualdad laboral, más que en España.

Podemos concluir que la hipótesis se cumple parcialmente. Esto se debe a que en los últimos años, España ha mostrado una menor brecha salarial según la actividad económica que Suecia. Sin embargo, en lo que respecta a la brecha salarial tanto en el sector público como en el privado, los datos de Suecia son mejores. Además, en términos de tasas de empleo y desempleo, Suecia exhibe una mayor igualdad laboral que España. Las tasas de empleo en mujeres con hijos también son más altas en Suecia, donde además se observa un mayor número de mujeres contratadas a tiempo completo, a diferencia de España, que supera a Suecia en contratos parciales para estas mujeres. Por otro lado, Suecia también presenta mayor número de escaños ocupados por mujeres en el parlamento que no España.

H2.- Se prevé que las políticas suecas fomenten una menor brecha de género en las rentas de personas mayores y muestren menor riesgo de pobreza que en España.

Esta hipótesis también se cumple parcialmente, dado que Suecia presenta una mayor brecha de género en las rentas de personas mayores de 65 años en comparación con España. Sin embargo, los datos muestran que tanto hombres como mujeres en Suecia tienen un menor riesgo de pobreza que en España, tanto en el grupo de mayores de 65 años como en el de menores de esa edad. A pesar de esto, se observa que la brecha de género en las rentas de personas mayores de 65 años es menor en Suecia en comparación con España.

H3.- Se estima que Suecia ofrezca una educación más equitativa y accesible que en España, debido a sus políticas de género más inclusivas.

Esta hipótesis parece ser cierta, ya que Suecia invierte más dinero público en apoyar a las familias y la infancia en comparación con España. Esto sugiere que Suecia tiene políticas más sólidas para ayudar a las familias y brindar mejores servicios a los niños. Esta inversión adicional puede contribuir a una educación más equitativa y accesible en Suecia en comparación con España. Además, los valores de la brecha de género para las tasas de empleo y desempleo según el nivel educativo también son considerablemente menores en Suecia que en España, lo que respaldaría dicha hipótesis.

H4.- Se constatará que las políticas de género en Suecia muestran una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, reflejándose en una estructura demográfica más equilibrada.

La hipótesis también resulta ser cierta, dado que Suecia, a diferencia de España, presenta una pirámide poblacional de forma columnar, lo que refleja un mayor equilibrio e igualdad en términos de género en todos los grupos de edad. Esto sugiere una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar en Suecia, en contraste con España y su baja natalidad. Además, Suecia invierte más en apoyar a las familias y la infancia en comparación con España, lo que también respalda la idea de que sus políticas son más sólidas para ayudar a las familias y brindar mejores servicios a los niños. Por tanto, estas inversiones adicionales pueden contribuir a una estructura demográfica más equilibrada, como la reflejada por Suecia.

H5.- Se espera que la violencia de género en Suecia sea menor que en España, dado que es uno de los países con mayor índice de igualdad de género y una larga historia de políticas de igualdad de género.

La hipótesis es falsa o parece ser falsa. Dado que Suecia cuenta con políticas de igualdad de género más avanzadas y una larga historia en este ámbito. Sin embargo, los datos indican que experimenta tasas significativamente más altas de violencia física y/o sexual, acoso sexual y violencia psicológica en comparación con España. Además, el número de casos de delitos sexuales en Suecia supera a los de España, pese a que Suecia tiene una población cuatro veces menor. Estos hallazgos sugieren que otros factores contribuyen a esta disparidad y que pueden desvirtuar el cumplimiento de la hipótesis. Debido a que es posible que existan casos de delitos sexuales que no son denunciados en España, tal y como afirman ciertos expertos (Rodríguez-Pina, 2018). Asimismo, el marco jurídico de estos delitos puede influir en la forma en que se denuncian y procesan en cada país.

## **IMPLICACIONES ÉTICAS Y SOCIALES**

Históricamente, el poder ha estado mayormente concentrado en manos de los hombres, lo que ha generado discriminación y limitaciones de oportunidades para las mujeres en diversos aspectos de la vida, como el ámbito familiar, laboral, educativo y social (Naciones Unidas, 2019). Estos roles de género tradicionales están profundamente arraigados en la sociedad.

En este contexto, las políticas de género buscan desafiar y transformar estos roles tradicionales, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres (González & Zabludovsky, 2023). Este cambio no solo tiene un impacto a nivel social, sino también en el desarrollo individual de las personas. Al romper con los estereotipos de género y promover valores como la igualdad, equidad y diversidad, estas políticas pueden contribuir a la construcción de un carácter individual moralmente más justo, más inclusivo y respetuoso dentro de la sociedad.

Por tanto, las políticas de género tienen como objetivo no solo cambiar las estructuras sociales, sino también influir en la forma en que las personas se ven a sí mismas y se relacionan con los demás, contribuyendo a la formación de individuos más conscientes y comprometidos con la equidad de género. Este cambio en la percepción y conducta individual puede reflejarse en un impacto positivo en la sociedad, creando un ambiente social más colaborativo y empático, aportando mayor bienestar.

