

IGUALDAD DE GÉNERO ÍNDICE 2025

**Datos más precisos para un
mundo en constante
cambio**



European Institute for
Gender Equality



GENDER
EQUALITY
INDEX

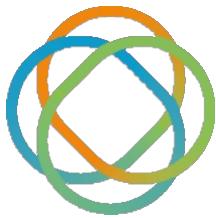


la agencia de la UE



IGUALDAD DE GÉNERO ÍNDICE 2025

**Datos más precisos para un
mundo en constante
cambio**



European Institute for
Gender Equality



GENDER
EQUALITY
INDEX

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) realiza investigaciones independientes y difunde buenas prácticas para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación por motivos de género. Como agencia de la UE para la igualdad de género, ayudamos a las personas a alcanzar la igualdad de oportunidades para que todas puedan prosperar, independientemente de su género y origen.

Combinamos investigación, datos y herramientas para ayudar a los responsables políticos a diseñar medidas inclusivas y transformadoras que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida. Comunicamos nuestra experiencia y nuestras investigaciones de manera eficaz. Colaboramos estrechamente con nuestros socios para sensibilizar a la opinión pública. Lo hacemos a nivel de la UE y nacional, así como con los países candidatos y potenciales candidatos a la adhesión a la UE.

Cite esta publicación:

EIGE (2025), *Índice de Igualdad de Género 2025*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Manuscrito terminado en octubre de 2025

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025

© Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2025

Se autoriza la reproducción siempre que se cite la fuente.

Para cualquier uso o reproducción de elementos que no sean propiedad del EIGE, es posible que sea necesario solicitar permiso directamente a los respectivos titulares de los derechos.

Portada: © [missbobbit/adobe.stock.com](#)

Imprimir ISBN 978-92-9486-310-2 ISSN 2599-8927 doi:10.2839/8800867 MH-01-25-040-EN-C PDF ISBN
978-92-9486-309-6 ISSN 2599-8935 doi:10.2839/1693233 MH-01-25-040-EN-N

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

Gedimio pr. 16 LT-
01103 Vilna
LITUANIA

Tel. +370 52157444
Correo electrónico:

eige.sec@eige.europa.eu Encuéntrenos



Abreviaturas

Encuesta CARE	Encuesta sobre las diferencias de género en las actividades de cuidado no remuneradas, individuales y sociales
EHIS	Encuesta europea de salud
EHW	Educación, salud y bienestar
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
EQLS	Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida
Encuesta de la UE sobre la violencia de género	Encuesta de la Unión Europea sobre la violencia de género
EU-LFS	Encuesta de Población Activa de la Unión Europea
EU-SILC	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida
EWCS	Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
ETC	equivalente a tiempo completo
TIC	tecnologías de la información y la comunicación CINE
	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
EFTP	educación y formación profesional inicial
LGBTIQ⁽¹⁾	lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer
MEP	Miembro del Parlamento Europeo
pp	punto(s) porcentual(es)
STEM	ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
FP	educación y formación profesional
OMS	Organización Mundial de la Salud
WMID	Mujeres y hombres en la toma de decisiones

(1) Este informe utiliza la abreviatura LGBTIQ, ya que representa el término genérico más inclusivo para las personas cuya orientación sexual difiere de la heteronormatividad y cuya identidad de género no se ajusta a las categorías binarias. El lenguaje utilizado para representar a este grupo tan heterogéneo evoluciona continuamente hacia una mayor inclusión, y diferentes actores e instituciones han adoptado diferentes versiones de la abreviatura (LGBT, LGBTIQ y LGBTI). El informe utiliza las abreviaturas elegidas por las instituciones al describir los resultados de su trabajo.

Códigos de país

BE	Bélgica
BG	Bulgaria
CZ	Chequia
DK	Dinamarca
DE	Alemania
EE	Estonia
IE	Irlanda
EL	Grecia
ES	España
FR	Francia
HR	Croacia
IT	Italia
CY	Chipre
LV	Letonia
LT	Lituania
LU	Luxemburgo
HU	Hungría
MT	Malta
NL	Países Bajos
AT	Austria
PL	Polonia
PT	Portugal
RO	Rumanía
SI	Eslovenia
SK	Eslovaquia
FI	Finlandia
SE	Suecia
UE-27	27 Estados miembros de la UE

Nota sobre los datos numéricos

Los datos numéricos del informe se han redondeado a números enteros, por lo que es posible que no se aprecien pequeñas diferencias en los porcentajes citados o que los totales no sumen el 100 %.

