



WORICA

Women inclusion and empowerment
through collage art

WORICA

Informe internacional sobre igualdad de género e inclusión

Análisis comparativo – Suecia, Francia, Italia, España, Austria y Grecia

Versión en español: Fractals – Art Education

2026



CEIPES

Folkuniversitetet
Folkuniversitetet vid Umeå universitet

fractals



Co-Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Swedish Council for Higher Education. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Sobre este informe

Inclusión y empoderamiento de las mujeres a través del arte del collage.

Este informe internacional ha sido elaborado por los socios de **WORICA – Women inclusion and empowerment through collage art**, una asociación Erasmus+ de educación de personas adultas (proyecto 2025-1-SE01-KA220-ADU-000350853) que reúne a Folkuniversitetet (Suecia), Brûlant-e-s (Francia), CEIPES ETS (Italia), Fractals – Art Education (Estado español), ÖJAB (Austria) y SOFFA – Social Fashion Factory (Grecia).

Compara los seis contextos nacionales documentados en los informes nacionales WORICA: garantías constitucionales y leyes clave, estrategias y planes de acción nacionales, autoridades competentes, derechos de las mujeres y mecanismos de protección, medidas de inclusión social y servicios de apoyo, indicadores clave, principales retos y vulnerabilidades interseccionales. Junto con los informes nacionales, constituye la base del Manual europeo WORICA de igualdad de género.

La información refleja la situación en el momento de su redacción (2026). Las leyes, los servicios y los datos cambian; se recomienda verificar la información actualizada con las autoridades y organizaciones citadas.

Licencia: salvo que se indique lo contrario, esta publicación se distribuye bajo licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Al reutilizarla, cite “proyecto WORICA”.

Sitio web del proyecto: worica.eu

Cofinanciado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los del Consejo Sueco de Educación Superior. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

Índice

Informe internacional	5
Introducción	5
Objetivo y alcance del informe	5
Metodología y enfoque	6
Panorama general de los países socios	7
Compromisos internacionales y directivas de la UE	7
Contextos nacionales y marcos jurídicos	8
Garantías constitucionales y fundamentos jurídicos	9
Leyes clave en materia de igualdad de género	9
Divergencias en las innovaciones jurídicas (perspectiva comparativa ampliada)	14
Estrategias y planes de acción nacionales	15
Prioridades comunes en todos los países	16
Estrategias específicas por país	17
Análisis comparativo de las áreas de enfoque estratégico	20
Igualdad en el lugar de trabajo	20
Violencia de género	20
Vulnerabilidades interseccionales	21
Liderazgo y representación de las mujeres	21
Autoridades competentes y organismos de igualdad	21
Ministerios del Gobierno central: Institución para la igualdad de género y la inclusión	22
Ministerios específicos y órganos de coordinación de alto nivel	23
Organismos independientes de igualdad y mecanismos de supervisión	23
Estrategias de inclusión, redes de apoyo y prevención de la violencia	24
Perspectiva comparativa	25
Derechos de la mujer y mecanismos de protección	25
Derechos laborales	25
Permiso parental y conciliación de la vida laboral y familiar	26
Protección contra la violencia de género	27
Mecanismos de denuncia y reparación	27
Perspectivas comparativas	29

Medidas y políticas de inclusión social para mujeres vulnerables	30
Mujeres migrantes	30
Mujeres con discapacidad	31
Personas LGBTQI+	31
Mujeres rurales	32
Servicios de apoyo (los servicios ofrecen asesoramiento, asistencia jurídica y derivaciones)	32
Formación y educación (competencias, reinserción y empoderamiento)	32
Apoyo psicológico y social (salud mental y empoderamiento)	33
Servicios de cuidado infantil (conciliación de la vida laboral y familiar y empleo)	33
Análisis comparativo de los enfoques de inclusión social y los servicios de apoyo	33
Indicadores y datos clave	34
Índice de Igualdad de Género	34
Tasa de empleo femenino	34
Brecha salarial de género	35
Tasas de participación en el mercado laboral	35
Análisis comparativo de indicadores clave	36
Principales retos	36
Estereotipos y normas de género	37
Acceso a los cuidados, los servicios sanitarios, la educación y el empleo	37
Vulnerabilidades interseccionales	38
Lagunas en la aplicación	38
Análisis comparativo de los retos	38
Transparencia interseccional	39
Análisis comparativo de las posiciones de defensa	39

Informe internacional

Introducción

La igualdad de género ha consolidado progresivamente su estatus como principio fundamental en los ordenamientos jurídicos europeos; sin embargo, su traducción en derechos efectivos y realidades vividas sigue siendo desigual y depende del contexto. El análisis de los marcos jurídicos nacionales constituye, por lo tanto, un punto de partida fundamental para comprender cómo se conceptualiza, institucionaliza y pone en práctica la igualdad en las diferentes jurisdicciones. En lugar de limitarse a declaraciones formales, las políticas contemporáneas de igualdad de género se inscriben en complejas arquitecturas jurídicas que combinan normas constitucionales, instrumentos legislativos y regulaciones específicas de cada sector.

Suecia, Austria, Francia, el Estado español, Italia y Grecia son casos especialmente pertinentes para un análisis colaborativo desde esta perspectiva. A nivel de la UE, todas las naciones mencionadas han establecido marcos jurídicos exhaustivos que abordan la discriminación, los derechos laborales y la violencia de género, y todas ellas están comprometidas con la igualdad como derecho fundamental. A nivel nacional, sin embargo, los niveles de aplicación de las leyes y las políticas varían considerablemente entre sí. El análisis de las diferencias y similitudes permitirá comprender mejor cómo aborda el sistema jurídico la desigualdad de género estructural dentro de un marco europeo común.

Objetivo y alcance del informe

El presente informe tiene por objeto ofrecer un examen detallado de los marcos jurídicos que regulan la igualdad de género, en particular en Austria, Francia, Grecia, Italia, el Estado español y Suecia, así como en Europa a gran escala, con el fin de identificar tanto las características estructurales como las tendencias dinámicas.

En la sección «Compromisos internacionales y directivas de la UE» se describen importantes tratados de derechos humanos y directivas de la UE sobre la igualdad de género en el liderazgo, la remuneración y las condiciones de trabajo. La sección «**Contexto nacional y marco jurídico**» describe cómo las leyes contra la discriminación y los principios constitucionales han configurado las legislaciones nacionales. La sección sobre «**Estrategias y planes de acción nacionales**» explica cómo los países aplican las leyes mediante objetivos, esfuerzos coordinados y supervisión. También destaca la función de los organismos gubernamentales especializados en promover la igualdad y prevenir la violencia y la discriminación. Las políticas que apoyan la inclusión, la igualdad de oportunidades y la

protección contra la discriminación se analizan en la sección «**Medidas de inclusión social y políticas para grupos vulnerables**». Los servicios de asesoramiento, asistencia jurídica y derivación para víctimas de violencia de género y discriminación se incluyen en la sección «**Servicios de apoyo**». El Índice de Igualdad de Género, la tasa de empleo femenino y la brecha salarial de género se encuentran entre los indicadores clave utilizados para medir el progreso que se presentan en la sección «**Indicadores clave**». Las barreras estructurales, culturales y de recursos que persisten a pesar de los sólidos marcos legales se tratan en la sección «**Principales retos**». La sección sobre **vulnerabilidades interseccionales** analiza cómo los prejuicios se ven agravados por la superposición de características como el género, la raza, la situación migratoria, la discapacidad o la clase social.

El informe destaca patrones similares centrándose en Austria, Francia, Grecia, Italia, el Estado español y Suecia. A pesar de operar dentro del mismo marco legislativo europeo, las seis naciones difieren enormemente en cuanto a sus organizaciones, gestión, operaciones y características nacionales generales. Este documento utiliza un enfoque integral para examinar tanto las similitudes como las diferencias.

Metodología y enfoque

El análisis se basa en una metodología cualitativa fundamentada en el examen sistemático de los informes de contexto nacional elaborados como parte del proyecto WORICA. Se basa en informes nacionales redactados por los socios del consorcio que representan a seis países europeos diferentes. Estos documentos constituyen fuentes primarias, ya que recopilan y sintetizan las disposiciones legales oficiales, la evolución legislativa y los acuerdos institucionales de cada contexto nacional. Todos los recursos específicos utilizados para este informe internacional se enumeran en las notas al pie.

El enfoque metodológico combina dimensiones descriptivas y analíticas. Por un lado, ofrece una presentación estructurada de las garantías constitucionales, los marcos jurídicos y los instrumentos legislativos clave. Por otro lado, interpreta estos elementos para identificar patrones subyacentes, como el grado de integración jurídica, el equilibrio entre protección y promoción, y la aparición de nuevas herramientas reguladoras.

La dimensión comparativa es fundamental para el análisis. Se examinan Italia, el Estado español, Suecia, Grecia, Francia y Austria a través de categorías temáticas paralelas: fundamentos constitucionales, marcos legislativos y leyes clave, lo que permite una comparación coherente y sistemática. Este enfoque facilita la identificación de similitudes en los compromisos normativos, al tiempo que revela diferencias en el diseño jurídico, la orientación de las políticas y la complejidad normativa.

En lugar de adoptar un inventario puramente descriptivo de las leyes, el informe hace hincapié en la lógica interna de cada sistema jurídico, teniendo en cuenta cómo interactúan los diferentes instrumentos y cómo contribuyen al objetivo más amplio de lograr la igualdad de género.

Panorama general de los países socios

Italia, el Estado español, Grecia, Suecia, Austria y Francia demuestran un firme compromiso formal con la igualdad de género, arraigado en sus sistemas constitucionales y reforzado por una amplia gama de medidas legislativas. En todos los contextos, la igualdad se enmarca no solo como un principio jurídico, sino también como un objetivo político que requiere la intervención activa de las autoridades públicas.

El desarrollo de la legislación en materia de igualdad de género refleja un proceso gradual y acumulativo en el que sucesivas medidas legislativas han ampliado progresivamente el alcance de la intervención. El marco jurídico ha evolucionado desde un enfoque inicial centrado en los derechos fundamentales y la protección laboral hacia un sistema más diversificado que aborda múltiples dimensiones de la desigualdad, incluyendo el gobierno corporativo, la inclusión social y la violencia de género. Esta evolución sugiere una transición de una lógica predominantemente protectora a un enfoque más proactivo y basado en incentivos, en el que los instrumentos jurídicos se utilizan para promover el cambio conductual y organizativo.

Los países mencionados presentan modelos estructurados y sistematizados, caracterizados por una clara jerarquía de normas jurídicas y un alto grado de densidad legislativa. La distinción entre leyes orgánicas, leyes ordinarias e instrumentos reglamentarios permite una regulación diferenciada de las cuestiones relacionadas con la igualdad, desempeñando las leyes orgánicas un papel central en la definición y protección de los derechos fundamentales. Esta arquitectura jurídica se complementa con un sólido marco institucional, que incluye un Ministerio de Igualdad específico responsable de la coordinación y la implementación.

Todos los países comparten el compromiso de abordar la desigualdad de género; sus diferentes estructuras jurídicas reflejan distintos enfoques de gobernanza e integración de políticas.

Compromisos internacionales y directivas de la UE

Los ordenamientos jurídicos de Austria, Francia, Italia, el Estado español y Suecia se basan en tratados internacionales de derechos humanos. Estos compromisos se han convertido en la base de la normativa de la Unión Europea, que ha sido el principal motor de la modernización legislativa en el resto de Europa. La legislación de la UE ha armonizado eficazmente las normas sobre remuneración justa, no discriminación y conciliación de la vida laboral y familiar, salvando así las diferencias entre las diversas costumbres nacionales. Los principios fundamentales de la acción legal en materia de igualdad de género son las diversas directivas del Derecho de la UE sobre empleo, equilibrio de género, transparencia salarial e igualdad de remuneración.

La Directiva refundida 2006/54/CE sobre el empleo y la ocupación es la instrucción básica refundida que integró la legislación anterior sobre igualdad de oportunidades y trato en el lugar de trabajo y sirvió de base para todos los litigios posteriores en materia de igualdad de género.

La Directiva sobre el equilibrio de género en el gobierno corporativo [Directiva (UE) 2022/2381] establece objetivos claros para la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa, lo que convierte la cuestión del liderazgo empresarial de un asunto de política privada en una obligación jurídica pública.

La transparencia salarial y su cumplimiento [Directiva (UE) 2023/970] es un paso crucial para acabar con la «caja negra» de la remuneración empresarial, al exigir a las empresas que revelen estructuras salariales transparentes y reforzar el cumplimiento del principio de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor».

Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor [Directiva (UE) 2023/970] y el Consejo del 10 de mayo para reforzarla mediante mecanismos de cumplimiento y transparencia salarial.

Las directivas son una herramienta de doble filo. Son restricciones que establecen normas mínimas, pero también un motor que empuja a los Estados miembros a establecer normas jurídicas más estrictas. Estas directivas, al tiempo que promueven la convergencia gradual de la legislación en materia de igualdad en el empleo, permiten la flexibilidad nacional y que cada país interprete los principios de la UE a través del prisma de su propio patrimonio jurídico.