Además, desde el punto de vista social, las políticas de género también tienen un impacto significativo en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Al eliminar barreras que obstaculizan la integración de diversos grupos sociales y al empoderar a las mujeres, se reducen la brecha salarial de género y se fomenta una mayor participación femenina en el mercado laboral (Murillo, 2020). En consecuencia, las empresas pueden considerar la promoción de la igualdad de género como un valor añadido para su RSC, lo que no solo contribuye a la reducción de la pobreza, sino que también maximiza el uso del talento humano disponible, impulsando así la eficiencia y el crecimiento económico.



## VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En el año 2000, las Naciones Unidas establecieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que comprendían 8 propósitos para el desarrollo sostenible. A raíz de su éxito, en 2015, las Naciones Unidas adoptaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como una nueva hoja de ruta para la Agenda 2030 (Objetivos de Desarrollo Sostenible, s. f.). En este contexto, este Trabajo de Final de Grado está estrechamente relacionado con diversos ODS:

**ODS 4: Educación de calidad.** Trata de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. A lo largo de este trabajo, se analizarán las políticas de género y su influencia sobre la educación en España y Suecia, así como su impacto en el aspecto económico. Se busca identificar la brecha educativa existente entre hombre y mujeres, revelando los desafíos que deben abordarse para cumplir con el principio ODS4.

**ODS 5: Igualdad de género.** Busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Este objetivo está directamente vinculado a este Trabajo de Final de Grado, ya que abordará el estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en España y Suecia. Además, analizará datos sobre la violencia de género y los índices de desigualdad en ingresos por edades. Se examinarán los cambios ocurridos en España y Suecia tras la implementación de políticas de género tras su evolución a lo largo del tiempo, así como las debilidades que muestra.

**ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.** Se centra en proporcionar empleo adecuado para todos y promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible. Este Trabajo de Final de Grado abordará la brecha de empleo y desempleo entre hombres y mujeres, incluida la brecha salarial entre ambos sexos. Se analizará si, tras la implementación de políticas de género durante los últimos años, persisten desigualdades en las oportunidades de acceso a un trabajo decente. Además, se examinarán las diferencias en la brecha salarial entre ambos sexos a tiempo completo y parcial en España y Suecia.

**ODS 10: Reducción de las desigualdades.** Este trabajo, al analizar la evolución de las políticas de género en Suecia y compararlas con las de España, busca determinar si ha habido una reducción en las desigualdades. Específicamente, se abordarán las desigualdades de género y su impacto económico, utilizando datos de Suecia como país de referencia.

## CONCLUSIONES

Este trabajo ofrece un análisis cualitativo del contexto político y social en Europa, centrándose en España y Suecia, resaltando las políticas de igualdad de género más relevantes a lo largo de más de un siglo (Tabla 1 y Tabla 2, respectivamente). Observando que Suecia implementó sus políticas antes que España, siendo un ejemplo la obligatoriedad de la educación primaria para ambos sexos en 1842 (UNESCO, 1981), mientras que en España las mujeres no obtuvieron el derecho a la educación hasta 1957 (Sánchez Blanco & Hernández Huerta, 2012). Además, España mostró un retroceso durante la dictadura franquista (1939-1975), revocando la Constitución de 1931 (Tena, 2019), no volviendo a ser instaurada hasta 1978. Así mismo, el divorcio que había sido instaurado en 1932 (Público, 2021), no volvió a legalizarse hasta 1981. En contraposición, en Suecia se mantuvieron vigentes las políticas implementadas, como la legalización de los anticonceptivos y del aborto bajo ciertas circunstancias en 1938, y en 1939 las mujeres laboristas lograron la prohibición del despido a mujeres embarazadas (Aumaitre, 2016).

No obstante, actualmente España ha avanzado notablemente en políticas de igualdad de género, especialmente durante la última década, a través de diversos Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Tabla 1), ascendiendo del séptimo puesto en el Índice de Igualdad de Género en 2013 al cuarto en 2023 (EIGE, 2023). Mientras tanto, Suecia ha mantenido su liderazgo en el primer puesto a lo largo de estos mismos años.

Por otro lado, este trabajo también elaboró un análisis cuantitativo utilizando datos del INE, Eurostat, OECD y el Banco Mundial, entre otros. Estudiando la evolución de la brecha de género en varios

ámbitos mediante diversos Gráficos porcentuales, así como de otros indicadores sociales y económicos, de la última década entre España, Suecia y la UE como referencia.

Por tanto, se examinó la brecha salarial de género según la actividad económica en Suecia y España (2011-2021), observando una considerable reducción en ambas naciones. Así mismo, en ambos países también se analizó la brecha salarial tanto en el sector público como en el privado, siendo en este último sector donde Suecia destaca por su menor porcentaje. Por lo tanto, queda patente que España aún tiene margen de mejora, especialmente en políticas dirigidas al sector privado.