Contenido

Abreviaturas	3
Aspectos destacados del Índice de Igualdad de Género 2025	11
Introducción	14
1. Revisión del Índice de Igualdad de Género para una UE en transformación	16
1.1. Comprensión del índice	16
1.2. Fundamentos de la revisión del índice	18
1.3. ¿Qué hay de nuevo? Cambios clave para reforzar la relevancia	19
2. La igualdad de género en la UE de un vistazo	32
2.1. La igualdad de género fuera de alcance durante al menos 50 años	32
2.2. Los avances en la toma de decisiones contrarrestan los retrocesos en educación y salud	34
2.3. Caminos desiguales hacia la igualdad de género	37
3. Ámbito de trabajo	41
3.1. Más mujeres en el mercado laboral, pero también en peores condiciones laborales	43
3.2. Los hombres trabajadores obtienen mejores resultados en parejas con hijos	48
3.3. La lucha contra las normas de género en el trabajo debe comenzar desde una edad temprana	50
4. El dominio del dinero	52
4.1. Reducir la brecha salarial para acabar con las desigualdades entre hogares	54
4.2. La elevada brecha salarial obstaculiza la seguridad financiera de las mujeres	58
4.3. Las opiniones arraigadas sobre los roles de género cambian de forma desigual en la UE	60
5. Ámbito de conocimiento	62
5.1. La segregación de género en la educación: un gran obstáculo que superar	64
5.2. Las mujeres siguen superando a los hombres en la educación terciaria	68
5.3. La creciente brecha de percepción de los jóvenes sobre la igualdad en la educación	69
6. Dominio del tiempo	71
6.1. Desigualdad temporal en la UE: el coste olvidado del cuidado no remunerado	73
6.2. La desigualdad cotidiana en la carga de las tareas domésticas de las mujeres	76
6.3. Un cambio gradual, aunque más lento, hacia una visión más igualitaria de los roles de género en el hogar	78
7. Ámbito de poder	80

7.1. Progreso dinámico, pero aún lejos de la igualdad de poder.	83
7.2. Retrocesos y estancamiento general en la participación política de las mujeres	87
7.3. Las mujeres líderes siguen atrapadas en un doble estereotipo	90
8. Ámbito de la salud	93
8.1. El ámbito sanitario, con un alto rendimiento, aún no ha alcanzado la meta final.	95
8.2. El bajo nivel educativo es un indicador clave de mala salud, sobre todo para las mujeres	99
8.3. Casi una quinta parte de los ciudadanos de la UE cree que los hombres reciben un mejor trato en la asistencia sanitaria	
	101
9. Ámbito de la violencia	103
9.1. La violencia sigue siendo frecuente, grave y oculta en la UE	106
9.2. Los niveles de violencia revelada son más elevados entre las mujeres menores de 45 años	108
9.3. La creciente tolerancia hacia el maltrato entre los jóvenes amenaza la igualdad.	110
Conclusiones	113
Referencias	118
Anexos	129
Anexo 1. Lista de indicadores del Índice de Igualdad de Género	129
Anexo 2. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género	135
Anexo 3. Índice de Igualdad de Género 2025: desglose por indicadores	155
Anexo 4. Índice de Igualdad de Género: resumen de los marcos conceptuales y de medición	167
Anexo 5. Nota metodológica sobre la medida compuesta para la violencia contra las mujeres	171