Este marco de gobernanza multinivel da lugar a un ciclo continuo de retroalimentación en el que las normas se negocian a nivel internacional, se modifican a nivel europeo y, posteriormente, se incorporan a la legislación nacional.

Contextos nacionales y marcos jurídicos

Los marcos jurídicos nacionales de los países socios se caracterizan por su complejidad y su organización en múltiples niveles, que combina principios constitucionales con una amplia gama de instrumentos legislativos. Estos marcos no han surgido como sistemas estáticos, sino que se han desarrollado a lo largo del tiempo en respuesta a la evolución de las demandas sociales, las prioridades políticas y las influencias normativas.

El marco jurídico muestra una expansión progresiva tanto en alcance como en profundidad. Basado inicialmente en garantías constitucionales, ha incorporado gradualmente un conjunto diverso de medidas legislativas que abordan aspectos específicos de la desigualdad de género. Esto incluye disposiciones de la legislación laboral, normativas contra la discriminación y medidas de derecho penal dirigidas a la violencia de género. La evolución del marco refleja un reconocimiento creciente de la necesidad de abordar no solo la discriminación formal, sino también las desigualdades estructurales y sistémicas.

El sistema jurídico se distingue por su estructura formal y su amplia cobertura. La coexistencia de diferentes tipos de leyes permite una regulación matizada de las cuestiones de igualdad en múltiples ámbitos. Las leyes orgánicas, que regulan los derechos fundamentales, en particular, sirven como instrumentos clave para regular los derechos fundamentales, mientras que las leyes ordinarias y los decretos-leyes abordan aspectos más específicos o técnicos. Este enfoque por niveles permite la integración de las consideraciones de igualdad de género en una amplia gama de ámbitos políticos, desde el empleo y la salud hasta la representación política y la inclusión social.

En todos los países, los marcos jurídicos reflejan un proceso continuo de adaptación y perfeccionamiento, lo que ilustra la naturaleza dinámica de la igualdad de género como ámbito jurídico y político.

Garantías constitucionales y fundamentos jurídicos

Las disposiciones constitucionales constituyen el núcleo normativo de los marcos de igualdad de género en todos los países, estableciendo principios vinculantes que guían la evolución legislativa y política. Estas disposiciones no solo prohíben la discriminación, sino que también definen el papel del Estado en la promoción de la igualdad.

En Italia, por ejemplo, la Constitución de 1948 articula una visión integral de la igualdad que abarca tanto las dimensiones formales como las sustantivas. Afirma la igualdad ante la ley, garantiza la igualdad de derechos y de remuneración en el empleo y promueve la igualdad de acceso a los cargos públicos. Es importante destacar que estas disposiciones implican una obligación activa por parte de las autoridades públicas de eliminar las barreras que impiden la plena participación de las mujeres en la vida social, económica y política.

En el Estado español, la Constitución de 1978 establece de manera similar la igualdad como un derecho fundamental, y el artículo 14 prohíbe explícitamente la discriminación por razón de sexo y otras características. Esta disposición sirve como punto de referencia central para el desarrollo de la legislación posterior, garantizando que todas las medidas legales se ajusten al principio de no discriminación.

En otros contextos europeos, las garantías constitucionales van más allá de las declaraciones simbólicas; proporcionan una base jurídica que da forma a todo el marco normativo y legitima nuevas intervenciones legislativas.

Leyes clave en materia de igualdad de género

El marco jurídico de Italia, el Estado español, Grecia, Suecia, Francia y Austria se caracteriza por una evolución acumulativa y sectorial, en la que las sucesivas intervenciones legislativas han ampliado progresivamente tanto el alcance como la profundidad de la regulación en materia de igualdad de género.

El sistema italiano se compone de un conjunto de leyes que abordan ámbitos específicos como el empleo, la política familiar y la protección contra la violencia. Este enfoque incremental ha permitido un alto grado de adaptabilidad, lo que ha permitido al sistema jurídico responder a cuestiones emergentes mediante reformas específicas. Al mismo tiempo, da lugar a un cierto

grado de fragmentación, lo que requiere la coordinación entre múltiples instrumentos jurídicos para garantizar la coherencia y la eficacia.

el Estado español presenta un modelo legislativo altamente estructurado y jerárquico, en el que la distinción entre leyes orgánicas y leyes ordinarias desempeña un papel central. Esta arquitectura permite un enfoque integral e integrado, en el que se abordan diferentes dimensiones de la igualdad dentro de un sistema jurídico coherente.

Austria adopta un modelo que combina garantías constitucionales con un fuerte énfasis en la legislación especializada contra la discriminación. Este marco se caracteriza por su claridad y aplicabilidad, con derechos, obligaciones y recursos bien definidos. Además, el modelo austriaco hace especial hincapié en la aplicación institucional, garantizando que las normas jurídicas estén respaldadas por mecanismos capaces de supervisar su cumplimiento y facilitar el acceso a la justicia.

El sistema griego se ha visto moldeado por interacciones a largo plazo con las leyes y políticas de la UE. Su marco ha evolucionado con una dinámica estructural particular. En consecuencia, el sistema griego muestra un alto nivel de cumplimiento formal de los criterios jurídicos europeos.

Una concepción universal de la igualdad ha servido históricamente de base para el modelo francés. Francia busca promover la igualdad sustantiva a través de una serie de reformas legislativas. Por lo tanto, la trayectoria de Francia está pasando de un paradigma mayoritariamente formal y universalista a un sistema híbrido que combina principios normativos con procedimientos correctivos específicos y la aplicación regulatoria.

El marco sueco se basa en la idea de la igualdad, que debe estar estructuralmente arraigada en todas las facetas de las políticas públicas debido a su coherencia sistemática e integración dentro del Estado del bienestar. El aspecto jurídico de este modelo está estrechamente vinculado a las obligaciones proactivas impuestas a las instituciones públicas y a los actores privados. El enfoque preventivo del sistema sueco es una de sus características distintivas. La redistribución de los deberes y obligaciones sociales es una de las formas en que las políticas pretenden abordar las causas subyacentes de la desigualdad.

En conjunto, estos seis modelos ilustran diferentes vías hacia el mismo objetivo: la transformación de la igualdad formal en derechos efectivos y exigibles.

Italia: Evolución de la legislación en materia de igualdad de género

La evolución de la legislación sobre igualdad de género en Italia refleja una transformación más amplia en la concepción de la igualdad en sí misma, pasando de un enfoque protector y compensatorio a una perspectiva más proactiva y estructural. Esta trayectoria puede entenderse como un cambio gradual de la protección de las mujeres como grupo vulnerable a la promoción de la igualdad como objetivo sistémico que requiere intervención en múltiples ámbitos.

En sus primeras fases, la legislación italiana se centró principalmente en salvaguardar los derechos de las mujeres en el mercado laboral, en particular en relación con la maternidad y las condiciones de trabajo. Estas medidas fueron esenciales para establecer protecciones

básicas, pero su alcance siguió siendo limitado, ya que abordaban formas específicas de discriminación sin alterar de manera fundamental las desigualdades estructurales subyacentes.

La adopción de instrumentos legislativos más completos, como el Código de Igualdad de Oportunidades, marcó un punto de inflexión significativo al introducir un marco más coherente y general para abordar la discriminación. Este cambio vino acompañado de un reconocimiento cada vez mayor de la necesidad de ir más allá de la igualdad formal hacia la igualdad sustantiva, lo que requería medidas activas para corregir los desequilibrios y promover la participación equitativa.

Los acontecimientos recientes ilustran aún más esta transformación. La introducción de cuotas de género en el gobierno corporativo representa una intervención directa destinada a abordar la infrarrepresentación en los puestos de toma de decisiones. Del mismo modo, la implementación de sistemas de certificación de igualdad de género refleja un giro hacia una regulación basada en incentivos, que anima a las organizaciones a adoptar políticas y prácticas internas que promuevan la igualdad. Estos mecanismos indican una creciente dependencia de la innovación regulatoria, que combina obligaciones legales con incentivos económicos y de reputación.

El aumento de las disposiciones del derecho penal relativas a la violencia de género también apunta a la ampliación del marco jurídico a ámbitos que tradicionalmente quedaban fuera del ámbito de la legislación en materia de igualdad. El 25 de noviembre de 2025, Italia modificó su Código Penal, añadiendo el artículo 577-bis que define el feminicidio como un delito independiente, punible con cadena perpetua. Este enfoque integrado se basa en el entendimiento de que la desigualdad de género es un fenómeno multidimensional y que se necesita una acción coordinada entre las distintas ramas del derecho.

el Estado español: Leyes orgánicas y ordinarias exhaustivas

El enfoque de el Estado español en materia de legislación sobre igualdad de género se distingue por su alto nivel de formalización, coherencia y exhaustividad. El uso de leyes orgánicas como instrumentos principales para regular los derechos fundamentales proporciona una base normativa sólida y estable, garantizando que la igualdad de género quede integrada en el nivel más alto de la jerarquía jurídica.

Estas leyes orgánicas abordan una amplia gama de cuestiones, entre ellas la violencia de género, los derechos sexuales y reproductivos y la representación equitativa en la vida política y pública. Su alcance va más allá de la prohibición de la discriminación para incluir medidas proactivas destinadas a transformar las estructuras sociales y abordar las desigualdades sistémicas. Esto refleja una concepción de la igualdad que es a la vez sustantiva y transformadora, y que busca no solo garantizar los derechos, sino también remodelar las condiciones en las que se ejercen dichos derechos.

Una característica importante del marco español es la incorporación explícita de una perspectiva interseccional. Los instrumentos legislativos reconocen que la desigualdad de género suele entrecruzarse con otras formas de discriminación, como las basadas en la condición migratoria, la discapacidad o las condiciones socioeconómicas. Este reconocimiento

permite respuestas políticas más específicas y diferenciadas y mejora la eficacia de las medidas legales.

El papel de las leyes ordinarias y los real decretos-leyes es igualmente significativo, ya que proporcionan los detalles operativos necesarios para aplicar los principios establecidos por las leyes orgánicas. En particular, estos instrumentos desempeñan un papel crucial en la regulación de la igualdad en el mercado laboral, la definición de las obligaciones de los empleadores y el establecimiento de mecanismos de cumplimiento.

En general, el modelo español puede caracterizarse como un sistema altamente integrado y de múltiples niveles en el que interactúan diferentes tipos de legislación para crear un marco integral y coherente para la igualdad de género.

Austria: Ley Constitucional Federal y leyes de igualdad de trato

El marco jurídico austriaco para la igualdad de género se caracteriza por un fuerte énfasis en la claridad, la aplicabilidad y el apoyo institucional. La Ley Constitucional Federal establece la igualdad como principio fundamental, ordenando explícitamente la promoción de la igualdad de facto entre mujeres y hombres. Este compromiso constitucional proporciona una base normativa clara para la acción legislativa y política.

La Ley de Igualdad de Trato constituye el instrumento legislativo central, ya que ofrece un enfoque detallado y estructurado de la legislación contra la discriminación. Define los motivos protegidos, especifica los ámbitos de aplicación y establece recursos legales para las personas que sufren discriminación. Este nivel de precisión contribuye a la eficacia del marco jurídico, garantizando que los derechos no solo se reconozcan, sino que también sean exigibles en la práctica.

Una característica distintiva del modelo austriaco es su fuerte dimensión institucional. Órganos como la Comisión de Igualdad de Trato y la Oficina del Defensor del Pueblo desempeñan un papel crucial en la supervisión del cumplimiento, la orientación y el apoyo a las personas para acceder a la justicia. Esta infraestructura institucional mejora la aplicación práctica de las normas jurídicas, salvando la brecha entre los derechos formales y los resultados en el mundo real.

Además, Austria concede gran importancia a la perspectiva de género como principio estratégico. Este enfoque exige que las consideraciones de género se integren sistemáticamente en todos los ámbitos de las políticas públicas, yendo más allá de las intervenciones aisladas hacia un modelo más holístico y preventivo de gobernanza de la igualdad.

Grecia: Marco jurídico alineado con la UE

El marco jurídico griego para la igualdad de género se entiende mejor como un sistema moldeado a través de una interacción sostenida con la legislación y las políticas de la Unión Europea. En lugar de surgir de una larga tradición nacional de legislación en materia de igualdad, el marco se ha desarrollado a través de sucesivas fases de armonización con las normas supranacionales, especialmente desde la mayor integración de Grecia en las estructuras de gobernanza europeas.

Este proceso ha llevado a la incorporación de principios fundamentales como la igualdad de trato, la no discriminación y la perspectiva de género en la legislación nacional. Las reformas legislativas han seguido con frecuencia a la transposición de directivas de la UE, especialmente en ámbitos como la igualdad en el empleo, la protección social y la protección contra la discriminación. Como resultado, el sistema griego demuestra un alto grado de cumplimiento formal de los requisitos legales europeos.