Además, este estudio abordó la brecha de género en función de las tasas de empleo y desempleo en Suecia y España durante el período de 2013 a 2022, evidenciando un aumento progresivo de dichas brechas. Llegando España a duplicar la tasa de empleo y triplicar la de desempleo, en comparación a las de Suecia. Así mismo, se examinó su impacto en función del nivel educativo, considerando 3 niveles educativos que abarcan desde preescolar hasta educación superior. Concluyendo que a menor nivel de educación, mayor era la brecha de género tanto en la tasa de empleo como en la de desempleo, afectando negativamente a las mujeres. Por tanto, las políticas de género para abordar esta brecha han sido insuficientes y necesitan ser mejoradas, especialmente en relación con el nivel educativo más bajo, que presentó porcentajes muy elevados en ambos países. En cambio, en cuanto a niveles más altos, Suecia presentó menor brecha que España tanto para la tasa de empleo como desempleo. De hecho, en educación superior, Suecia casi alcanzó la paridad. Por lo tanto, España podría considerarla como modelo de referencia para niveles más altos de educación.

Por otro lado, se investigó la brecha de género en las rentas para personas mayores de 65 años durante el período 2011-2022. Sorprendentemente, Suecia presentó una mayor brecha en comparación con España, a pesar de ser un país conocido por sus políticas de género avanzadas. Lo que sugiere la necesidad de implementar medidas adicionales en Suecia para reducir la brecha en las rentas de personas mayores.

Asimismo, se ha planteado la necesidad de analizar el riesgo de pobreza entre las personas mayores de 65 años para el mismo período (2011-2022). Se observó una tendencia al alza tanto en España como en Suecia, con una marcada desigualdad económica entre mujeres y hombres, especialmente en Suecia. Por tanto, las políticas de igualdad de género dirigidas a este grupo no están siendo efectivas, debido al creciente riesgo de pobreza en ambos países, especialmente entre las mujeres. A su vez, se ha examinado este mismo riesgo de pobreza entre menores de 65 años (2011-2022), revelando una brecha mínima interna entre hombres y mujeres para los datos internos de España y Suecia. Sin embargo, España mostró cifras mucho más elevadas que las de Suecia. Por ello, España debería reconsiderar qué está fallando en sus políticas al presentar valores tan elevados en este grupo en 2022, en comparación con Suecia.

Desde otro enfoque social y económico, se analizaron las pirámides poblacionales de España y Suecia. En España, hay más personas mayores y menos jóvenes, mientras que en Suecia la distribución es más equilibrada. Se investigó el gasto público en prestaciones familiares y en infancia en ambos países. Suecia destina el doble de su PIB que España en prestaciones familiares y extiende el cuidado de niños hasta los 11 años, mientras que en España solo se ofrece hasta los 5 años. Además, se analizaron las tasas de empleo para mujeres entre 15 y 64 años con al menos un hijo. Suecia presentó una mayor tasa de empleo y más contratos a tiempo completo que España, lo que podría explicar la menor natalidad en España debido a dificultades en la conciliación laboral y familiar. Por tanto, es necesario que España mejore sus políticas de género, tomando como referencia las medidas de Suecia, que promueven la igualdad de género y la conciliación familiar. Un ejemplo es que en Suecia ofrecen 480 días de permiso parental, mientras que España ofrece 16 semanas por progenitor, que tan solo suponen un total de 224 días.

También se examinó la evolución de los escaños ocupados por mujeres en los parlamentos de España y Suecia. Desvelando que la brecha de género del 2011 al 2022 es cada vez menor, pero que Suecia cuenta con un mayor número de escaños ocupados por mujeres que no España. Por tanto, pese al gran progreso mostrado por España, aún queda margen para mejorar las políticas y alcanzar niveles como los de Suecia, o incluso el ideal para ambos países, que sería la completa paridad.

Para completar el análisis cualitativo de este trabajo, se examinaron los datos de violencia de género en España y Suecia. Sorprendentemente, Suecia presentaba tasas significativamente más elevadas de violencia física y/o sexual, acoso sexual y violencia psicológica en 2012, en comparación con España, incluso duplicando y triplicando las cifras. Este contraste es notable considerando que la población de España es cuatro veces mayor que la de Suecia. Además, los datos posteriores (2013 al 2022) sobre el número de delitos sexuales en ambos países, aunque no discriminan por género, también muestran cifras mucho más altas en Suecia, especialmente en casos de violaciones, que prácticamente duplican los casos registrados en España, así como en casos de violencia sexual. Esto sugiere que las políticas contra la violencia de género pueden no estar siendo efectivas en Suecia, y posiblemente tampoco en España, ya que muchos casos no son denunciados, según revelan expertos. Asimismo, las diferencias en los sistemas legales y judiciales entre países pueden influir en cómo se abordan y tratan estos delitos, desde el momento en que se denuncian hasta su proceso legal y resolución. Un ejemplo es la ley del "solo sí es sí" que no fue instaurada en España hasta el 2022, mientras que en Suecia una ley similar, la Ley de Consentimiento, está vigente desde 2018.