Lista de figuras

Figura 1: Índice de Igualdad de Género, 2010-2025	32
Figura 2: Índice de Igualdad de Género y puntuaciones por ámbito, 2020 y 2025	33
Figura 3: Índice de Igualdad de Género y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)	35
Figura 4: Patrones de convergencia en el Índice de Igualdad de Género por Estado miembro, 2010-2025	39
Figura 5: Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro, 2010-2025	40
Figura 6: Ámbito de trabajo y sus subámbitos, 2025 (puntuaciones)	44
Figura 7: Ámbito de trabajo y sus subámbitos, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)	45
Figura 8: Ámbito laboral y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)	46
Figura 9: Tasa equivalente de empleo a tiempo completo entre personas de 15 a 89 años, UE-27 (%)	49
Figura 10: Mujeres y hombres de entre 16 y 74 años que están de acuerdo con que «si no hay servicios de cuidado infantil disponibles, las madres deben quedarse en casa con los niños y los padres deben dar prioridad a su trabajo» (%)	51
Figura 11: Ámbito del dinero y sus subámbitos, 2025 (puntuaciones)	54
Figura 12: Ámbito del dinero y sus subámbitos, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)	55
Figura 13: Ámbito del dinero y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)	56
Figura 14: Mediana de los ingresos expresada como porcentaje de los ingresos de la pareja para las mujeres y los hombres con pareja de entre 18 y 64 años en la UE-27 (%)	59
Figura 15: Mujeres y hombres de entre 16 y 74 años que están de acuerdo con que «las mujeres deben tomar la mayoría de las decisiones sobre cómo llevar la casa (planificar y organizar las comidas, hacer las listas de la compra, concertar citas con el médico, etc.)» (%)	61
Figura 16: Ámbito de conocimiento y sus subámbitos, 2025 (puntuaciones)	64
Figura 17: Ámbito de conocimiento y sus subámbitos, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)	65
Figura 18: Ámbito de conocimiento y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)	66
Figura 19: Titulados de educación terciaria, grupo de edad de 30 a 34 años, UE-27 (%)	68
Figura 20: Mujeres y hombres que no están de acuerdo con que «la educación universitaria es más importante para un chico que para una chica», grupo de edad de 15 años o más (%)	70
Figura 21: Dominio del tiempo y sus subdominios, 2025 (puntuaciones)	73
Figura 22: Dominio del tiempo y sus subdominios, UE-27, 2015-2025 (puntuaciones)	74
Figura 23: Ámbito del tiempo y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)	75
Figura 24: Porcentaje de mujeres y hombres de entre 16 y 74 años que realizan tareas domésticas (cocinar, limpieza, lavandería) todos los días, UE-27, 2024 (%)	77
Figura 25: Mujeres y hombres de entre 16 y 74 años que están de acuerdo con que «es bueno para el bienestar familiar que los padres y las madres compartan por igual el permiso parental», UE-27, 2024 (%)	79
Figura 26: Dominio del poder y sus subdominios, 2025 (puntuaciones)	83
Figura 27: Ámbito de poder y sus subámbitos, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)	84
Figura 28: Ámbito de poder y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)	85
Figura 29: Porcentaje de mujeres ministras, 2020 y 2024 (%)	88

Figura 30: Proporción de mujeres miembros de asambleas regionales o locales, 2020 y 2024 (%)	89
Figura 31: Mujeres y hombres de entre 18 y 74 años que están de acuerdo con la afirmación «Los hombres son más ambiciosos que las mujeres en política», UE-27 (%)	91
Figura 32: Ámbito de la salud y sus subámbitos, 2025 (puntuaciones)	95
Figura 33: Ámbito de la salud y sus subámbitos, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)	96
Figura 34: Ámbito de la salud y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)	97
Figura 35: Salud autopercibida entre los jóvenes de 16 años o más, UE-27 (%)	100
Figura 36: Mujeres y hombres mayores de 15 años que piensan que los hombres reciben un mejor trato por parte del personal médico en su Estado miembro (%)	102
Figura 37: Ámbito de la violencia y subámbitos, 2025 (puntuaciones)	106
Figura 38: Mujeres víctimas de homicidio intencional por parte de un familiar o pareja íntima, 2023 (tasa por cada 100 000 habitantes)	108
Figura 39: Mujeres que han sufrido violencia física y/o sexual por parte de cualquier agresor desde los 15 años, grupo de edad de 18 a 74 años, UE-27 (%)	109
Figura 40: Mujeres y hombres que están de acuerdo con que «es aceptable que un hombre controle las finanzas de su esposa o pareja es aceptable», grupo de edad de 18 años o más, por Estado miembro (%)	111