Sin embargo, esta trayectoria basada en la armonización también introduce dinámicas estructurales específicas. La innovación jurídica en Grecia tiende a estar catalizada desde el exterior, reflejando a menudo las prioridades y los plazos europeos más que las agendas políticas impulsadas a nivel nacional. Esto puede dar lugar a un marco normativamente sólido pero operativamente desigual, especialmente cuando la capacidad institucional y la coordinación administrativa son limitadas.

Además, la dependencia de los mecanismos de transposición puede plantear retos en la adaptación contextual, ya que las normas europeas se integran en un sistema nacional que debe abordar sus propias especificidades socioeconómicas. En consecuencia, el modelo de Grecia puede caracterizarse por una fuerte convergencia normativa combinada con esfuerzos continuos por mejorar la eficacia de la aplicación y la coherencia de las políticas.

Francia: Trayectoria jurídica histórica y moderna

La trayectoria jurídica de Francia en el ámbito de la igualdad de género refleja una compleja interacción entre principios constitucionales profundamente arraigados y políticas públicas progresivamente intervencionistas. El modelo francés se basa históricamente en una concepción universalista de la igualdad, derivada de los ideales republicanos que enfatizan la indivisibilidad y la neutralidad de la ley.

Si bien este marco garantiza un firme compromiso formal con la igualdad ante la ley, se ha ido complementando gradualmente con medidas legislativas más específicas, diseñadas para abordar las desigualdades persistentes y estructurales. Esta evolución refleja un reconocimiento creciente de que la igualdad formal por sí sola es insuficiente para corregir las disparidades arraigadas en ámbitos como el empleo, la representación política y el acceso a puestos de toma de decisiones.

Con el tiempo, Francia ha introducido una serie de innovaciones legislativas destinadas a promover la igualdad sustantiva. Entre ellas se incluyen leyes de paridad en las instituciones políticas, la obligación de las empresas de aplicar medidas de igualdad de género y mecanismos para supervisar y reducir las brechas salariales. Dichas medidas ilustran un giro hacia un enfoque más regulador e intervencionista, en el que el Estado desempeña un papel central a la hora de configurar el comportamiento organizativo y garantizar el cumplimiento.

Al mismo tiempo, el marco francés se ha ampliado para incluir respuestas legales reforzadas a la violencia de género, integrando el derecho penal, la política social y las estrategias de prevención. Esto refleja una comprensión cada vez más holística de la igualdad de género como una cuestión multidimensional que requiere una acción coordinada entre diferentes sectores.

La trayectoria de Francia puede interpretarse, por tanto, como una transición de un modelo predominantemente formal y universalista hacia un sistema híbrido que combina principios normativos con mecanismos correctivos específicos y la aplicación de la normativa.

Suecia: modelo sistémico y preventivo de igualdad de género

El enfoque de Suecia en materia de igualdad de género destaca por su coherencia sistémica y su integración en la arquitectura más amplia del Estado del bienestar. A diferencia de los modelos que se basan principalmente en la acumulación legislativa o en intervenciones correctivas, el marco sueco se fundamenta en el principio de que la igualdad debe integrarse estructuralmente en todos los aspectos de las políticas públicas y la organización social.

La dimensión jurídica de este modelo está estrechamente entrelazada con obligaciones proactivas impuestas a las instituciones públicas y a los actores privados. En lugar de centrarse únicamente en prohibir la discriminación, la legislación sueca exige medidas activas para promover la igualdad, incluyendo el desarrollo de planes de acción, un seguimiento periódico y mecanismos de rendición de cuentas institucional.

Una característica definitoria del sistema sueco es su énfasis en la prevención. Las políticas están diseñadas para abordar las causas fundamentales de la desigualdad, en particular mediante la redistribución de los roles y responsabilidades sociales. Por ejemplo, los amplios programas de permisos parentales y los servicios de cuidado infantil accesibles no son meras políticas sociales, sino componentes integrales del marco de igualdad de género, que permiten una participación más equilibrada de mujeres y hombres tanto en la esfera profesional como en la doméstica.

La perspectiva de género funciona como un principio organizativo central, garantizando que las consideraciones de igualdad se incorporen sistemáticamente en el diseño de políticas, la elaboración de presupuestos y los procesos de evaluación. Esto da lugar a un modelo de gobernanza altamente coordinado en el que los instrumentos jurídicos, sociales y económicos funcionan de manera complementaria.

Por lo tanto, Suecia representa un paradigma de gobernanza integrada y anticipatoria, en el que la igualdad de género no se trata como un ámbito político independiente, sino como una dimensión fundamental de todo el sistema de políticas públicas.

Divergencias en las innovaciones jurídicas (perspectiva comparativa ampliada)

La comparación entre Italia, el Estado español, Grecia, Francia, Suecia y Austria revela un abanico de enfoques de la innovación jurídica en materia de igualdad de género, moldeados por tradiciones jurídicas y modelos de gobernanza distintos. Estas divergencias no son fortuitas, sino que reflejan diferentes concepciones de cómo debe funcionar el derecho a la hora de abordar desigualdades sociales complejas.

El enfoque incremental de Italia da prioridad a la adaptabilidad, lo que permite al sistema jurídico responder a cuestiones emergentes mediante reformas específicas. Sin embargo, esta flexibilidad puede tener como contrapartida la coherencia sistémica, ya que la acumulación de medidas puede crear un panorama normativo fragmentado.

El modelo de el Estado español, por el contrario, se caracteriza por un diseño legislativo integral. La innovación se integra en instrumentos jurídicos a gran escala que abordan múltiples dimensiones simultáneamente. Esto garantiza la coherencia interna, pero también aumenta la complejidad del sistema jurídico, lo que requiere una capacidad institucional significativa para su aplicación.

El énfasis de Austria en la integración institucional desplaza el foco de la expansión legislativa hacia la aplicación efectiva y la coordinación de políticas. La innovación se manifiesta a través del fortalecimiento de los mecanismos de implementación y la aplicación sistemática de los principios de integración de la perspectiva de género.

Ampliando la comparación, Grecia introduce un modelo de innovación impulsada desde el exterior, en el que la evolución jurídica se ajusta estrechamente a las directivas europeas. Si bien esto garantiza la conformidad con las normas supranacionales, puede limitar la aparición de soluciones políticas específicas para cada contexto y reducir el margen para la experimentación a nivel nacional.

Francia representa un modelo de innovación correctiva impulsada por el Estado, que combina una sólida tradición constitucional con medidas reguladoras cada vez más intervencionistas. En este contexto, la innovación jurídica está motivada por el objetivo de transformar las desigualdades estructurales mediante obligaciones vinculantes y la supervisión institucional.

Por último, Suecia ejemplifica un modelo de innovación sistémica y preventiva, en el que los cambios se integran en un ecosistema normativo más amplio. En lugar de centrarse en reformas jurídicas aisladas, el enfoque sueco hace hincapié en la transformación estructural a largo plazo mediante un diseño coordinado de las políticas.

Estos modelos ilustran diferentes equilibrios entre flexibilidad, coherencia y eficacia. También ponen de relieve la importancia de la capacidad institucional y las estructuras de gobernanza a la hora de determinar cómo la innovación jurídica se traduce en resultados tangibles.

Estrategias y planes de acción nacionales

Más allá de los marcos legislativos, las estrategias nacionales y los planes de acción constituyen un componente central de la gobernanza de la igualdad de género en los seis países. Estos instrumentos traducen los principios jurídicos en prioridades operativas, salvando la brecha entre los compromisos normativos y los resultados políticos concretos.

Las estrategias nacionales suelen cumplir múltiples funciones. En primer lugar, proporcionan un marco coherente para la acción política, definiendo objetivos estratégicos e identificando

áreas prioritarias. En segundo lugar, facilitan la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno y sectores políticos, garantizando que la igualdad de género se aborde de manera transversal. En tercer lugar, establecen mecanismos de seguimiento y evaluación, cada vez más basados en indicadores cuantitativos y objetivos medibles.

En el caso de los países socios, estas estrategias reflejan un cambio hacia enfoques más integrados y orientados a los resultados. En lugar de basarse únicamente en el cumplimiento de la ley, hacen hincapié en la eficacia de las políticas a la hora de generar mejoras tangibles en ámbitos como el empleo, la representación y la protección contra la violencia.

Al mismo tiempo, el diseño y la aplicación de estas estrategias varían significativamente, lo que refleja diferencias en la capacidad institucional, las estructuras de gobernanza y las tradiciones políticas.

Prioridades comunes en todos los países

A pesar de las especificidades nacionales, un análisis comparativo revela una fuerte convergencia en las prioridades sustantivas abordadas por las estrategias de igualdad de género en Italia, el Estado español, Austria, Francia, Grecia y Suecia. Esta convergencia está determinada en gran medida por los retos socioeconómicos compartidos y la influencia de los marcos políticos europeos.

En la actualidad, el Estado español, Italia y Francia se esfuerzan por reducir la brecha de poder, con la paridad de género en la toma de decisiones como objetivo principal. La aplicación de la Directiva sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración antes de junio de 2026 sigue siendo su principal objetivo.¹ Además de los consejos de administración de las empresas, estos tres países fueron pioneros en ampliar las cuotas a los puestos de liderazgo en el deporte y la administración pública.

Austria, Grecia e Italia están realizando grandes esfuerzos para aumentar la participación en el mercado laboral y reducir la brecha salarial de género. Austria e Italia están trabajando activamente para institucionalizar la transparencia salarial, con la intención de alejarse de las negociaciones salariales informales, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.²

Suecia, el Estado español y Austria están a la vanguardia de la redefinición del ámbito del tiempo, es decir, el equilibrio del trabajo de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres. Su principal objetivo es transformar el permiso parental de un derecho de la mujer en una responsabilidad social compartida.

Si bien Suecia sigue marcando la pauta en materia de integración de la perspectiva de género, el Estado español se ha sumado recientemente a este grupo al introducir normas sobre el permiso de paternidad intransferible que se encuentran entre las más ambiciosas de la UE. Por último, existe una creciente conciencia de la importancia de abordar las vulnerabilidades interseccionales, aunque el grado en que esto se integra explícitamente en los marcos políticos varía de un país a otro.

Estas prioridades comunes son indicativas de una convergencia más amplia de las estrategias nacionales hacia los objetivos europeos, al tiempo que permiten enfoques diferenciados en la aplicación.

Estrategias específicas por país

Aunque comparten prioridades comunes, Italia, el Estado español, Grecia, Suecia, Francia y Austria desarrollan enfoques estratégicos distintos que reflejan sus configuraciones institucionales y orientaciones políticas.

Italia: Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2021-2026

La Estrategia Nacional para la Igualdad de Género de Italia (2021-2026) constituye un importante esfuerzo por unificar y racionalizar un panorama normativo anteriormente fragmentado. Ofrece un marco estructurado en torno a áreas temáticas clave como el empleo, los ingresos, la educación, la distribución del tiempo y el poder de decisión. Italia fue el primer país del mundo en adoptar una ley específica (Ley 3/2018) y un Plan Nacional para promover la perspectiva de género en la asistencia sanitaria.

Una parte importante de la estrategia es el énfasis en objetivos medibles e indicadores de rendimiento. Esto sugiere un cambio hacia un enfoque más orientado a los resultados, en el que la eficacia de las políticas se mide mediante resultados cuantificables. La estrategia también promueve el uso de herramientas innovadoras, como la certificación de igualdad de género para las empresas, con el fin de incentivar el cumplimiento voluntario y el cambio organizativo.

Otra dimensión importante es la atención prestada a las barreras estructurales, especialmente en el mercado laboral. Las medidas están diseñadas no solo para abordar las desigualdades inmediatas, sino también para influir en las tendencias a largo plazo, como la progresión profesional y el acceso a puestos de liderazgo.

En general, la estrategia ilustra el avance de Italia hacia un modelo más coordinado y con visión de futuro de la gobernanza de la igualdad de género, que combina la intervención reguladora con mecanismos basados en incentivos.

El Estado español: Pacto de Estado contra la Violencia de Género

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género del Estado español representa un pilar central de su estrategia nacional, lo que pone de relieve la prioridad otorgada a abordar la violencia como una cuestión estructural y sistémica. El Pacto se caracteriza por su amplio alcance, que abarca reformas legales, coordinación institucional, compromisos financieros y medidas de sensibilización.

Una de las principales fortalezas del Pacto radica en su enfoque multinivel y multiactor. Implica la coordinación entre las autoridades nacionales, regionales y locales, así como la colaboración con organizaciones de la sociedad civil. Esto refleja el entendimiento de que las respuestas eficaces a la violencia de género requieren esfuerzos integrados y sostenidos en diferentes sectores.

El Pacto también hace hincapié en la prevención, reconociendo que el cambio a largo plazo depende de que se aborden los factores sociales y culturales subyacentes. Esto incluye iniciativas educativas y campañas de sensibilización pública destinadas a transformar actitudes y comportamientos.

Al combinar intervenciones legales, institucionales y sociales, el enfoque español demuestra un alto nivel de integración de políticas y coherencia estratégica.