## **PERSPECTIVAS FUTURAS Y RECOMENDACIONES**

Las perspectivas y recomendaciones buscan no solo abordar las actuales desigualdades de género, sino también establecer un marco de políticas sostenibles y efectivas que puedan adaptarse a los cambios sociales y económicos futuros

### **Perspectivas Futuras**

Las perspectivas futuras en el análisis comparativo de las políticas de género entre España y Suecia se centran en varios aspectos clave. Es fundamental que la evolución de las políticas en ambas naciones continúe, especialmente en áreas con disparidades significativas como la brecha salarial y la representación política. Además, implementar y evaluar nuevas políticas basadas en los éxitos y desafíos observados en ambos países será crucial para avanzar hacia una mayor igualdad de género.

En el ámbito educativo y laboral, es esencial evaluar la efectividad de las políticas que promueven la igualdad de género, especialmente aquellas dirigidas a reducir la brecha en sectores específicos y niveles educativos más bajos. Así mismo, es vital evaluar los programas de capacitación para mujeres adultas con bajos niveles educativos.

Las medidas contra la violencia de género requieren un análisis continuo de las tasas de violencia y la efectividad de las medidas preventivas y de apoyo a las víctimas. Comparar los sistemas judiciales y la implementación de políticas legales como la ley del "solo sí es sí" en España y la Ley de Consentimiento en Suecia ayudará a identificar las mejores prácticas.

Las políticas de conciliación familiar y laboral deben ser evaluadas para entender su impacto en la tasa de natalidad y la estabilidad de la pirámide poblacional. La eficacia de las prestaciones familiares y los permisos parentales extendidos también debe ser estudiada.

Finalmente, es necesario desarrollar políticas específicas para reducir la brecha de género en las rentas y el riesgo de pobreza entre las personas mayores de 65 años, y analizar los sistemas de pensiones para asegurar que estas políticas sean inclusivas y efectivas.

### **Recomendaciones**

En base al análisis comparativo de las políticas de género en España y Suecia, aunque ambos países han hecho progresos significativos, aún hay áreas donde se pueden realizar mejoras. Estas recomendaciones están diseñadas para abordar estas áreas, fomentando una mayor igualdad de género y mejorando la efectividad de las políticas existentes, considerando las fortalezas y debilidades en ambos contextos nacionales.

**Refuerzo de las Políticas de Igualdad de Género:** España debería continuar fortaleciendo sus políticas de igualdad de género, tomando como referencia las mejores prácticas de Suecia, especialmente en el sector privado y en la representación política. Suecia, por su parte, debe reevaluar y ajustar sus políticas para abordar áreas donde aún persisten desigualdades, como la brecha de género en las rentas para personas mayores.

**Mejora de la Educación y la Formación:** España y Suecia deberían implementar programas de formación y educación continua, dirigidos a mujeres con bajos niveles educativos para mejorar sus oportunidades laborales y reducir la brecha de género en el empleo. Además, es crucial fomentar la participación de mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres mediante incentivos y programas de apoyo.

**Fortalecimiento de Medidas contra la Violencia de Género:** Incrementar los recursos y la formación para la prevención de la violencia de género y el apoyo a las víctimas en ambos países, asegurando la implementación efectiva de las políticas existentes. También se recomienda realizar estudios comparativos sobre la efectividad de las leyes de consentimiento y ajustar las políticas nacionales basándose en los resultados.

**Políticas de Conciliación Familiar y Laboral:** España debería ampliar las prestaciones familiares y los permisos parentales para equipararse con el modelo sueco, lo que podría contribuir a aumentar la tasa de natalidad y mejorar la conciliación laboral y familiar. Asimismo, es importante evaluar y adaptar las políticas de conciliación laboral y familiar para asegurar que sean inclusivas y efectivas, incentivando la participación de ambos progenitores en el cuidado de los hijos.

**Reducción de la Brecha de Género en la Tercera Edad:** España y Suecia deberían desarrollar políticas específicas para reducir la brecha de género en las pensiones y asegurar una mayor igualdad económica entre hombres y mujeres mayores de 65 años. También es esencial implementar programas de apoyo económico y social para mujeres mayores, especialmente aquellas en situación de pobreza.

**Investigación y Monitoreo Continuo:** Realizar investigaciones continuas y detalladas sobre la efectividad de las políticas de igualdad de género en ambas naciones, adaptando y mejorando las estrategias según los resultados obtenidos. Además, ampliar la comparativa a otros países de la UE permitirá identificar tendencias comunes y desarrollar políticas más efectivas a nivel europeo.

## **VALORACIÓN**

Tras mis cinco años de estudios en el grado de Economía de la UOC, este TFG representa la culminación de dichos estudios. Convirtiéndose en una experiencia muy enriquecedora sobre el campo de las políticas de género en España y su comparativa con Suecia. Aunque al principio no fue fácil enfocar el desarrollo de este trabajo y seleccionar los datos adecuados debido a la amplia información disponible sobre políticas de género, finalmente logré centrarme en los aspectos más relevantes y relacionados para presentarlos con mayor claridad en mi enfoque.