Lista de cuadros

Cuadro 1: Principales características de los antiguos y nuevos índices de igualdad de género	19
Cuadro 2: Comparación entre las estructuras antigua y nueva del ámbito laboral	21
Tabla 3: Comparación entre las estructuras antigua y nueva del ámbito del dinero	22
Tabla 4: Comparación entre las estructuras antiguas y nuevas del dominio del conocimiento	24
Tabla 5: Comparación entre las estructuras antigua y nueva del dominio del tiempo	26
Tabla 6: Comparación entre las estructuras antigua y nueva del dominio del poder	28
Tabla 7: Comparación entre las estructuras antigua y nueva del ámbito de la salud	30
Tabla 8: Cambios en el Índice de Igualdad de Género y las puntuaciones de los ámbitos, 2020-2025	36
Cuadro 9: Indicadores del ámbito laboral, UE-27	47
Tabla 10: Indicadores del ámbito monetario, UE-27	57
Cuadro 11: Indicadores del ámbito del conocimiento, UE-27	67
Cuadro 12: Indicadores del ámbito del tiempo, UE-27	76
Cuadro 13: Indicadores del ámbito del poder, UE-27	86
Tabla 14: Indicadores del ámbito de la salud, UE-27	98
Tabla 15: Indicadores del ámbito de la violencia entre los encuestados de 18 a 74 años, UE-27	107
Cuadro 16: Índice de Igualdad de Género 2025: lista de indicadores	129
Cuadro 17: Índice de Igualdad de Género 2025: ámbitos (puntuaciones y clasificaciones)	135
Tabla 18: Índice de Igualdad de Género 2025: ámbitos y subámbitos (puntuaciones y clasificaciones)	137
Tabla 19: Índice de Igualdad de Género, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)	141
Tabla 20: Índice de Igualdad de Género para el ámbito laboral y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)	143
Tabla 21: Índice de Igualdad de Género para el ámbito del dinero y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)	145
Tabla 22: Índice de Igualdad de Género para el ámbito del conocimiento y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)	147
Tabla 23: Índice de igualdad de género para el ámbito del tiempo y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)	149
Tabla 24: Índice de igualdad de género para el ámbito del poder y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)	151
Tabla 25: Índice de Igualdad de Género para el ámbito de la salud y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)	153
Cuadro 26: Indicadores del ámbito laboral	155
Tabla 27: Indicadores del ámbito del dinero	157
Tabla 28: Indicadores del ámbito del conocimiento	159
Tabla 29: Indicadores del dominio del tiempo	161
Tabla 30: Indicadores del dominio del poder	163

Tabla 31: Indicadores del ámbito de la salud	165
Cuadro 32: Ponderaciones medias de los expertos utilizadas para el Índice de Igualdad de Género (redondeadas)	170
Tabla 33: Indicadores de la medida compuesta para la violencia contra las mujeres y cambios desde la edición de 2017	172

Aspectos destacados del Índice de Igualdad de Género 2025

- La puntuación del Índice de Igualdad de Género para la UE es de 63,4. Con un aumento de 10,5 puntos desde 2010, la igualdad de género en la UE sigue estando, como mínimo, a otros 50 años de distancia.
- El mayor equilibrio de género en la toma de decisiones ha sido el motor del progreso general del índice desde 2020. Durante el mismo período, la mayoría de los Estados miembros de la UE han experimentado retrocesos en los ámbitos de la salud y el conocimiento.
- Desde 2010, la UE ha avanzado de forma constante hacia la igualdad de género y las disparidades entre los Estados miembros se están reduciendo. Durante este período, las puntuaciones del índice convergieron a una tasa media anual del 25 %. Sin embargo, los avances desiguales a nivel nacional revelan la necesidad de adoptar medidas específicas para equilibrar los progresos.

Ámbito laboral

- Aunque en los últimos diez años se ha incrementado la incorporación de las mujeres al mercado laboral, su acceso a puestos directivos, a las tecnologías de la información y la comunicación y a otros puestos mejor remunerados sigue siendo limitado.
- Convivir en pareja con hijos mejora las perspectivas laborales de los hombres, pero limita las de las mujeres, lo que refleja el impacto de los estereotipos de género en las oportunidades económicas.
- En todos los grupos de edad, los hombres creen sistemáticamente que ganan más que las mujeres porque sus trabajos son más exigentes, una percepción que comparten mucho menos las mujeres, especialmente las jóvenes.

