European Institute for Gender Equality

Francia encabeza por primera vez el Índice de Igualdad de Género.

La legislación en materia de igualdad funciona, pero aún no se aplica de forma generalizada…

Francia ha ascendido al primer puesto del Índice de Igualdad de Género de la UE, superando a Suecia, que ocupaba el primer puesto desde 2013. Sin embargo, en toda la UE, los avances hacia la igualdad de género se producen a paso de tortuga, y el Índice de este año pone de manifiesto que los avances en un ámbito no pueden compensar los retrasos en el resto.

«La igualdad de género es beneficiosa para la competitividad de Europa, y unos servicios de cuidado de calidad son los que la hacen posible», afirmó Roxana Mînzatu, vicepresidenta ejecutiva de la Comisión Europea para los Derechos Sociales y las Capacidades, el Empleo de Calidad y la Preparación. «El Índice de Igualdad de Género de este año marca el camino: un permiso parental que disfruten ambos progenitores y servicios de cuidado infantil disponibles cuando las familias los necesiten, para que las competencias de todos contribuyan al crecimiento sostenible de Europa».

«El Índice de Igualdad de Género de este año transmite un mensaje claro: cuando Europa actúa en favor de la igualdad, la vida de las personas cambia, y puede cambiar rápidamente», señaló Hadja Lahbib, comisaria europea de Igualdad, Preparación y Gestión de Crisis. «Pero aprobar leyes es solo el comienzo. La verdadera igualdad se refleja en la nómina, cuando una mujer gana lo mismo que su compañero de trabajo. También se hace patente en casa, cuando un padre hace uso del permiso parental y está presente a la hora del baño, no solo a la hora de acostarse. Esa es la Europa que quiero que conozcan todas las mujeres y todos los hombres, vivan donde vivan».

«Francia demuestra lo que ocurre cuando un país decide que la igualdad de género en los puestos de poder es la norma, y no la excepción», indicó Carlien Scheele, directora del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). «La cruda realidad es que un solo avance no puede sostener todo un Índice. Si Europa mostrara la misma determinación en materia de cuidados, remuneración y educación, no estaríamos midiendo el progreso en fracciones de punto. Por desgracia, aún queda mucho por hacer».

Conclusiones principales

- La UE obtiene una puntuación de 64,5 sobre 100, lo que supone un aumento de 0,9 puntos con respecto al año pasado y de 5,6 puntos desde 2020.
- Francia (74,8) supera a Suecia (73,6), seguida de cerca por Dinamarca y España. Chipre, Hungría y la República Checa registran las puntuaciones más bajas.
- El poder es el ámbito que más rápido está mejorando, con un aumento de 2,4 puntos este año y de 13,1 puntos desde 2020; no obstante, sigue siendo el que obtiene la puntuación más baja, con 42,9.
- El resto de ámbitos registraron un aumento inferior a un punto durante el último año.
- Las responsabilidades de cuidado aún no se reparten de forma equitativa. Las mujeres trabajan menos horas en términos equivalentes a tiempo completo y dedican más tiempo al cuidado de otras personas que los hombres. Alrededor del 41 % de las mujeres, frente al 20 % de los hombres, dedican más de 35 horas semanales a la atención a la infancia.
- El hecho de cumplir los requisitos para el permiso parental sigue sin garantizar el acceso a las prestaciones correspondientes.

Un salto a lo más alto

El avance de Francia se debió a un aumento de 9 puntos en materia de igualdad de género en el ámbito de «Poder». Francia se encuentra ahora cerca de la paridad de género en el Gobierno, en los consejos de administración de sus empresas más importantes y en las juntas directivas de sus federaciones deportivas.

Francia no es el único caso. Desde 2020, otros 15 Estados miembros han aumentado su puntuación en materia de poder en más de 10 puntos, gracias al mayor número de mujeres en los consejos de administración de las empresas y en puestos de liderazgo en el ámbito deportivo. En siete Estados miembros, las mujeres ya ocupan al menos el 40 % de los puestos en los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa, gracias en gran medida a las cuotas legislativas. La Directiva de la UE relativa al equilibrio de género en los consejos de administración establece un objetivo del 40 % de administradores no ejecutivos, o del 33 % del total de puestos de administrador.

A Un aumento de 0,9 puntos respecto al año pasado. Un avance a paso de tortuga

Más allá del poder, el panorama es mucho menos alentador. Se están logrando algunos avances hacia la igualdad de género, pero el ritmo se está ralentizando. Los avances anuales han caído por debajo de un punto desde 2023.

El ámbito de conocimiento ha retrocedido en 11 Estados miembros desde 2020, ya que las mujeres y los hombres siguen concentrándose en diferentes campos de estudio.