Uno de los mayores retos fue la obtención de datos actualizados sobre la violencia de género en Suecia. El último estudio exhaustivo realizado en 2012 por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) proporcionó datos valiosos, pero desde entonces no se ha vuelto a realizar una investigación similar de tal detalle. Esto limitó mi capacidad para comparar de manera completa y precisa los datos de violencia de género entre ambos países. No obstante, utilicé los datos proporcionados por Eurostat (2024) para analizar la evolución de los delitos sexuales entre 2013 y 2022, aunque estos datos no discriminan por género y presentan limitaciones debido a posibles sesgos en la denuncia y diferencias en el marco jurídico de cada país.

Por otro lado, este TFG me ha permitido reconocer los significativos avances de España en la última década en las políticas de género, especialmente en términos de reducción de la brecha salarial, tanto en el sector público como en el privado, aunque aún estamos lejos de la paridad absoluta. Además, un hallazgo crucial ha sido la fuerte correlación entre el gasto público en ayudas familiares y la reducción de la brecha de género en el empleo materno en Suecia, lo que sugiere una posible solución para

abordar el problema de la baja natalidad en España. Este hallazgo destaca la importancia de las políticas de apoyo familiar para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de las mujeres, especialmente aquellas con hijos.

Así mismo, este TFG me ha permitido profundizar en el campo de las políticas de género, lo cual me apasiona, además de adquirir una comprensión más crítica y detallada. Gracias a él, he desarrollado habilidades en el uso de herramientas ofimáticas como Word, Excel y PowerPoint, así como en la elaboración de análisis cuantitativos y cualitativos con la información más relevante. Los Gráficos y datos estadísticos incluidos fueron esenciales para visualizar y entender las diferencias y similitudes entre ambos países. La metodología aplicada ha permitido una comprensión integral de los impactos de estas políticas en áreas como la brecha salarial, el empleo y la violencia de género. Considero que he utilizado criterios basados en la claridad, profundidad y relevancia del análisis, y puedo afirmar que el trabajo ha cumplido con los objetivos previstos, proporcionando un análisis detallado y comparativo de las políticas de género en España y Suecia.

Por último, quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a mi director de trabajo, Ramón Ruiz Navarro, por su invaluable apoyo y ánimos en la elaboración de este TFG, especialmente en los momentos más difíciles que he atravesado en mi situación personal. Su amplia trayectoria tanto a nivel laboral como académica, su paciencia y su disposición para una comunicación rápida y fluida han sido fundamentales para la realización de este proyecto. Gracias a su orientación y sus consejos, pude superar los desafíos encontrados, que no fueron pocos. Finalmente, pude alcanzar los objetivos y dar forma completa a este trabajo, del cual me siento orgullosa.

## **AUTOEVALUACIÓN**

Este TFG presenta un análisis sólido tanto cualitativo como cuantitativo, abordando las políticas más relevantes de los últimos 100 años en Suecia y España, y aportando datos de la última década de ambos países. Además, muestra una base sólida y fiable, sustentada por datos oficiales de los cuales se han extraído los Gráficos y resultados. Asimismo, se han podido valorar las políticas de género en múltiples ámbitos, incluyendo el educacional, laboral, familiar, tercera edad, cargos políticos y violencia de género. Revelando que en líneas generales, España ha tenido una evolución positiva en cuanto a sus políticas de género en la última década. De hecho, en el índice de igualdad de género, España ha alcanzado el cuarto puesto en 2023, en comparación con el séptimo puesto en 2013.

Además, este TFG amplía la información sobre el impacto de las políticas de género tanto en Suecia como en España. Mientras que otros trabajos se centran específicamente en un solo ámbito, como el laboral o la violencia de género, este estudio ofrece una visión más completa. Por tanto, espero que sirva de contribución al conocimiento y desarrollo de políticas de género más justas e igualitarias, con el objetivo de alcanzar en un futuro cercano la completa paridad entre hombres y mujeres.