Ámbito del dinero

- Aunque la igualdad de género en materia de recursos financieros está mejorando constantemente, las mujeres de la UE ganan el 77 % de los ingresos anuales de los hombres, lo que supone un aumento con respecto al 69 % de 2015.
- Dentro de las parejas, las mujeres ganan de media un 30 % menos que sus parejas, y las mujeres jóvenes, migrantes y con bajo nivel de estudios ganan solo alrededor de la mitad de lo que ganan sus parejas.
- En 2024, casi la mitad de los hombres y más de un tercio de las mujeres seguían creyendo que la función más importante del hombre es ganar dinero.

Ámbito del conocimiento

- Muchas más mujeres jóvenes que hombres completan la educación terciaria, pero, debido a que se las orienta hacia disciplinas tradicionalmente «feminizadas», su éxito académico no se traduce en igualdad de oportunidades en el trabajo o en el liderazgo, ni en igualdad salarial y de pensiones.

- Las mujeres más jóvenes son las que más avances han logrado en materia de educación, pero el acceso a la educación superior dista mucho de ser igualitario. Los graduados nacidos en el extranjero y las personas con discapacidad se quedan atrás, aunque las mujeres de estos grupos siguen superando a los hombres.
- Las mujeres jóvenes son más propensas que los hombres jóvenes a reconocer cómo los estereotipos limitan sus oportunidades educativas, y las diferencias de percepción ponen de relieve la creciente influencia de las narrativas de género regresivas entre los hombres jóvenes.

Ámbito del tiempo

- Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las tareas de cuidado no remuneradas e intensas, lo que limita su participación en el ocio y la vida pública; aunque está aumentando, la participación de los hombres en el cuidado sigue siendo limitada.
- Las tareas domésticas rutinarias recaen en gran medida sobre las mujeres, especialmente las que tienen hijos, las madres solteras y las mujeres de entre 25 y 49 años.
- Los estereotipos de género influyen mucho en las funciones de cuidado: casi una de cada dos personas considera que los hombres son menos competentes para realizar las tareas domésticas, y una de cada cinco personas percibe que tomarse el permiso de paternidad es sinónimo de falta de ambición profesional.

Ámbito del poder

- Es el ámbito con la puntuación más baja de todos, pero también el que ha logrado los avances más impresionantes en materia de igualdad de género en la esfera económica. Los progresos son desiguales y los han cosechado principalmente los Estados miembros que han aplicado una legislación y unos objetivos ambiciosos en materia de equilibrio de género en la toma de decisiones.
- Las recientes elecciones en toda la UE han contribuido poco a aumentar la representación de las mujeres en los asuntos políticos a nivel nacional y regional, lo que las deja infrarrepresentadas en la mayoría de los gobiernos nacionales, parlamentos y asambleas regionales.
- Las mujeres líderes se ven a menudo atrapadas en una doble encrucijada sin salida: se espera que tengan habilidades sociales asociadas a la feminidad, pero se las critica si muestran rasgos masculinos de ambición y assertividad, lo que dificulta el acceso al liderazgo y su ejercicio.

Ámbito de la salud

- A pesar de tener la puntuación más alta, el progreso en el ámbito de la salud se ha estancado, lo que indica que la salud en la UE se ve afectada por desigualdades de género crónicas.
- Las diferencias en la educación se traducen en diferencias en la salud: las mujeres con bajos niveles de educación declaran tener peor salud que los hombres y que las mujeres con un alto nivel de educación.
- Una de cada cuatro mujeres de la UE cree que los hombres reciben un mejor trato por parte del personal médico. Esta percepción es especialmente frecuente entre las mujeres jóvenes.

Ámbito de la violencia

- Los datos más recientes muestran que la violencia contra las mujeres es una realidad generalizada, grave y poco denunciada para millones de mujeres en la UE.
- Las mujeres menores de 45 años están más expuestas a la violencia física y/o sexual.
- La tolerancia hacia la violencia contra las mujeres no solo existe entre muchos hombres, sino que es especialmente alta entre los hombres jóvenes.

Introducción

El Índice de Igualdad de Género está diseñado para ayudar a los responsables políticos a realizar un seguimiento de los avances y abordar los retos actuales en materia de igualdad de género en la Unión Europea (UE). Desde su lanzamiento en 2013, se ha convertido en una herramienta de referencia fundamental para la UE y sus Estados miembros, que configura los debates políticos y orienta las decisiones. Está reconocido como el principal criterio de medición de la igualdad de género por la estrategia de igualdad de género 2020-2025.