Austria: Planes de acción nacionales

El principio de la perspectiva de género, que exige la integración sistemática de las consideraciones de género en todas las fases de la elaboración, aplicación y evaluación de las políticas, conforma el enfoque de igualdad de género de Austria. Esta estrategia, destacada en la Estrategia de Incorporación de la Perspectiva de Género de Austria de 2000, supuso un cambio deliberado de una gobernanza reactiva a una preventiva. La perspectiva de género trata de anticipar y mitigar las desigualdades mediante el diseño de políticas y programas, en lugar de abordarlas una vez que se producen. Para incorporar las cuestiones de género en los procesos de toma de decisiones, fue necesario desarrollar herramientas analíticas, mecanismos de recopilación de datos y capacidad administrativa.

El Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral (2001-2003) fue una medida clave de seguimiento de la estrategia de 2000, que tradujo los conceptos de integración de la perspectiva de género en medidas tangibles y contribuyó a cambios estructurales a largo plazo en la política de empleo y del mercado laboral. Este primer Plan de Acción Nacional es un componente clave del modelo austriaco, aunque a veces se pasa por alto en las visiones generales más amplias. Austria ha seguido utilizando los Planes de Acción Nacionales como herramientas específicas junto con la integración de la perspectiva de género, como el Plan de Acción Nacional para Combatir la Trata de Personas en 2024-2027 y el Plan de Acción Nacional de 2025-2029 para Combatir la Violencia contra las Mujeres y las Niñas.

Los mecanismos institucionales siguen siendo fundamentales para la estrategia. Organismos específicos supervisan la aplicación, ofrecen orientación y garantizan la rendición de cuentas, mientras que las iniciativas de formación y desarrollo de capacidades dotan a los funcionarios públicos de las herramientas necesarias para aplicar enfoques sensibles al género. En general, el modelo austriaco hace hincapié en la transformación estructural mediante la integración de la igualdad de género como principio transversal en todo el sistema de políticas.

Grecia: Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género

El Plan de Acción Nacional de Grecia para la Igualdad de Género refleja un esfuerzo estratégico por consolidar las iniciativas políticas dentro de un marco coherente alineado con las prioridades europeas. El plan aborda ámbitos clave como el empleo, la inclusión social, la educación y la prevención de la violencia de género, con el objetivo de traducir los compromisos legales en medidas operativas.

Un reto central que aborda el plan es la brecha persistente entre la igualdad formal y los resultados socioeconómicos reales. Por lo tanto, las medidas están diseñadas para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral, mejorar el acceso a los recursos y apoyar a los grupos vulnerables. Se hace especial hincapié en el desarrollo de capacidades y la coordinación institucional, reconociendo la necesidad de reforzar los mecanismos de aplicación en los diferentes niveles de gobernanza.

El plan también incorpora elementos de integración de la perspectiva de género, aunque su aplicación sigue siendo desigual. Si bien el marco estratégico es exhaustivo, su eficacia depende en gran medida de la capacidad de las instituciones para poner en práctica sus objetivos y garantizar la continuidad a lo largo del tiempo.

Francia: Estrategia de igualdad de género

La estrategia de igualdad de género de Francia se caracteriza por un fuerte énfasis en la aplicación de la normativa, la coordinación de políticas y el impacto medible. Basándose en un amplio marco jurídico, la estrategia busca garantizar que las obligaciones existentes se apliquen de manera efectiva y que los avances se supervisen de forma sistemática.

Entre las áreas clave de intervención se incluyen la igualdad profesional, la reducción de las brechas salariales y la prevención de la violencia de género. La estrategia se basa en una combinación de obligaciones vinculantes, requisitos de presentación de informes y sanciones para garantizar el cumplimiento, especialmente en el sector privado. Esto refleja un modelo de gobernanza en el que el Estado moldea activamente el comportamiento a través de la regulación y la supervisión.

Otra dimensión importante es la integración de la igualdad de género en políticas públicas más amplias, como la educación, la salud y la protección social. Este enfoque transversal tiene como objetivo abordar las desigualdades estructurales al tiempo que se mantiene un alto nivel de coherencia política.

En general, la estrategia francesa ilustra un modelo de gobernanza basado en una fuerte implicación del Estado, instrumentos normativos y mecanismos de rendición de cuentas.

Suecia: Marco nacional de políticas de igualdad de género

La estrategia nacional de Suecia se estructura en torno a objetivos a largo plazo y se sustenta en un alto grado de coherencia institucional. La igualdad de género se trata como una prioridad transversal, con objetivos claramente definidos relacionados con la independencia económica, la distribución equitativa del poder y la eliminación de la violencia.

Una característica clave del marco sueco es su énfasis en la prevención y el cambio estructural. Las políticas están diseñadas para influir en las dinámicas sociales y económicas subyacentes, en lugar de limitarse a abordar sus consecuencias. Esto se refleja en la integración de consideraciones de igualdad en ámbitos como la política del mercado laboral, la política familiar y la educación.

La estrategia se sustenta en sólidos sistemas de seguimiento y una fuerte cultura de evaluación, lo que garantiza que se evalúen continuamente los avances y se ajusten las políticas en consecuencia. La coordinación institucional también está muy desarrollada, lo que facilita la aplicación coherente de los principios de igualdad de género en los diferentes sectores.

Análisis comparativo de las áreas de enfoque estratégico

Las prioridades estratégicas en los seis países se centran en un número limitado de áreas, pero las formas en que se implementan se basan en lógicas políticas diferentes. La igualdad en el lugar de trabajo, los enfoques normativos, los marcos legislativos, la aplicación institucional, las políticas basadas en la armonización y las medidas estructurales de bienestar difieren en Francia, Italia, el Estado español, Austria, Grecia y Suecia.

En muchos países, el problema de la violencia de género se reconoce como una cuestión grave, pero las respuestas varían en cuanto a su enfoque integrado y preventivo. El Estado español y Francia cuentan con sistemas bien organizados, pero Suecia integra las medidas preventivas en políticas sociales más amplias. Se identifican los riesgos interseccionales, pero la integración es desigual, con algunas de las soluciones más avanzadas en el Estado español y Suecia.

Por último, se necesitan diferentes niveles de intervención oficial, desde cuotas obligatorias hasta medidas de apoyo indirectas, para promover el liderazgo y la participación de las mujeres.

Igualdad en el lugar de trabajo

La igualdad en el lugar de trabajo se aborda en los seis países mediante una combinación de obligaciones legales y políticas estructurales, pero con enfoques distintos.

Francia e Italia se basan en gran medida en herramientas normativas impuestas a los empleadores. Por ejemplo, Francia exige a las empresas que publiquen un índice de igualdad de género y adopten medidas correctivas si persisten las brechas, mientras que Italia promueve la certificación de igualdad de género para incentivar el cambio organizativo. El Estado español va más allá al exigir planes de igualdad en las empresas que superen un determinado tamaño, integrando medidas de transparencia salarial y de progresión profesional dentro de un marco legal integral.

Por el contrario, Suecia se centra en las condiciones estructurales. Los generosos regímenes de permiso parental y los sistemas de cuidado infantil accesibles permiten una distribución más equilibrada de las responsabilidades laborales y familiares, lo que reduce indirectamente las brechas de género. Austria hace hincapié en la aplicación de la ley, garantizando que las personas puedan denunciar la discriminación a través de organismos establecidos. Grecia se ajusta a las directivas de la UE, pero se enfrenta a retos de implementación, especialmente en la reducción de las persistentes brechas de empleo.

Violencia de género

Todos los países reconocen la violencia de género como un problema estructural, pero las respuestas políticas varían en cuanto a su alcance e integración.

el Estado español ofrece un modelo muy completo, con su Pacto de Estado que combina reformas legales, financiación y estrategias de prevención. Francia integra de manera similar el derecho penal con la prevención y el apoyo a las víctimas, incluyendo servicios especializados y campañas de sensibilización. Italia ha reforzado su marco legal mediante reformas que mejoran la protección de las víctimas y los procedimientos judiciales, aunque persisten los retos de coordinación. Austria se centra en el acceso a los servicios de protección y apoyo, respaldados por mecanismos institucionales. Suecia hace hincapié en la prevención, incorporando políticas educativas y sociales para abordar las causas de fondo. Grecia sigue las normas de la UE, y sus esfuerzos se centran en mejorar la coordinación institucional y la prestación de servicios.

Vulnerabilidades interseccionales

La integración de la interseccionalidad varía significativamente de un país a otro. el Estado español y Suecia abordan explícitamente múltiples formas de discriminación. Por ejemplo, la legislación española tiene en cuenta la situación de las mujeres migrantes o con discapacidad en las políticas de igualdad. Suecia integra la interseccionalidad en marcos más amplios de bienestar e igualdad.

Francia está incorporando progresivamente esta perspectiva, aunque su tradición jurídica universalista tiende a evitar categorizar a los grupos de forma explícita. Italia aborda las vulnerabilidades mediante medidas específicas, pero sin un marco plenamente integrado. Austria garantiza la protección a través de sus leyes contra la discriminación que abarcan múltiples motivos, mientras que Grecia sigue desarrollando enfoques más sistemáticos, en particular debido a las limitaciones en materia de datos y de aplicación.

Liderazgo y representación de las mujeres

Los enfoques para aumentar la representación de las mujeres varían entre medidas vinculantes y cambios estructurales. Francia y el Estado español utilizan instrumentos jurídicos sólidos. Francia aplica leyes de paridad en la representación política, mientras que el Estado español intenta imponer listas electorales equilibradas para promover la igualdad en las instituciones públicas. Italia ha introducido cuotas para los consejos de administración de las empresas, lo que ha aumentado significativamente la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas. Austria exige ahora una representación de género del 30 % en los consejos de supervisión de las grandes entidades y las que cotizan en bolsa, cambiando su estrategia de un fomento gradual a mandatos legislativos específicos. Suecia alcanza altos niveles de representación en gran medida a través de la cultura política y las prácticas de los partidos, más que mediante cuotas vinculantes. Grecia ha introducido medidas para promover la participación, pero sigue enfrentándose a barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.

Autoridades competentes y organismos de igualdad

La eficacia de los marcos de igualdad de género depende en gran medida de las estructuras institucionales que los aplican. En Francia, el Estado español, Italia, Austria, Grecia y Suecia,

organismos especializados se encargan de supervisar el cumplimiento y ofrecer vías de acceso a la justicia.

Estos países se benefician de organizaciones sólidas y centralizadas con amplia autoridad reguladora. No obstante, incluso con una ejecución coordinada de las políticas, se enfrentan a la dificultad de ir más allá de la igualdad procedimental para abordar la realidad vivida por los grupos marginados que siguen viéndose afectados de manera desproporcionada por la discriminación interseccional.

Austria pretende establecer la responsabilidad jurídica centrándose en organismos independientes con funciones de ejecución. Sin embargo, el hecho de que se dependa de que las personas emprendan acciones legales implica que muchos obstáculos institucionales no son cuestionados por quienes carecen de los recursos necesarios para desenvolverse en el sistema judicial.

Si bien Suecia se basa en sistemas administrativos altamente integrados que incorporan la igualdad en la administración pública en general, este enfoque puede, en ocasiones, ocultar las disparidades estructurales existentes, ya que las políticas universalistas pueden pasar por alto las necesidades específicas de diversos grupos.

Italia tiene una estructura institucional más fragmentada, pero Grecia está aumentando su capacidad administrativa. En todos los casos, la brecha entre la ambiciosa aplicación de la ley y su cumplimiento en la vida cotidiana sigue siendo significativa, lo que a menudo deja a los grupos desfavorecidos desprotegidos en la práctica.

Por último, estas variaciones demuestran que el diseño institucional es solo la primera etapa. Plasmando los marcos jurídicos en resultados a largo plazo requiere un enfrentamiento directo con los sesgos sistémicos y estructurales, como el racismo y la exclusión por motivos de clase, que con frecuencia persisten dentro de las mismas instituciones destinadas a abolirlos.

Ministerios del Gobierno central: Institución para la igualdad de género y la inclusión

Para impulsar medidas de igualdad de género e inclusión, los seis países establecieron marcos institucionales separados y superpuestos a nivel del gobierno central. Estos marcos incluyen ministerios específicos, organismos especializados, organizaciones independientes de igualdad y procedimientos para fomentar la prevención de la violencia, la lucha contra la discriminación y la inclusión transfronteriza, incluida la integración de las personas LGBTQIA+ y los migrantes.

Ministerios específicos y órganos de coordinación de alto nivel

Suecia integra las iniciativas de igualdad de género, derechos LGBTQI+, lucha contra el racismo, la discriminación y la integración principalmente a través del Ministerio de Empleo. La Agencia Sueca para la Igualdad de Género, con 135 empleados y creada en 2018, respalda todas las acciones del Ministerio de Empleo. Se trata de un organismo gubernamental específico que supervisa la aplicación de las políticas y promueve la igualdad de género y la transversalización en organismos y universidades, coordina los intercambios internacionales y supervisa la estrategia nacional decenal para prevenir y combatir la violencia masculina contra las mujeres.