Las numerosas horas que he dedicado a este trabajo han servido para darme cuenta de que mi pasión por el tema ha ido creciendo a medida que ampliaba la investigación. Por ello, me gustaría seguir ampliando mis conocimientos y continuar investigando en este campo en un futuro, espero que cercano. En unos años, podría recoger información más actualizada para seguir comparando la evolución de las políticas de género y su impacto, así como evaluar la efectividad de las nuevas políticas o reformas implementadas en España. Además, se podría ampliar el trabajo mediante un análisis comparativo más amplio con otros países de la UE, para obtener una visión más global de las políticas de género y su impacto dentro de la Unión Europea.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apolitical*. (2017, junio 6). Cómo una política de licencia parental cambió la forma en que Suecia ve la paternidad. <https://apolitical.co/solution-articles/es/la-politica-de-licencia-parental-cambio-la-forma-en-que-suecia-ve-la-paternidad>
- Aumaitre, A. (2016, marzo 9). *Politikon*. Suecia, ¿un paraíso para la igualdad? <https://politikon.es/2016/03/09/suecia-un-paraíso-para-la-igualdad/#>
- Banco Mundial*. (2022). Población, total 2012 | Data. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL?end=2022&start=2012>
- Banco Mundial*. (2024). Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (%). v2\_14312. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SG.GEN.PARL.ZS>
- Barragué Calvo, B. (2018). *M1. Tipología y dimensiones de la desigualdad*. Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
- Bertran, J. (2022, octubre 5). Así nació el movimiento #MeToo: un artículo periodístico y un tuit. *El Periódico*. <https://www.elperiodico.com/es/ocio-y-cultura/20221005/too-movimiento-nacio-tuit-articulo-76224737>
- BOE-A-1961-14132. (1961). En *Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer*. Recuperado 11 de abril de 2024, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>
- BOE-A-2022-14630. (2022, septiembre 6). Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>
- Calderón, J. (2020, noviembre 25). *La lucha feminista en España durante los últimos 20 años: del «espejismo de igualdad» a las manifestaciones masivas*. 20 minutos. <https://www.20minutos.es/noticia/4437610/0/lucha-feminista-espana-ultimos-20-anos-del-espejismo-de-igualdad-a-las-manifestaciones-masivas/>
- Castro Garcia, C., & Pazos Morán, M. (2008). Instituto de Estudios Fiscales. En *PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PARENTALES EN EUROPA: ALGUNOS ELEMENTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL*. [https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles\\_trabajo/2007\\_26.pdf](https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2007_26.pdf)
- CCOO. (2024, febrero). Con más avances sin brechas. <https://www.ccoo.es/bb8bc912feda7381d81ebed991a86a4a000001.pdf>
- Comisión Europea*. (2020). Estrategia para la igualdad de género. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es#avances-en-igualdad-de-g%C3%A9nero](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es#avances-en-igualdad-de-g%C3%A9nero)
- Datos mundial*. (2024). <https://www.datosmundial.com/europa/espana/index.php>
- Díaz, C., & Ortiz, R. M. (2017). *M4. Economía y género*. Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
- Echevarria, D. (2023, agosto 15). *El Español*. Estos fueron los principios de la Ley del Divorcio en España: se remonta hace más de 40 años. [https://www.elespanol.com/historia/20230815/principios-ley-divorcio-espana-remonta-hace-anos/785921420\\_0.html](https://www.elespanol.com/historia/20230815/principios-ley-divorcio-espana-remonta-hace-anos/785921420_0.html)
- Edo Montero, M., & Alfageme Chao, A. (2020). *POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE SUECIA Y ESPAÑA* [Universidad Jaime I]. [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/191072/TFM\\_2020\\_EdoMontero\\_Marta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/191072/TFM_2020_EdoMontero_Marta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- EIGE*. (2017). Suecia. Violencia. Índice de Igualdad de Género. Instituto Europeo para la Igualdad de Género. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2017/domain/violence/SE>

- EIGE.* (2022). Índice de Igualdad de Género. Datos del índice de igualdad de género 2013 a 2023. Instituto Europeo para la Igualdad de Género. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/ES>
- EIGE.* (2023). Compare countries. Index. 2023. Gender Equality Index. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries/index/bar>
- EIGE.* (2024a). Spain 2023. Gender Equality Index. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/ES>
- EIGE.* (2024b). Gender Equality Index. Europa. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/ES>
- El Economista.* (2021). El desafío demográfico de España: en 2050 habrá dos jubilados por cada tres trabajadores en activo. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11239199/05/21/El-desafio-demografico-de-Espana-en-2050-habra-dos-jubilados-por-cada-tres-trabajadores.html>
- EUR-LEX.* (2004, septiembre 10). Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias. <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/incorporation-of-equal-opportunities-into-community-policies.html>
- Eurostat.* (2024, abril 23). Statistics. Delitos registrados por la policía por categoría de delito. <https://doi.org/10.2908>
- Exteriores.* (2023, abril). Reino de Suecia. OFICINA DE INFORMACIÓN DIPLOMÁTICA. Ministerio de Asuntos exteriores de la Unión Europea.
- González Gómez, G., & Zabludovsky Kuper, G. (2023). *Tesis: Participación de mujeres mexicanas en el servicio exterior: Contribuciones y obstáculos* [Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000848333/3/0848333.pdf>
- Göteborgs universitetsbibliotek.* (2022). Göteborgs universitetsbibliotek: Kampen om kunskapen av Christina Florin, professor i kvinnohistoria. <https://www2.uu.se/kvinn/portaler/kunskap/historik/>
- Government Sweden.* (2019). Gender equality policy in Sweden. A Government for Gender Equality. Government Offices of Sweden. Ministry of Employment. <https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf>
- INE.* (s. f.-a). Instituto Nacional de Estadística. Brecha salarial de género (no ajustada), en salarios por hora. Recuperado 18 de abril de 2024, de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259926137287](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259926137287)
- INE.* (s. f.-b). Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por secciones de actividad económica y periodo en la UE 2009\_2021(10892). Recuperado 18 de abril de 2024, de [https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10895#\\_tabstable](https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10895#_tabstable)
- INE.* (s. f.-c). Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según naturaleza del empleador (sector público, sector privado) y periodo en los países de la UE. Tabla-28101. Recuperado 3 de mayo de 2024, de <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28101>
- INE.* (s. f.-d). Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo. Tabla-10879. Recuperado 3 de mayo de 2024, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10879>
- INE.* (s. f.-e). Tasa de empleo según niveles de educación y periodo. España, UE-27 y UE-28 (de 20 a 64 años). Tabla-10889. Recuperado 3 de mayo de 2024, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10889>