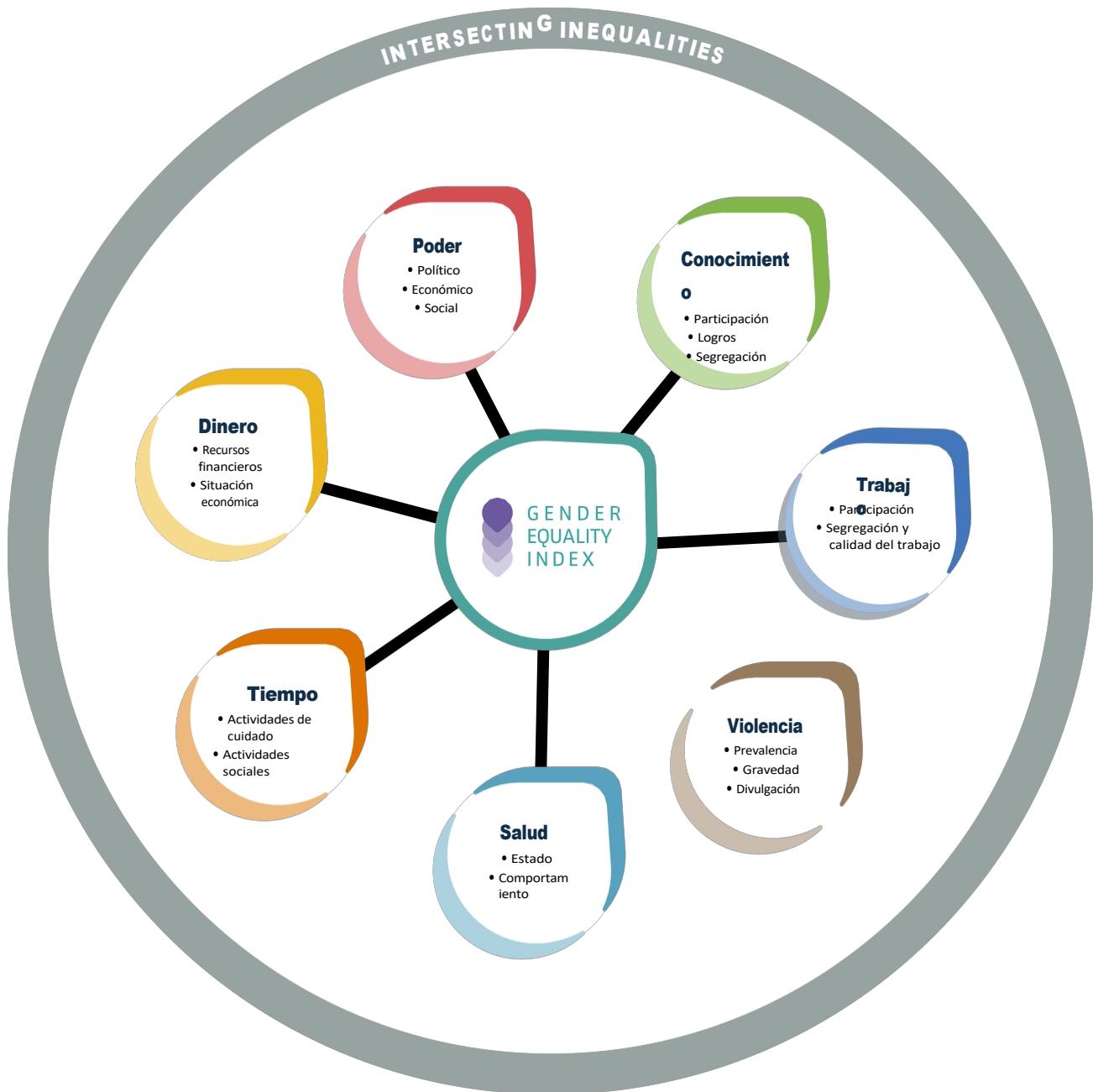
Hoy en día, el panorama de la igualdad de género está cambiando. Los rápidos cambios mundiales, entre los que se incluyen la transición ecológica y digital, un mundo laboral en transformación, el aumento de los desequilibrios demográficos y los nuevos retos sanitarios, están reconfigurando las oportunidades para la igualdad de género. En respuesta a estas tendencias y con el fin de evaluar si el índice sigue siendo adecuado para su propósito, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) ha revisado exhaustivamente la metodología del índice.