La Secretaría General para la Igualdad y los Derechos Humanos de Grecia, dependiente del Ministerio de Cohesión Social y Familia, se encarga de desarrollar, aplicar y supervisar las políticas nacionales de igualdad de género y derechos humanos en todos los sectores.

Austria mantiene el Ministerio Federal de Asuntos de la Mujer, creado en 1979 y centrado en la violencia contra las mujeres, la transparencia salarial, la salud de las mujeres —incluidas las desgravaciones fiscales para productos de higiene y anticonceptivos— y otros temas. Una División de Asuntos de la Mujer e Igualdad independiente, con aproximadamente 60 empleados repartidos en subdivisiones, se encarga de la estrategia, la financiación, la igualdad de trato, la prevención de la violencia y la coordinación con la UE y a nivel internacional.

el Estado español cuenta con un Ministerio de Igualdad integral como eje central, respaldado por subentidades especializadas: la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, que coordina las políticas y medidas contra la violencia; la Dirección General de Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo, que aborda la discriminación por múltiples motivos; y la Dirección General de Igualdad Real y Efectiva para las personas LGBTQI+, para garantizar los derechos y la no discriminación.

Italia coordina a través del Departamento de Igualdad de Oportunidades, que conecta a 20 ministerios y gobiernos locales a través de organismos técnicos como el Observatorio Nacional y el Comité Directivo Interinstitucional, mientras que el Ministerio de Familia, Natalidad e Igualdad de Oportunidades establece estrategias generales.

Francia se apoya en el Ministerio de Igualdad de Género para desarrollar políticas nacionales, coordinar programas interministeriales y supervisar la aplicación en ámbitos como los derechos de la mujer, el empleo, la educación y la representación política, con una aplicación directa más limitada en el sector privado.

Organismos independientes de igualdad y mecanismos de supervisión

Entre los seis países, varios hacen hincapié en los organismos independientes o semindependientes para la tramitación de denuncias y la supervisión. El Defensor del Pueblo para la Igualdad de Trato de Austria ofrece asesoramiento gratuito y confidencial sobre discriminación, incluyendo por motivos de género, origen étnico, religión, edad y orientación sexual, mientras que la Comisión para la Igualdad de Trato examina los casos a través de tres

senados y emite dictámenes de expertos no vinculantes con recomendaciones correctivas. El Défenseur des Droits de Francia actúa como autoridad independiente que investiga las denuncias de discriminación y acoso, proporciona orientación jurídica, media en los conflictos y remite los casos a los tribunales. Grecia cuenta con el Defensor del Pueblo griego como organismo nacional de igualdad, que investiga denuncias en los sectores público y privado, junto con el Centro de Investigación para la Igualdad de Género, que apoya las políticas basadas en datos mediante investigaciones y estudios. Italia se centra en el Consejo Nacional de Igualdad, que lucha contra la discriminación en el mercado laboral, y en los singulares Comités de Garantía dentro de las administraciones públicas, que promueven el bienestar y resuelven casos de acoso y mobbing. En el Estado español, existen oficinas contra la discriminación a nivel nacional y municipal, como las de Valencia, así como el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Igualdad, que ofrece programas de integración social y laboral para mujeres vulnerables. Suecia cuenta con un organismo independiente con un amplio mandato para promover y proteger el respeto y la protección de los derechos humanos, en lugar de depender de la supervisión gubernamental tradicional.

Estrategias de inclusión, redes de apoyo y prevención de la violencia

Austria destaca por su red de 35 Centros de Protección contra la Violencia, al menos uno en cada estado, que ofrecen asistencia exigida por ley y financiada con fondos públicos. La policía notifica automáticamente a los centros cuando se dictan órdenes de alejamiento, y estos se ponen en contacto con las víctimas en un plazo de 24 horas para proporcionarles planes de seguridad, asesoramiento jurídico y apoyo psicosocial.

Para garantizar una estrategia multisectorial contra la violencia, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género de el Estado español coordina las actividades administrativas en colaboración con organismos especializados, como las Direcciones Generales contra el Racismo y por la Igualdad de las Personas LGBTQI+. El Centro Nacional de Conocimiento sobre la Violencia de los Hombres contra las Mujeres de Suecia es una organización encargada por el Gobierno que supervisa las líneas de atención telefónica y las clínicas especializadas a nivel nacional para víctimas transgénero, hombres o mujeres. Grecia ofrece servicios de asesoramiento para mujeres que han sufrido violencia. Francia combate la violencia coordinando a los ministerios y haciendo cumplir las leyes contra el acoso y los derechos de permiso de maternidad y parental a través de la Inspección de Trabajo.

En materia de inclusión transfronteriza, Suecia cuenta con los municipios y las regiones como promotores clave de la igualdad, además de la Oficina Nacional para el Diálogo con la sociedad civil, creada en 2018. Grecia cuenta con comités regionales y municipales de igualdad y un Consejo Nacional en el que participan ministerios, ONG y academias. Austria apoya la integración de migrantes y refugiados a través del Fondo Austriaco de Integración, que ofrece cursos de idiomas, orientación sobre valores, asesoramiento y programas laborales; y el programa específico para mujeres del Servicio Público de Empleo, que incluye orientación

profesional, reincorporación tras el permiso parental y formación profesional. el Estado español se centra en los grupos vulnerables a través de los programas del Instituto de la Mujer. Italia recurre a los consejeros territoriales y al Comité Directivo interinstitucional para la coordinación multinivel. Francia cuenta con el asesoramiento del Consejo Superior para la Igualdad de Género.

Perspectiva comparativa

Suecia pone gran énfasis en las organizaciones gubernamentales integradas con planes a largo plazo y una sólida incorporación de la perspectiva de género. En Francia y el Estado español existen ministerios especializados con subespecializaciones como la violencia y las personas LGBTQI+. En Austria, Italia y Grecia se combinan la supervisión independiente, la participación municipal y regional y la acción a nivel ministerial. Mientras que algunos países se basan en la descentralización o en procesos impulsados por denuncias, Suecia, Francia y el Estado español suelen contar con organismos más centralizados y dotados de recursos, con mandatos de los consejos de administración.

Derechos de la mujer y mecanismos de protección

Derechos laborales

De conformidad con las directivas de la UE, los seis países prohibieron la discriminación por motivos de género en el empleo, incluyendo la contratación, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y la remuneración.

La Ley de Igualdad de Trato de Austria prohíbe la discriminación en el sector privado por motivos de género (incluidos el embarazo y la maternidad), origen étnico, religión, edad y orientación sexual. Esta ley se aplica también a todos los funcionarios públicos y empleados de empresas afiliadas al Estado y organismos gubernamentales, desde la contratación hasta el despido.

La Ley contra la Discriminación de Suecia (2008, 567), respaldada por legislación complementaria como la Ley del Entorno Laboral para la Igualdad en la Seguridad, combate la discriminación y promueve la igualdad de oportunidades independientemente del género, la identidad transgénero, el origen étnico, la religión, la discapacidad, la orientación sexual o la edad.

Grecia garantiza la igualdad de trato en la contratación, las condiciones de trabajo, los ascensos y la formación, además de la igualdad de remuneración por un trabajo igual o equivalente utilizando criterios neutros en cuanto al género y la protección contra el acoso sexual y la discriminación de género.

el Estado español promueve la igualdad real y efectiva a través de la Ley (2007,3), garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación, la promoción y las condiciones, con protecciones contra el acoso sexual y por motivos de género.

Italia garantiza el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y prohíbe la discriminación de género en el acceso, la formación y los ascensos.

Francia prohíbe la discriminación en materia de remuneración, promoción, formación, clasificación o condiciones por un trabajo de igual valor, además de ofrecer garantías contra el comportamiento sexista y el acoso.

En general, existen leyes antidiscriminatorias sólidas y obligaciones para los empleadores de prevenir el acoso. La brecha salarial en la UE se mantiene en torno al 11-13 % sin ajustar, con diferencias mayores en algunos países, como Austria, donde a menudo se registran cifras más elevadas, pero las medidas de transparencia, por ejemplo, la próxima Directiva de la UE sobre transparencia salarial, tienen como objetivo reducirla aún más.

Permiso parental y conciliación de la vida laboral y familiar

Las políticas fomentan el cuidado compartido, apoyan la participación laboral de las mujeres y reducen las interrupciones de la carrera profesional. Todas superan los mínimos de la UE (14 semanas de maternidad, 2 obligatorias posparto).

Austria ofrece 8 semanas de permiso pre y posparto, ampliables en caso de complicaciones, con una prestación equivalente al salario neto medio, además de protección contra el despido durante el embarazo y los cuatro meses posteriores al parto. El permiso parental se extiende hasta el segundo cumpleaños del niño (o hasta los 22 meses si solo hay un progenitor), con incentivos como meses obligatorios para la pareja y bonificaciones por el reparto equitativo en el marco del sistema de prestaciones por cuidado de hijos.

El modelo sueco se caracteriza por su enfoque muy flexible. Además de los 480 días de permiso, los padres tienen derecho legal a reducir su jornada laboral en un 25 % hasta que el niño cumpla ocho años, con el fin de garantizar que la vida laboral se adapte a las etapas escolares. El sistema también ofrece diez días específicos para el progenitor que no ha dado a luz tras el parto, con el fin de facilitar el vínculo afectivo temprano. Cabe destacar que Suecia reconoce que un buen equilibrio entre la vida laboral y familiar a menudo requiere apoyo fuera del núcleo familiar, por lo que permite transferir hasta 45 días de permiso a los abuelos o tutores cercanos.

Grecia prohíbe la discriminación por embarazo o maternidad, incluido el despido, concede permisos de maternidad y parentales, y permite acuerdos flexibles para los padres con responsabilidades de cuidado infantil con el fin de promover el reparto de las tareas familiares.

el Estado español presta especial atención al equilibrio entre la vida laboral y familiar y al reparto de obligaciones. Esto se refleja en la igualdad de permisos, que se ampliará a 17 semanas por progenitor con salario completo en 2025, los derechos paternos y las medidas de conciliación.

Italia cuenta con 10 días de permiso de paternidad obligatorio con el 100 % del salario, cinco meses de permiso de maternidad con el 80 % del salario y permiso parental remunerado hasta los doce años de edad con un 30-80 % del salario (dependiendo de la duración del permiso). Prohibición de despedir a una mujer desde el inicio de su embarazo hasta que el niño cumpla un año, pero en la práctica más del 70 % de los despidos validados en Italia corresponden a madres durante el primer año de vida del niño, siendo la razón principal la imposibilidad estructural de conciliar el trabajo y el cuidado de los hijos.

Francia ofrece 16 semanas de permiso de maternidad totalmente remunerado, que puede ampliarse en caso de un tercer hijo o de gemelos, así como 25 días de permiso de paternidad remunerado, hasta tres años de permiso parental (compartible, parcialmente remunerado) y un nuevo permiso por nacimiento de hasta dos meses por progenitor a partir de 2026. El embarazo, el permiso y la atención posparto están todos cubiertos por la protección contra el despido.

Suecia destaca por su generosidad y por compartir las prestaciones, mientras que las recientes reformas en el Estado español y Francia han mejorado la igualdad. Entre los retos se encuentran la participación paterna y la ayuda para la reincorporación.

Protección contra la violencia de género

Los mecanismos se centran en la respuesta inmediata, el apoyo a las víctimas y la prevención. La Ley de Protección contra la Violencia de Austria, en casos de violencia doméstica, exige que el agresor (y no la víctima) abandone el domicilio. La policía emite órdenes de alejamiento, con notificación automática a 35 Centros de Protección contra la Violencia, para un contacto proactivo de 24 horas que ofrece planificación de seguridad gratuita, asesoramiento jurídico y apoyo psicosocial. Una línea de ayuda para mujeres multilingüe disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y 29 refugios para mujeres (coordinados a nivel nacional) proporcionan ayuda adicional. La respuesta de Suecia a la violencia de género es un enfoque que abarca a toda la sociedad, con mandatos legislativos sólidos, apoyo institucional específico y atención a las fuentes estructurales de la desigualdad. La estrategia nacional y el NCK incluyen medidas de prevención estructurales, atención clínica y jurídica especializada y sus líneas de protección inclusivas. El Estado español coordina a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Italia presta apoyo a través de observatorios y marcos jurídicos. Francia garantiza el cumplimiento mediante la supervisión ministerial, la inspección de trabajo y las protecciones contra el acoso. La política proactiva y descentralizada de Austria destaca por su rapidez y accesibilidad, y cumple con la Directiva de la UE sobre la violencia contra las mujeres.

Mecanismos de denuncia y reparación

Los sistemas de reparación permiten a las víctimas denunciar problemas, buscar soluciones y fomentar la rendición de cuentas. Los mecanismos van desde organismos independientes centralizados hasta servicios localizados o específicos de cada sector, con un enfoque en el

acceso abierto, la confidencialidad y la participación de múltiples partes interesadas. Suecia, Francia y el Estado español suelen contar con sistemas proactivos y bien integrados que fomentan la denuncia, mientras que otros hacen hincapié en opciones accesibles de emergencia o centradas en el lugar de trabajo.