Los avances en el ámbito de la salud se han estancado en gran medida.

El poder en sí mismo, a pesar de sus avances, sigue siendo el ámbito más débil: 15 Estados miembros siguen obteniendo una puntuación inferior a 40 puntos. La igualdad plena sería 100.

Los Estados miembros también avanzan a ritmos diferentes. Si se comparan con la media de la UE de la última década, pueden clasificarse en dos grandes grupos, cada uno de los cuales incluye países que se sitúan tanto por encima como por debajo de la media de la UE:

- **Convergencia al alza:** Chequia, Alemania, Estonia, Grecia, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Austria, Polonia, Portugal, Finlandia y Suecia han mejorado sus puntuaciones en el Índice de Igualdad de Género, al tiempo que han reducido la brecha con la media de la UE.
- **Divergencia al alza:** Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Irlanda, España, Francia, Croacia, Chipre, Letonia, Hungría, los Países Bajos, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia también han mejorado sus puntuaciones, pero a un ritmo que ha aumentado su distancia con respecto a la media de la UE.

Responsabilidades de cuidado: un enorme potencial de mejora

Si el poder demuestra lo que puede lograrse con medidas específicas y legislación, el ámbito del cuidado demuestra que aún queda un largo camino por recorrer.

Tener hijos e hijas sigue determinando quién realiza la mayor parte del trabajo remunerado. En las parejas con hijos e hijas, los padres trabajan, por término medio, el equivalente al 92 % de un empleo a tiempo completo. Las madres trabajan el equivalente al 68 %. Esa diferencia de 24 puntos porcentuales refleja que hay muchas más madres que trabajan a tiempo parcial.

El cuidado nos muestra la otra cara de la misma historia. En el conjunto de la UE, dos de cada cinco madres (41 %) dedican más de 35 horas semanales al cuidado infantil. Esta proporción es aproximadamente la mitad (20 %) entre los padres.

Sin embargo, Dinamarca demuestra que no tiene por qué ser así. Es el único Estado miembro en el que no existe brecha de género en el cuidado infantil intensivo.

Solo una de cada cinco madres danesas dedica más de 35 horas semanales a la atención a la infancia. Esa cifra es la misma que la de los padres daneses. Dinamarca es, además, uno de los seis únicos Estados miembros en los que no existe ningún periodo sin cobertura entre el final del permiso parental bien remunerado y el acceso garantizado a una plaza en una escuela infantil.

El permiso parental puede cambiar los hábitos en el cuidado infantil, pero solo si los padres lo utilizan.

Las mujeres siguen representando el 74 % de quienes disfrutan de permisos parentales en los 15 Estados miembros en los que se dispone de datos de 2024, y muchos padres solo hacen uso del período mínimo de permiso. La remuneración es el factor decisivo.

Tener derecho a un permiso no garantiza que se reciba una remuneración por este: el 18 % de las mujeres y el 13 % de los hombres de entre 20 y 49 años no recibirían ninguna prestación por permiso parental.

Cuando Suecia estableció en 1995 un permiso de cuatro semanas para los padres, con una prestación equivalente al 75-80 % de sus ingresos, el porcentaje de padres que se acogían al permiso parental pasó del 3 % al 60 %.

Cuando los padres se acogen a un permiso parental, todos salen ganando: las madres, los padres y los hijos e hijas, que disponen de más tiempo para estrechar sus lazos. Un estudio realizado en Suecia reveló que cada mes de permiso de paternidad disfrutado por el padre tiene un efecto más favorable en los futuros ingresos de la madre que si esta redujera su propio permiso un mes.

La igualdad de género es un motor de crecimiento sostenible

Según un estudio del EIGE, mejorar la igualdad de género podría aumentar el PIB per cápita de la UE entre un 6,1 % y un 9,6 % de aquí a 2050, lo que supondría entre 1,95 y 3,15 billones EUR, y crear 10,5 millones de puestos de trabajo adicionales. El mismo estudio demuestra que abordar todas las desigualdades de género de forma conjunta ofrece mejores resultados que abordarlas una por una.

El ámbito del poder sigue siendo el mayor reto de la UE en materia de igualdad de género. Pero, como ha demostrado el Índice de este año, también es un ámbito en el que la legislación puede tener un impacto real y rápido. Ahora, la tarea consiste en aplicar esa misma determinación a todos los demás ámbitos.

Descargue el Índice de Igualdad de Género 2026 y difunda sus conclusiones para contribuir a los debates sobre políticas nacionales e impulsar la adopción de medidas:

https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2026-making-parental-leave-work