La revisión evaluó qué indicadores habían dejado de ser pertinentes debido a cambios en las prioridades o a limitaciones en los datos, al tiempo que identificó medidas más impactantes y con mayor visión de futuro para mejorar el índice. El EIGE estudió cómo el índice podría incorporar cuestiones nuevas y emergentes para las que se dispone de fuentes de datos sólidas. Las amplias consultas con las partes interesadas ⁽²⁾ garantizaron que se incorporaran al examen una amplia gama de perspectivas y puntos de vista, al tiempo que se fomentaba el diálogo y una visión compartida del futuro de los indicadores de igualdad de género en la UE.

El Índice revisado para 2025 abre un nuevo capítulo, estableciendo una nueva base de referencia para la igualdad de género que ya no es comparable con las puntuaciones del índice anterior. Con una estructura renovada y nuevas fuentes de datos, el índice sigue haciendo un seguimiento de seis dimensiones clave que definen nuestra vida cotidiana: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. Además, mantiene dos ámbitos críticos que abarcan todas las áreas: la violencia y las desigualdades interseccionales. Basado en 27 indicadores cuidadosamente seleccionados, el índice de Igualdad de Género 2025 se ajusta a las principales políticas de igualdad de género de la UE y responde directamente a las necesidades de los responsables políticos. Ofrece una poderosa herramienta para explorar y comparar cómo las desigualdades afectan a nuestras vidas en el trabajo, en el hogar o en la vida pública, y para impulsar acciones en favor de una Europa más igualitaria.

La incorporación de nuevos datos sobre los estereotipos de género en toda la UE aporta una nueva dimensión al índice de Igualdad de Género. Los datos muestran cómo las normas de género profundamente arraigadas siguen influyendo en nuestra vida cotidiana, nuestras elecciones y nuestras oportunidades. Los hombres siguen siendo considerados en gran medida como el sustento de la familia y los líderes, mientras que las mujeres se enfrentan a prejuicios sutiles, pero omnipresentes, que afectan a su confianza, su ambición y su seguridad. Aunque las actitudes están cambiando lentamente, desmantelar los estereotipos de género es fundamental para lograr una verdadera igualdad.

(2) En 2024, el EIGE realizó dos encuestas en línea a las partes interesadas y una reunión de consulta en la que participaron responsables políticos en materia de igualdad de género, investigadores, estadísticos, organizaciones de la sociedad civil, interlocutores sociales, agencias de la UE y organizaciones internacionales. En 2025 se celebraron tres consultas en línea con representantes de los Estados miembros.



El capítulo 1 presenta la metodología actualizada del Índice, incluyendo cómo se reconstruyeron los datos anteriores para revelar la dirección del cambio. El capítulo 2 presenta los resultados del nuevo Índice de Igualdad de Género 2025. Los capítulos 3 a 9 profundizan en cada uno de los ámbitos del Índice, destacando los nuevos indicadores, los contextos políticos y las conclusiones clave, junto con la percepción pública de los roles de género en cada ámbito. En la página web específica del EIGE, en [«Índice de Igualdad de Género»](#), se presentan análisis y datos detallados sobre cada país.

1. Revisión del Índice de Igualdad de Género para una UE en transformación

1.1. Comprender el índice

El Índice de Igualdad de Género es un indicador compuesto diseñado para medir la posición relativa de las mujeres y los hombres en toda la Unión Europea. Permite realizar comparaciones entre los Estados miembros de la UE y supervisar los avances a lo largo del tiempo. Al agregar datos de diversos ámbitos clave de la vida, resume la naturaleza compleja y multidimensional de la igualdad de género y ofrece una imagen completa y matizada de dónde persisten las desigualdades y cómo evolucionan.

El Índice se centra en la igualdad de género más que en el empoderamiento de las mujeres. Esta distinción es importante porque significa que el Índice evalúa el equilibrio entre mujeres y hombres, tratando las situaciones en las que los hombres están en ventaja de la misma manera que las situaciones en las que las mujeres están en ventaja. El objetivo no es maximizar los resultados para un género, sino lograr la igualdad. Al hacerlo, el Índice se adhiere al principio fundamental de la igualdad: equidad y resultados equilibrados para todos.