- INE. (s. f.-f). Tasa de paro y brecha de género (De 15 a 74 años) según periodo en la UE. Tabla-11179. Recuperado 3 de mayo de 2024, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11179>
- INE. (s. f.-g). Tasa de paro según niveles de educación en la UE (de 15 a 74 años). Tabla-11181. Recuperado 3 de mayo de 2024, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11181>
- INE. (s. f.-h). Renta relativa de las personas mayores por periodo en la UE. Tabla-10944. Recuperado 3 de mayo de 2024, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10944&L=0>
- INE. (s. f.-i). Población en riesgo de pobreza relativa según edad y periodo en la UE. Tabla-11022. Recuperado 3 de mayo de 2024, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11022&L=0>
- INE. (2024). Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/buscar/searchResults.do?Menu\\_botonBuscador=&searchType=DEF\\_SEARCH&startat=0&L=0&searchString=brecha%20g%C3%A9nero](https://www.ine.es/buscar/searchResults.do?Menu_botonBuscador=&searchType=DEF_SEARCH&startat=0&L=0&searchString=brecha%20g%C3%A9nero)
- Informations Verige. (2023a, septiembre 25). Surgimiento del estado de bienestar en función de los derechos humanos y la igualdad de género. <https://www.informationsverige.se/es/om-sverige/att-komma-till-sverige/valfardsstatens-framvaxt-utifran-manskliga-rattigheter-och-jamstalldhet.html>
- Informations Verige. (2023b, noviembre 24). Derechos de la mujer e igualdad de género. <https://www.informationsverige.se/es/om-sverige/individens-rattigheter-och-skyldigheter/kvinnors-rattigheter-och-jamstalldhet.html>
- Instituto de las mujeres. (2022, enero 22). Instituto de las Mujeres - Plan estratégico, Plan inicial y Plan anual. <https://www.inmujeres.gob.es/ellInstituto/PlanesEstrategicos/home.htm>
- La Moncloa. (s. f.). Organización de España . Recuperado 3 de abril de 2024, de <https://www.lamoncloa.gob.es/espana/organizacionestado/Paginas/index.aspx>
- La Moncloa. (2023, marzo 7). El Gobierno impulsa la representación paritaria de mujeres y hombres en la política, la Administración y las empresas . <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2023/070323-rp-cministros.aspx>
- La revista Seg-social. (2020, diciembre 23). El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero. <https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero>
- Legítima Defensa. (2024, febrero 6). Artículo 14 de la Constitución Española de 1978: Un análisis profundo. - Legítima Defensa. [https://legitimadefensa.es/articulo-14-constitucion-espanola-1978/?expand\\_article=1#google\\_vignette](https://legitimadefensa.es/articulo-14-constitucion-espanola-1978/?expand_article=1#google_vignette)
- Ley Orgánica 3/2007, BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, n.º 71, de 23 de marzo de 2007 (2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Mestres Domènech, J. (2023, junio 9). *Caixa Bank*. «Baby boomers»: quiénes son y cómo afrontan la jubilación. <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/baby-boomers-quienes-son-y-como-afrontan>
- Ministerio de Igualdad. (s. f.). Instituto de las mujeres. Gestión de Fondos Europeos. Recuperado 1 de abril de 2024, de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgramasEuropeos/GestionFondosEuropeos.htm>
- Ministerio de Igualdad. (2024, marzo 6). 8M. DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER. <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/8m-dia-internacional-de-la-mujer/>
- Ministerio de política territorial y función pública. (2021). *III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado. Gobierno de España.*