- Suecia: el Instituto Sueco de Derechos Humanos (Instituto Nacional de Derechos Humanos) defiende, promueve y supervisa los derechos humanos, incluida la igualdad de género. Evalúa la situación de los derechos humanos, propone medidas gubernamentales, participa en la cooperación internacional, promueve la educación y la sensibilización, y presenta un informe anual con recomendaciones. El Centro Nacional de Conocimiento sobre la Violencia de los Hombres contra las Mujeres (NCK) actúa como punto focal de la campaña nacional unificada de Suecia para combatir la violencia. Esta organización, encargada por el Gobierno, ofrece líneas de ayuda específicas para hombres y personas transgénero, así como apoyo anónimo las 24 horas del día que incluye traductores multilingües para todo el mundo. El marco también incorpora asistencia específica a través de la línea «Right to Choose», que presta apoyo a las víctimas de control coercitivo y violencia por motivos de honor, independientemente de su edad o género, y ofrece atención terapéutica especializada en una clínica ambulatoria. El Defensor de la Igualdad se ocupa de denuncias específicas de discriminación, incluida la de género, y ofrece asesoramiento gratuito, investigación, mediación y representación ante los tribunales. Estos organismos contribuyen al cambio preventivo y sistémico, respaldando el rendimiento de Suecia, que ocupa los primeros puestos en materia de igualdad.
- Francia: Francia utiliza un sistema multidimensional en el que las víctimas pueden presentar denuncias formales («plainte») o declaraciones («main courante») ante la policía o la gendarmería, o en un hospital con apoyo especializado y sin barreras de acceso. Las plataformas en línea facilitan el acceso a quienes se enfrentan al miedo, el estigma o problemas de movilidad. La línea de atención telefónica nacional ofrece atención gratuita y confidencial las 24 horas del día, los 7 días de la semana, información, órdenes de protección (emitidas por jueces para alejar a los agresores o prohibir el contacto), alertas de emergencia para casos de alto riesgo y asistencia jurídica para víctimas con bajos ingresos, garantizando así la protección. Las campañas nacionales de sensibilización, por ejemplo, sobre la violencia facilitada por las drogas, impulsan la prevención y la denuncia. El *Défenseur des droits* supervisa las denuncias de discriminación presentadas ante la junta. Esta estructura integral respalda unos excelentes resultados en materia de igualdad.
- el Estado español: A nivel estatal, el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer promueven la igualdad y apoyan políticas activas para el empleo de las mujeres, el autoempleo y la integración transversal de la perspectiva de género. Las denuncias relacionadas con la discriminación en el lugar de trabajo, incluidos el acoso y la desigualdad de oportunidades, pueden abordarse mediante la aplicación de los derechos laborales, con protecciones contra el acoso sexual y de género. Los sindicatos y las asociaciones ofrecen puntos de acceso accesibles. Este enfoque

multifacético respalda la reparación, en consonancia con el notable progreso de el Estado español en el índice.

- Italia: En materia de violencia de género y acoso, un servicio nacional gratuito disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, deriva a las víctimas a centros contra la violencia y refugios. Se garantiza asistencia jurídica gratuita a las víctimas de delitos de género, a menudo sin límites estrictos de ingresos. Estos mecanismos específicos se centran en la coacción en el lugar de trabajo y el apoyo inmediato ante la violencia, integrados con la coordinación de la igualdad a nivel de la Junta.

Un procedimiento obligatorio de la Inspección Nacional de Trabajo exige la validación de las dimisiones de los padres hasta que el niño cumpla tres años, para garantizar que son voluntarias y no se deben a coacción por motivos de discriminación.

- Austria: Aunque aquí el enfoque incluye la integración y el apoyo al empleo, el Defensor del Pueblo para la Igualdad de Trato y la Comisión para la Igualdad de Trato se encargan de las denuncias por discriminación (incluida la de género), ofreciendo asesoramiento gratuito y dictámenes o recomendaciones no vinculantes. El Fondo de Integración de Austria ayuda a los migrantes y refugiados (incluidas las mujeres) con asesoramiento e integración laboral, y el Servicio Público de Empleo gestiona un programa específico para mujeres destinado a la orientación profesional, la reincorporación tras el permiso parental y la formación profesional. Estos mecanismos vinculan la reparación de la desigualdad con una inclusión más amplia, complementando las sólidas medidas de protección contra la violencia.
- Grecia: El Defensor del Pueblo griego investiga las denuncias sobre igualdad de trato y discriminación, con un sistema de presentación en línea gratuito y accesible a través de su sitio web. Proporciona información, registra denuncias y orienta a las personas sobre violaciones de los derechos laborales, acoso o discriminación. La policía y las autoridades judiciales se encargan de las denuncias de emergencia y de la persecución proactiva. Se ofrece apoyo adicional a través de líneas de ayuda SOS, redes, centros de asesoramiento y autoridades locales para una ayuda integral. Esta combinación ofrece vías de recurso accesibles, especialmente para los grupos vulnerables, aunque persisten importantes lagunas en materia de sensibilización.

Perspectivas comparativas

Francia destaca por su sistema de denuncia multicanal altamente accesible (en línea, en hospitales y a través de líneas de atención telefónica) y por sus herramientas de seguridad inmediata, lo que contribuye a una reparación sólida centrada en la víctima. En Suecia, se hace especial hincapié en la supervisión independiente, con organizaciones especializadas y una autoridad dedicada a los derechos humanos. Estas organizaciones combinan la supervisión sistémica y la asistencia directa a las víctimas. el Estado español integra la promoción a nivel ministerial con la defensa de sindicatos y asociaciones para cuestiones laborales. Grecia e Italia ofrecen opciones prácticas, localizadas y de emergencia (líneas de ayuda, validaciones obligatorias). Austria vincula la igualdad con el apoyo a la integración y el empleo.

Entre los puntos fuertes directos se incluyen los dispositivos de emergencia de Francia y la cultura de denuncia preventiva de Suecia. Indirectamente, los países con puntuaciones más bajas se benefician de los vínculos con la comunidad y las ONG. La transposición en curso de las Directivas de la UE de 2024 (para mediados de 2026) armonizará aún más la independencia, las competencias y los recursos, mejorando la alineación entre países.

Medidas y políticas de inclusión social para mujeres vulnerables

Los enfoques abordan diversas formas de discriminación, cada una de las cuales puede afectar por sí misma y tener un impacto negativo directo o indirecto en los factores de discriminación.

La Estrategia de la UE para la Igualdad 2026-2030 adopta un enfoque interseccional firme, dando prioridad a las desigualdades compuestas que afectan a las mujeres migrantes, las mujeres con discapacidad, las personas LGBTQIA+, las mujeres de zonas rurales, las mujeres romaníes y otros colectivos, al tiempo que integra la perspectiva de género en todas las políticas destinadas a combatir la pobreza, la violencia y la exclusión. Estas políticas reflejan las prioridades nacionales, la integración de los migrantes, el empoderamiento a través del empleo y la protección específica contra múltiples formas de discriminación.

Mujeres migrantes

A menudo, las mujeres migrantes se enfrentan a barreras en materia de idioma, reconocimiento de cualificaciones, empleo y riesgos de violencia.

Austria centra la integración en el idioma, el acceso al mercado laboral y la orientación en valores a través del Fondo Austriaco de Integración y el Departamento de Integración de la Cancillería Federal, que financia proyectos de empoderamiento de las mujeres en las comunidades migrantes; por ejemplo, 148 proyectos en 2024 con un presupuesto total de 22,41 millones de libras esterlinas. Programas como el «*Competence Check for Women 2016-2020*», galardonado por la ONU y que continuó en 2026, ayudaron a las mujeres refugiadas a identificar sus competencias, establecer objetivos profesionales, evitar la sobrecualificación y acceder a puestos de trabajo a través de plataformas de empleo y asesoramiento provincial.

Francia integra la perspectiva de género en la integración a través del Contrato Republicano de Integración (que exige formación cívica y lingüística hasta el nivel B1 para 2026, con módulos sobre igualdad de género, derechos de la mujer y prevención de la violencia; se da prioridad a las mujeres migrantes desempleadas y poco cualificadas). El Acompañamiento Global e Individualizado para Refugiados, que se ampliará a partir de 2023, presta apoyo a hasta 30 000 personas al año, lo que supone un total del 40 % de las mujeres migrantes, centrándose en el empleo, la vivienda, la formación y el reconocimiento de cualificaciones. El Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres Extranjeras aborda el cuidado de los hijos, los estereotipos y la falta de reconocimiento mediante tutorías y un registro rápido.

el Estado español aborda la situación de las mujeres migrantes a través de la Dirección General de Igualdad y No Discriminación contra el Racismo del Ministerio de Igualdad, promoviendo la igualdad de trato transversal y la eliminación de la discriminación por motivos de origen y nacionalidad.

Los esfuerzos de integración de Suecia se centran en una mayor independencia económica y social, por ejemplo, a través de programas integrados como SFI-Combo, donde las mujeres migrantes pueden aprender sueco al mismo tiempo que reciben formación profesional. Esto se complementa con un curso obligatorio de Orientación Cívica (más de 100 horas) que imparte conocimientos sobre la legislación sueca, los derechos individuales y la igualdad de género en la lengua materna de las participantes. Se da prioridad a la alfabetización digital de dos maneras: iniciativas como la ReDI School, que ofrece formación tecnológica gratuita a las mujeres refugiadas, y el «SFI para padres», que garantiza que las madres puedan continuar su formación lingüística y jurídica sin tener que interrumpirla para cuidar de sus hijos, aseguran un camino continuo hacia la integración y la seguridad.

Grecia utiliza la Estrategia Nacional de Integración 2022 para el asesoramiento lingüístico, profesional y laboral de los refugiados, además de los comités locales de igualdad.

Italia facilita la integración a través de sistemas de alojamiento, acogiendo a 14 684 mujeres en 2024, el 26,7 % del total. Además de vías para que las mujeres salgan de la violencia y la marginación mediante garantías de empleabilidad e incentivos para la contratación de personas desfavorecidas.

Mujeres con discapacidad

Las políticas abordan dos tipos de discriminación: la accesibilidad y la vulnerabilidad, así como la violencia y la pobreza. Italia hace hincapié en la mayor exposición a la violencia sexual y la pobreza, implementando tácticas innovadoras para servicios de emergencia accesibles, lengua de signos, videollamadas y comunicación aumentativa. Grecia protege a los grupos desfavorecidos, incluidas las mujeres con discapacidad, y garantiza el acceso equitativo a la asistencia sanitaria y la educación. Austria colabora en programas de reinserción laboral e integración. Suecia fomenta una vida equitativa a través de leyes de igualdad que incluyen a las personas con discapacidad. Francia ofrece flexibilidad laboral y garantías de salud interseccionales. el Estado español elimina barreras mediante políticas equitativas.

Personas LGBTQI+

Todos los países miembros de la UE se centran en prevenir la discriminación para proteger los derechos. Suecia ha desarrollado los derechos de las personas transgénero (transición de género legal desde 1972; a partir de los 16 años con permiso desde julio de 2025), con avances continuos a pesar de las presiones para que se tomen medidas. el Estado español cuenta con una Dirección General para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGBTQI+, que garantiza la no discriminación y el respeto a la libertad emocional y sexual. La Estrategia Nacional LGBTQI+ de Italia 2022-2025 combate los delitos de odio y forma al personal sanitario y judicial sobre los prejuicios. Grecia incluye a las mujeres LGBTQI+ en sus políticas para grupos

vulnerables. Francia y Austria cuentan con organismos de igualdad, tanto gubernamentales como privados, que protegen a las personas LGBTQI+.

Mujeres rurales

Las mujeres rurales se enfrentan al aislamiento y a posibilidades limitadas por diversas razones, entre ellas la distancia física, el tiempo de desplazamiento, la escasez de centros educativos y el acceso al sistema sanitario. El Estado español fomenta la igualdad en el desarrollo rural y la agricultura, mientras que otros países lo abordan de forma indirecta a través del empleo, la educación y el acceso a los cuidados a nivel nacional, con un enfoque rural variable.

Servicios de apoyo (los servicios ofrecen asesoramiento, asistencia jurídica y derivaciones)

Los países europeos han implementado diversas medidas específicas para combatir la violencia de género y ayudar a las mujeres afectadas. Grecia ofrece apoyo psicosocial a través de organizaciones de mujeres, programas del ACNUR para los riesgos de violencia de género (VG) en mujeres migrantes y refugiadas, y comités locales de igualdad. Francia, Suecia y Austria cuentan con líneas de ayuda multilingües y organizaciones especializadas. Italia garantiza asistencia jurídica gratuita para los delitos de género. El Ministerio de Igualdad español proporciona protección inmediata a través del Programa WRAP, una herramienta de geolocalización para encontrar refugios y servicios de apoyo.

Formación y educación (competencias, reinserción y empoderamiento)

El proyecto Empower Her es una iniciativa transnacional de Erasmus+ que tiene como objetivo promover la igualdad de género, la participación ciudadana y el empoderamiento de los jóvenes en toda Europa. El Servicio Público de Empleo de Austria ofrece formación profesional y orientación laboral a las mujeres tras el permiso parental. Francia ofrece formación profesional y reconocimiento de cualificaciones en el acompañamiento de refugiados, y presta servicios a través del Programa AGIR para la integración de los refugiados y del proyecto AMAL para las mujeres migrantes. Grecia incluye el desarrollo de competencias en los cursos de integración. Suecia garantiza la igualdad de acceso a la educación y la lucha contra la discriminación en las escuelas. El Estado en el Estado español trabaja en la prevención a través de la formación especializada en el Instituto de la Mujer y la Escuela Virtual de la Igualdad, y el Plan Director para la Convivencia y la Mejora de la Seguridad colabora con las instituciones educativas para abordar el racismo sistémico, la discriminación y la violencia de género.

Apoyo psicológico y social (salud mental y empoderamiento)

Grecia ofrece ayuda psicosocial a través de redes e iniciativas comunitarias. Francia la integra en las respuestas a la violencia y la violencia de género. Austria proporciona asesoramiento a través de centros de integración.

Refugio y vivienda (espacios seguros para víctimas de violencia y migrantes): La Estrategia para las Mujeres Romaníes, dirigida a mujeres con baja cualificación, les proporciona servicios de vivienda gratuitos, asesoramiento, asistencia jurídica y derivaciones. Mecanismos de acogida de Italia para mujeres vulnerables. Austria y Francia ofrecen tanto alojamiento de emergencia como a largo plazo. La organización nacional de Suecia, ROKs, ofrece refugios para mujeres y jóvenes.

Servicios de cuidado infantil (conciliación de la vida laboral y familiar y empleo)

El cuidado infantil asequible y los permisos de crianza neutros en cuanto al género de Suecia fomentan el reparto de responsabilidades, y Francia da prioridad al cuidado infantil en los planes de empleo de las mujeres migrantes.

Análisis comparativo de los enfoques de inclusión social y los servicios de apoyo

Suecia y Francia mostraron una integración global y con abundantes recursos que arrojó sólidos resultados, lo que las impulsó a la cima de las puntuaciones del Índice de la UE, con énfasis en el empoderamiento y la prevención. Austria destaca en programas específicos para migrantes y refugiados, como las evaluaciones de competencias y la ayuda provincial. el Estado español ha creado una dirección específica para el racismo, la comunidad LGBTQI+ y las poblaciones vulnerables. A pesar de sus clasificaciones generales más bajas, Grecia e Italia dan prioridad a las colaboraciones con organizaciones locales y no gubernamentales y a un marco multidimensional, como iniciativas nacionales, incentivos para mujeres desfavorecidas y un tratamiento eficaz de las vulnerabilidades interseccionales.

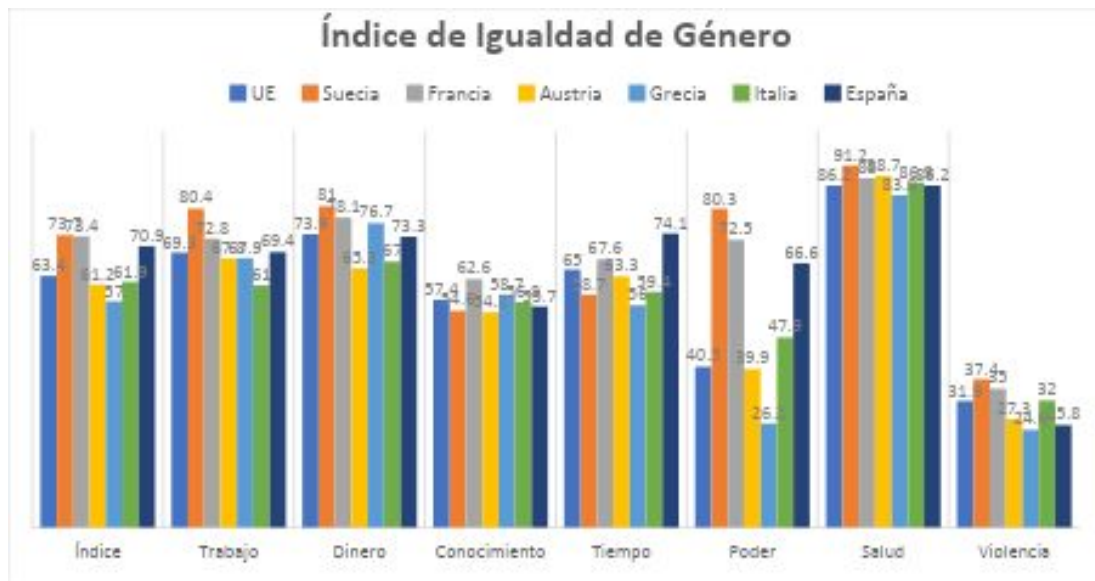
Entre los puntos fuertes directos se incluyen la integración de migrantes basada en las competencias de Austria, los módulos prioritarios de idioma y empleo de Francia y los derechos pioneros de las personas transgénero y LGBTQI+ de Suecia. De manera indirecta, los programas comunitarios de Grecia e Italia ofrecen lecciones sobre el empoderamiento de base.

Indicadores y datos clave

Índice de Igualdad de Género

Estas puntuaciones abarcan las áreas de trabajo, dinero, conocimientos, tiempo, poder y salud. Suecia y Francia lideran la clasificación gracias a su excelente desempeño en poder, dinero y trabajo, mientras que Grecia se queda atrás en trabajo y poder.

El Índice de Igualdad de Género³ incluye otros temas, como la violencia contra las mujeres. La edición de 2024 del Índice Compuesto sobre la violencia contra las mujeres se calcula a partir de los datos de la encuesta de la UE sobre violencia de género (EU-GBV). Debido a las limitaciones de los datos, no se ha podido calcular la medida compuesta de la violencia para Francia (por el elevado número de casos no denunciados) ni para Italia (por las barreras a la denuncia que existen para los grupos migrantes o vulnerables), pero se dispone de datos a nivel de indicadores; en Francia, el 35 % de las mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual desde los 15 años, mientras que en Italia, el 32 % de las mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual desde los 15 años.



Tasa de empleo femenino

La tasa de empleo femenino se calcula como el porcentaje de mujeres de entre 20 y 64 años que están empleadas. Según Eurostat⁴, la media de la UE para 2024 fue del 70,8 %.

Las tasas más altas en Suecia y Francia reflejan una mayor regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, mientras que las tasas más bajas en Italia y Grecia se atribuyen a las cargas asistenciales y a las limitaciones estructurales.

- Suecia: Aproximadamente el 79,9 % (una de las más altas de la UE, lo que da lugar a una brecha de empleo de género del 4 %).
- Francia: Aproximadamente el 72,2 % (brecha de género del 5,9 %).

- Austria: Aproximadamente el 73,9 % (brecha de género del 6,9 %).
- el Estado español: 66,5 % (brecha de género del 9,8 %, mayor disparidad de género).
- Grecia: entre el 59,9 % (una de las tasas más bajas, con una brecha de género del 18,8 %).
- Italia: 57,4 % (entre los más bajos de la UE, con una brecha de género del 19,4 %).

Brecha salarial de género

La brecha salarial de género no ajustada se refiere a la diferencia en los ingresos medios por hora entre hombres y mujeres (datos de Eurostat de 2024). La media de la UE fue del 11,1 %.

Austria destaca por sus disparidades continuamente amplias, que suelen estar vinculadas a la segregación ocupacional y al trabajo a tiempo parcial de las mujeres. Las menores disparidades en Italia reflejan efectos de selección (mujeres que trabajan en empleos con salarios bajos). Si bien la diferencia por hora no ajustada es del 5,6 %, se espera que sea superior al 20 % en el sector privado, lo que ofrece una imagen más clara de las disparidades salariales. Sin embargo, es posible que no representen una equidad total.⁵

- Suecia: 11,2 % (moderada, comparable a la media de la UE).
- Francia: Aproximadamente el 11,8 % (moderada).
- el Estado español: alrededor del 7,3 % (por debajo o cerca de la media).
- Italia: 5,3 % (una de las discrepancias sin ajustar más pequeñas).
- Austria: 17,6 % (una de las más altas de la UE).
- Grecia: alrededor del 13,4 % (más o menos la media).

Tasas de participación en el mercado laboral

La tasa de participación en el mercado laboral representa la proporción de la población en edad de trabajar (20-64 años o similar) que está empleada o buscando trabajo activamente. Según datos recientes a nivel de la UE (Eurostat/OCDE 2024-2025), las mujeres representan el 70,8 % de la media de la UE; las cifras varían según el país⁶.

- Suecia: una elevada tasa de participación femenina del 79,9 %, comparable a la de los hombres.
- Francia: Aproximadamente el 72,2 %.
- el Estado español: Aproximadamente el 66,5 %.
- Italia: inferior (57,4 %), con importantes desigualdades de género.
- Austria: Aproximadamente el 73,9 %.
- Grecia: alrededor del 69,9 %, una de las tasas más bajas.

Suecia presenta sistemáticamente las menores diferencias de género en materia de participación gracias a sus generosas políticas de permisos parentales y de cuidado infantil.

Análisis comparativo de indicadores clave

Suecia y Francia suelen ocupar el primer puesto en los indicadores, con un alto nivel de empleo femenino, modestas diferencias salariales, un compromiso sólido, puntuaciones elevadas en los índices y respuestas eficaces (aunque exageradas) ante la violencia. Esto refleja estrategias integradas en materia de permisos, cuidado infantil e integración de la perspectiva de género.

el Estado español obtiene buenos resultados en el Índice de Progreso y la Brecha Salarial, aunque adolece de problemas de empleo. Italia y Grecia presentan tasas de empleo más bajas y mayores desigualdades de género, que suelen estar relacionadas con las cargas del cuidado, las disparidades geográficas y los retos de implementación. Austria tiene éxito en ciertas áreas, pero presenta una diferencia salarial significativa.

Todos los países están avanzando, pero la igualdad definitiva aún está muy lejos.

Principales retos

A pesar de los sólidos marcos jurídicos existentes en todos los países, los persistentes obstáculos estructurales, culturales y relacionados con los recursos dificultan la plena consecución de la igualdad, especialmente para los grupos vulnerables.

Barreras económicas:

Las desigualdades económicas siguen siendo un reto fundamental, impulsadas por las diferencias salariales, la segregación ocupacional, el trabajo a tiempo parcial y las cargas del cuidado, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

Austria presenta una de las brechas salariales de género sin ajustar más amplias de la UE, con un 18,3 % en 2023, y una brecha ajustada del 6,3 % incluso en puestos similares. La mitad de las mujeres en edad de trabajar lo hacen a tiempo parcial debido a sus responsabilidades de cuidado, lo que reduce sus ingresos a lo largo de la vida y sus pensiones. En Francia, las mujeres inmigrantes ganan mucho menos; las inmigrantes ganan un 28 % menos al incorporarse al mercado laboral, con desigualdades persistentes a lo largo de las generaciones y empleos más precarios o a tiempo parcial. Suecia sigue experimentando brechas salariales, salarios más bajos en sectores dominados por mujeres, una alta proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial y un avance lento hacia la igualdad económica. Italia presenta una «penalización por tener hijos», con mujeres que abandonan la población activa tras el parto, bajos ingresos individuales (las mujeres tienen un 11 % más de probabilidades de ganar menos de 9 € por hora) y mayores tasas de pobreza individual entre las mujeres trabajadoras. el Estado español destaca por la precariedad laboral, la sobrerrepresentación en sectores feminizados y mal remunerados, como el trabajo doméstico y de cuidados, y las barreras para acceder a ingresos estables y a la vivienda. Grecia presenta un bajo nivel de empleo equivalente a tiempo completo para las mujeres, una elevada tasa de trabajo precario y a tiempo parcial, y segregación ocupacional, factores que contribuyen a la pobreza en el ámbito laboral.

Estereotipos y normas de género

Los estereotipos de género persisten en los seis países —el Estado español, Italia, Grecia, Francia, Austria y Suecia—, aunque su gravedad varía de uno a otro. Según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, los roles de género tradicionales siguen teniendo un impacto en la sociedad, especialmente en ámbitos como el empleo, la familia y la toma de decisiones.

En países como Grecia e Italia, estos estereotipos son más pronunciados, ya que con frecuencia se espera que las mujeres asuman la responsabilidad principal del cuidado de los hijos y las tareas domésticas, mientras que los hombres son percibidos como los principales sustentadores de la familia y figuras de autoridad. Los roles de género están cambiando cada vez más en el Estado español y Austria, aunque las mujeres siguen siendo más propensas a trabajar en el sector asistencial, mientras que los hombres lo hacen en puestos de liderazgo o en el ámbito tecnológico. A pesar del alto nivel de igualdad de género en Francia, existen sutiles prejuicios, especialmente en lo que respecta al desarrollo profesional y las diferencias salariales, donde a menudo se considera que los hombres son más ambiciosos. Además, las normas en Francia retratan a las mujeres migrantes como dependientes dóciles, lo que limita el reconocimiento de sus cualificaciones y aspiraciones. Las mujeres LGBTQI+ sufren actitudes lesbóforas, y muchas ocultan su orientación en el trabajo (el 45 % de las encuestadas LGBTQI+).