- Mondéjar Aráez, D. (2020, octubre 2). Democracia: ¿Qué es? ¿Qué tipo hay en España? Definiciones y Sistemas del mundo. *La Sexta*.  
[https://www.lasexta.com/diccionarios/politico/democracia\\_202010015f76ccad8f2c3c0001d33931.html](https://www.lasexta.com/diccionarios/politico/democracia_202010015f76ccad8f2c3c0001d33931.html)
- Montero, M. E. (2020). *POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE SUECIA Y ESPAÑA. Trabajo Final de Master. UJI.*
- Moreno, L. (2001, enero 1). La «vía media» española del modelo de bienestar mediterráneo. *Papers. Vol.63/64*, 67-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.5565/rev/papers/v63n0.1207>
- Murillo, J. (2020, febrero 3). *La Igualdad en la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas*. Concilia2. <https://www.concilia2.es/la-igualdad-en-la-responsabilidad-social-corporativa-de-las-empresas/>
- Naciones Unidas. (s. f.). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Recuperado 14 de marzo de 2024, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- Naciones Unidas. (2019). *Integridad y Ética. Módulo 9. Dimensiones de Género de la Ética*. [https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE\\_9\\_-\\_Gender\\_Dimensions\\_of\\_Ethics\\_-\\_Spanish.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_9_-_Gender_Dimensions_of_Ethics_-_Spanish.pdf)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible*. (s. f.). United Nations. Recuperado 22 de marzo de 2024, de <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- OCDE. (2019). Family Database. Public spending by age of children. PF1.6. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- OECD. (2019). Family Database. Public spending on family benefits. PF1.1. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- OECD. (2021). Family Database. Maternal employment. LMF1.2. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- Parlamento Europeo. (2021, noviembre 8). INFORME sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2018-2020 | A9-0315/2021 |. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0315\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0315_ES.html)
- Population Pyramid*. (s. f.). Population Pyramids of the World from 1950 to 2100. Recuperado 27 de abril de 2024, de <https://www.populationpyramid.net/>
- Público*. (2021, junio 22). ¿Han pasado 40 años desde la aprobación del divorcio u 89 desde la ley de la República? <https://www.publico.es/sociedad/han-pasado-40-anos-aprobacion-divorcio-u-89-ley-republica.html>
- Pulido Montes, C., Francia, G., & Ancheta Arrabal, A. (2021). Biopolíticas de cierre de centros educativos desde una perspectiva de género: los casos de España y Suecia. *Revista española de educación comparada*, ISSN 1137-8654, N° 38 (Extra), 2021, págs. 17-43, 38, 17-43.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7843325&info=resumen&idioma=ENG>
- Reinoso, B. (2015). Insistir y resistir el nuevo modelo sueco del bienestar. En *TFG- Grado en Relaciones laborales. Universidad de Málaga*.  
<https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11674/Insistir%20y%20resistir%20el%20nuevo%20modelo%20sueco%20del%20bienestar%20%20%28TFG%20Blanca%20Reinoso%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez-Pina, G. (2018, mayo 1). *EL PAÍS*. España se sitúa entre los países europeos con menos denuncias por violación.  
[https://elpais.com/politica/2018/05/01/actualidad/1525191861\\_436257.html?event\\_log=regonetap](https://elpais.com/politica/2018/05/01/actualidad/1525191861_436257.html?event_log=regonetap)
- Sánchez Blanco, L., & Hernández Huerta, J. L. (2012). La educación femenina en el sistema educativo español (1857-2007). *El Futuro del Pasado: revista electrónica de historia*, ISSN-e 1989-9289, N°. 3, 2012 (Ejemplar dedicado a: Historia y género: nuevas perspectivas),

- págs. 255-281, 3, 255-281.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3941222&info=resumen&idioma=SPA>
- Savage, M. (2024, febrero 10). *BBC*. El país en el que es tabú que los hombres no se tomen la licencia de paternidad cuando nacen sus hijos. *News Mundo*.  
<https://www.bbc.com/mundo/articulos/cyr45x4gv7zo>
- SEPE. (2023, septiembre 8). La Unión Europea avanza con paso decidido hacia la igualdad salarial. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/SEPE/2023/Septiembre/&detail=La-Union-Europea-avanza-con-paso-decيدido-hacia-la-igualdad-salarial>
- Sweden. (2023, septiembre 8). Equal power and influence for women and men – that’s what Sweden is aiming for. *Gender equality*. <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>
- Swedish Gender Equality Agency. (2024). GENDER EQUALITY POLICY IN SWEDEN.  
<https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>
- swissinfo. (2018, julio 1). Entra en vigor en Suecia una ley sobre el consentimiento sexual. <https://www.swissinfo.ch/spa/entra-en-vigor-en-suecia-una-ley-sobre-el-consentimiento-sexual/44229102>
- Tena, A. (2019, marzo 7). *EPOS*. ¿Cómo han evolucionado los derechos de la mujer en el mundo laboral? <https://www.epos-ett.com/historia-laboral-de-la-mujer/>
- Torralba, C. (2022, noviembre 12). *La diplomacia feminista pierde en Suecia a su gran referente | Internacional | EL PAÍS*. [https://elpais.com/internacional/2022-11-13/la-diplomacia-feminista-pierde-en-suecia-a-su-gran-referente.html?event=regonetap&event\\_log=regonetap&prod=SUSDIGCRART&o=cerrsus](https://elpais.com/internacional/2022-11-13/la-diplomacia-feminista-pierde-en-suecia-a-su-gran-referente.html?event=regonetap&event_log=regonetap&prod=SUSDIGCRART&o=cerrsus)
- Torvisco, P. (2023, octubre 7). *RTVE Economía*. Trabajar a tiempo parcial por obligación: en España hay 2,8 millones de personas con este tipo de contrato. <https://www.rtve.es/noticias/20231007/trabajar-tiempo-parcial-por-obligacion-mujer-cuidados-jornada-completa/2457557.shtml>
- UNESCO. (1981). Las Reformas de la educación: experiencias y perspectivas. Biblioteca Digital. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000036295\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000036295_spa)