Suecia es el país de la UE con mejores resultados en materia de igualdad, pero sigue existiendo una brecha, ya que las mujeres realizan más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres. Lo más importante es que las mujeres tienen ahora un mayor nivel educativo que los hombres, aunque estos siguen teniendo una ligera ventaja en los niveles más altos de liderazgo del sector privado.

En general, a pesar de las mejoras en Europa, los estereotipos de género siguen influyendo en las expectativas sociales y las posibilidades tanto de los hombres como de las mujeres.

Acceso a los cuidados, los servicios sanitarios, la educación y el empleo

Las restricciones de acceso varían según la geografía, la situación migratoria y la vulnerabilidad.

En materia de asistencia médica, Francia destaca la «penalización rural de género» que sufren las mujeres del campo, el aislamiento, el retraso en el diagnóstico, la mayor vulnerabilidad a la violencia de género y la escasez de servicios de aborto y ginecología. Austria señala un déficit en el cuidado infantil, con un 30,2 % de los niños menores de tres años en 2024, frente al 39,3 % a nivel de la UE; sin embargo, los obstáculos de alfabetización y lingüísticos siguen siendo generalizados entre las mujeres migrantes. Suecia revela un peor estado de salud mental entre las mujeres jóvenes, un mayor número de bajas por enfermedad relacionadas con la vida en la calle y disparidades en los resultados de salud. Italia sufre barreras de acceso al aborto, con un 64,4 % de ginecólogos que se oponen a ello, divisiones territoriales, disparidades de gasto entre el norte y el sur y altas tasas de NEET (sin estudios, sin empleo ni formación) entre las mujeres jóvenes del sur (30-36 %). Grecia tiene un acceso limitado para las mujeres migrantes

y refugiadas debido a las barreras lingüísticas y a la incertidumbre sobre su estatus, así como a una aplicación desigual fuera de las grandes ciudades. El Estado español aborda cuestiones relacionadas con las enfermedades femeninas (fibromialgia, salud mental y violencia obstétrica) y el acceso precario en las zonas rurales.

Vulnerabilidades interseccionales

Los prejuicios agravados afectan de manera desproporcionada a las mujeres migrantes, con discapacidad, LGBTQI+, rurales y pertenecientes a minorías étnicas. En Austria, las mujeres migrantes trabajan en sectores con salarios bajos y están sobrecualificadas. El 24 % de las personas con discapacidad corren un gran riesgo de pobreza, mientras que las personas transgénero sufren una tasa de desempleo del 9 % y discriminación laboral. Las mujeres inmigrantes en Francia trabajan en sectores con salarios bajos, donde se enfrentan a la descalificación profesional y a los prejuicios. Las migrantes rurales y las mujeres con discapacidad se enfrentan a dificultades adicionales. En Italia, las mujeres migrantes trabajan en profesiones polarizadas y poco cualificadas, con alrededor del 50 % en cuatro sectores, riesgos sustanciales de trata, pobreza absoluta y un 41,5 % de mujeres LGBTQI+ que ocultan su orientación y sufren abusos. Las mujeres con discapacidad en el Estado español sufren disparidades salariales y también se enfrentan a la esterilización forzada, que es el resultado directo del paternalismo, la invisibilidad sistémica y el desprecio por su autonomía. Los programas de control de la natalidad también se han dirigido a la comunidad romaní, mientras que las mujeres migrantes, refugiadas, romaníes, con discapacidad y LGBTQI+ en Grecia son vulnerables a la trata, la explotación, la falta de denuncias y las normas restrictivas en materia de asilo.

Lagunas en la aplicación

Una legislación sólida suele carecer de una aplicación coherente, de recursos y de supervisión. A pesar de la legislación, el progreso en Suecia se ha estancado o ha sido insuficiente, y la reforma social se está produciendo de forma gradual. En Italia, persiste una brecha entre las leyes mejoradas y la realidad (bienestar familiar, escasez de datos judiciales). En Grecia, existe una competencia local desigual, una infradeclaración de casos y una falta de cohesión municipal. A pesar de la planificación, persisten las discrepancias entre las comunidades rurales y las de inmigrantes en Francia. Los servicios en Austria y el Estado español varían en función de la disponibilidad de recursos o de la zona.

Análisis comparativo de los retos

Suecia y Francia han logrado avances significativos, aunque desiguales (persisten el estancamiento económico y los estereotipos a pesar de las altas puntuaciones). Austria e Italia presentan diferencias salariales significativas y obligaciones de cuidado estructurales. El Estado español y Grecia se enfrentan a dificultades de implementación e interseccionalidad,

especialmente entre las migrantes y las mujeres rurales. Los obstáculos directos incluyen factores económicos (trabajo a tiempo parcial en Austria, Italia y Grecia) y estereotipos (Italia, con su cultura familiar, y Grecia, con su tradición). Indirectos: aislamiento rural (Francia); trata de personas/fronteras (Italia, Grecia y el Estado español).

Transparencia interseccional

Transparencia salarial: A nivel de la UE, Austria, Francia y Suecia abogan por la aplicación de la normativa y actúan como responsables de la implementación de la directiva de la UE, mientras que Italia, el Estado español y Grecia obtienen resultados insuficientes en la práctica a pesar de las normas.

Enfoque en la violencia de género: La violencia de género es una prioridad en las políticas nacionales generales de los seis países. Centros austriacos, NCK/líneas de ayuda suecas, el 3919/TGD de Francia, el Código Rojo de Italia, la renovación del Pacto en el Estado español y las líneas de ayuda griegas. Sin embargo, existe una infradeclaración de la violencia y disparidades en el acceso.

Integración de las mujeres migrantes: Austria y Francia están a la vanguardia de programas específicos como las pruebas de competencia, el aprendizaje de idiomas y el empleo. Grecia e Italia se enfrentan a la trata de personas y a la precariedad. Suecia registra tasas de empleo más bajas entre los residentes nacidos en el extranjero. Las estadísticas del Estado español muestran una brecha salarial del 2 % entre las mujeres nativas (23 %) y las mujeres migrantes (25 %).

Análisis comparativo de las posiciones de defensa

Francia se ha comprometido a poner fin al sexismo cotidiano, garantizar permisos equitativos y proporcionar refugios para víctimas de violencia de género. Suecia está intentando mejorar el permiso parental reservado, combatir los prejuicios, fomentar el espíritu emprendedor y poner en marcha programas de integración. Italia hace hincapié en los ingresos de autodeterminación, la feminización del bienestar social y la autonomía de las víctimas de violencia doméstica. El Estado español destaca el Pacto contra la Violencia de Género, que desafía las tradiciones patriarcales. Grecia hace hincapié en la igualdad efectiva, la financiación constante y las soluciones centradas en las víctimas. Además, Austria aborda las disparidades de ingresos y poder, así como la sobrecualificación de los migrantes.

Conclusión

El análisis comparativo de los marcos de igualdad de género en Italia, el Estado español, Austria, Grecia, Francia y Suecia pone de relieve tanto una fuerte convergencia de compromisos normativos como divergencias significativas en el diseño jurídico, la aplicación de políticas y la capacidad institucional. Los seis países operan dentro de un marco europeo común que promueve la igualdad como derecho fundamental y prioridad política. Esta base común se refleja en la adopción generalizada de leyes contra la discriminación, estrategias

nacionales y medidas específicas que abordan cuestiones clave como la desigualdad en el lugar de trabajo, la violencia de género y la representación de las mujeres.

Sin embargo, más allá de esta convergencia, el análisis revela vías nacionales distintas a la hora de traducir estos principios en sistemas de gobernanza eficaces. El enfoque incremental y adaptativo de Italia permite flexibilidad y capacidad de respuesta, pero puede conducir a la fragmentación. El modelo altamente estructurado y exhaustivo del Estado español garantiza la coherencia y la profundidad, aunque requiere una fuerte coordinación institucional. Austria da prioridad a la claridad y la aplicación, basándose en instrumentos jurídicos y mecanismos institucionales bien definidos para garantizar la implementación.

El marco de Grecia ilustra el impacto de la integración europea, con una evolución jurídica estrechamente alineada con las directivas de la UE, aunque se enfrenta a retos en su puesta en práctica. Francia combina una sólida tradición constitucional con políticas cada vez más intervencionistas, utilizando herramientas reguladoras para abordar las desigualdades persistentes. Suecia destaca por su modelo sistémico y preventivo, en el que la igualdad de género está profundamente arraigada en el Estado del bienestar e integrada en todos los ámbitos políticos.

En estos diversos sistemas surgen varias prioridades comunes. La igualdad en el lugar de trabajo sigue siendo fundamental y se aborda mediante una serie de herramientas que van desde las obligaciones normativas (Francia, Italia) hasta las políticas estructurales de bienestar (Suecia). La violencia de género se reconoce universalmente como una cuestión crítica, con diversos grados de integración en las políticas, desde marcos integrales en el Estado español hasta enfoques orientados a la prevención en Suecia. La consideración de las vulnerabilidades interseccionales se está ampliando, aunque se aplica de forma desigual, mientras que la promoción del liderazgo de las mujeres refleja diferentes equilibrios entre los mandatos legales y las dinámicas culturales o institucionales.

Estas variaciones ponen de relieve una conclusión clave: la eficacia de las políticas de igualdad de género no solo depende de la existencia de marcos jurídicos, sino también de su coherencia, de los mecanismos de aplicación y de su integración en sistemas de gobernanza más amplios. Los países que combinan unos fundamentos jurídicos sólidos con estrategias coordinadas y capacidad institucional, como el Estado español y Suecia, tienden a lograr resultados más sistémicos. Por el contrario, cuando los marcos son más fragmentados o la capacidad de aplicación es limitada, los retos persisten a pesar de los compromisos formales.

En última instancia, la comparación entre los seis países demuestra que no existe un modelo único para alcanzar la igualdad de género. Por el contrario, diferentes configuraciones de innovación jurídica, diseño de políticas y organización institucional pueden conducir al progreso, siempre que sean internamente coherentes y se apliquen de manera eficaz. Para la cooperación a nivel europeo, esta diversidad representa tanto un reto como una oportunidad: un reto a la hora de garantizar la coherencia entre los distintos contextos, y una oportunidad para fomentar el aprendizaje mutuo mediante la identificación de prácticas transferibles, como los marcos legislativos integrados de el Estado español, el enfoque preventivo basado en el bienestar de Suecia o los mecanismos de aplicación normativa de Francia.

Una implicación clave para el desarrollo de políticas futuras es la necesidad de reforzar el vínculo entre las normas jurídicas y los resultados prácticos. Esto requiere no solo esfuerzos legislativos continuos, sino también inversión en capacidad institucional, sistemas de seguimiento y coordinación intersectorial. Desde esta perspectiva, el avance de la igualdad de género en Europa depende menos de la proliferación de nuevas normas que de la consolidación, la integración y la aplicación efectiva de los marcos existentes.

Bibliografía

- ÖJAB. (2026). *Informe de contexto nacional de WORICA para Austria*. https://docs.google.com/document/d/1_gWx9OAZHz5nb2DuB1oj767XPZy5_UF7/edit
- Brûlant·e·s. (2026). *Informe sobre el contexto nacional de Francia*. <https://docs.google.com/document/d/1jmn8ytdGHjNJYyu0pGvWnrm95Aup6CI5hT6zM5SKkhQ/edit?tab=t.0>
- SOFFA. (2026). *Informe de contexto nacional WORICA de Grecia*. https://docs.google.com/document/d/1bxmUdyo14-0QwLHVGdGo8E3ySJH2T_OS/edit#heading=h.e61es6vv998p
- Folkuniversitetet. (2026). *Informe de contexto nacional de WORICA para Suecia*. https://docs.google.com/document/d/1mQs0CEewhM_qWRKzoqfYeVNz91Zd4hSU/edit
- Fractals - Educación Artística. (2026). *Informe de contexto nacional WORICA el Estado español*. https://docs.google.com/document/d/1HVefOOH_TlxjdANOIK43zKDaBRwbAM_j6grP4Kcorl/edit?tab=t.0
- CEIPES. (2026). *Informe de contexto nacional WORICA Italia*. https://docs.google.com/document/d/1dvsmWvR1ispUOO4evtPFN5BF_8cgp0Za/edit

1. https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/EU_2025_factsheet.pdf ↩
2. <https://www.addleshawgoddard.com/globalassets/insights/employment/eu-pay-transparency-directive-implementation-tracker.pdf> ↩
3. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-tackling-violence-against-women-tackling-gender-inequalities> ↩
4. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Employment_of_men_and_women_by_age_groups ↩
5. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20__custom_20276997/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d667ba1a-56a5-4735-8be6-1cf4cdf820fb&c=1772183977000 ↩
6. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_21288510/default/table ↩