El Índice **pone doble énfasis en las brechas de género y los niveles de logro**, lo cual es fundamental para su diseño conceptual y práctico. El enfoque reconoce la necesidad de tener en cuenta los distintos niveles de desarrollo y los contextos específicos de los diferentes Estados miembros. Garantiza que una puntuación alta no sea simplemente un reflejo de la igualdad en condiciones de pobreza, sino más bien el resultado tanto de brechas de género reducidas como de altos niveles generales de logro. Por ejemplo, la igualdad de acceso a la educación o al empleo solo tiene sentido cuando tanto las mujeres como los hombres obtienen resultados favorables en estos ámbitos. Este doble enfoque está en consonancia con las prácticas políticas de la UE, que hacen hincapié en la importancia de avanzar hacia objetivos realistas y compartidos en todos los Estados miembros. Al incorporar los niveles de logro en la puntuación, el índice refleja el compromiso de la UE con la convergencia económica y social ascendente, tal y como promueve el Pilar Europeo de Derechos Sociales (Comisión Europea, 2017). En este contexto, lograr la igualdad de género significa algo más que cerrar las brechas; significa hacerlo de manera que se contribuya al bienestar y al progreso general de todos los ciudadanos.

Los indicadores utilizados en el índice proceden de fuentes estadísticas de alta calidad **armonizadas a nivel de la UE**. Estas fuentes de datos se ajustan a las rigurosas normas de calidad establecidas por el Sistema Estadístico Europeo, lo que garantiza la coherencia, la fiabilidad y la comparabilidad entre todos los Estados miembros.

El Índice **se basa en indicadores de resultados** que reflejan la situación, las experiencias y los logros de las personas en ámbitos clave de la vida. Estos difieren significativamente de los indicadores de insumos y procesos, que suelen medir los recursos asignados (por ejemplo, el presupuesto destinado a iniciativas de igualdad de género o la prestación de servicios de cuidado infantil). Al centrarse en los resultados, el Índice capta los efectos finales tanto de las políticas como de la dinámica social. Esto proporciona una medida más fiable de si la igualdad de género

se está logrando realmente en la práctica, en lugar de limitarse a ser una intención o a aplicarse parcialmente. Este enfoque ayuda a salvar la brecha entre los compromisos políticos y el cambio real, garantizando que no se exageren los progresos simplemente porque se hayan adoptado políticas o se hayan asignado recursos. En cambio, el índice refleja si esas medidas se traducen en igualdad de oportunidades y resultados comparables para las mujeres y los hombres en sus diversas situaciones.

Además, el índice **utiliza indicadores a nivel individual**, en lugar de institucionales o macroeconómicos, para permitir perspectivas más detalladas y centradas en las personas. De este modo, se garantiza que los datos utilizados estén directamente relacionados con las experiencias de los ciudadanos de la UE, lo que mejora la pertinencia y la precisión del índice a la hora de reflejar la igualdad de género en la práctica. En combinación con datos comparables de todos los Estados miembros, esto garantiza la comparabilidad y la pertinencia de las políticas y permite adoptar medidas específicas basadas en pruebas sólidas.

El marco conceptual del índice es uno de sus puntos fuertes más distintivos. Se basa en un conjunto de ámbitos estructurados temáticamente que se ajustan estrechamente a **las prioridades políticas de la UE** y a los marcos internacionales de igualdad de género, como la Plataforma de Acción de Pekín. El índice comprende seis ámbitos fundamentales: **trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud**. Cada ámbito recoge una dimensión vital de la igualdad de género. El trabajo mide en qué medida las mujeres y los hombres pueden acceder a oportunidades de empleo de igual calidad e incluye factores como la segregación laboral y las condiciones de trabajo. El dinero evalúa las diferencias de género en los ingresos y los recursos financieros.

El conocimiento recoge las disparidades en el acceso y la participación en la educación, así como la segregación por campo de estudio. El tiempo examina la brecha de género en el tiempo dedicado al cuidado, las responsabilidades domésticas y las actividades sociales. El poder evalúa la representación de las mujeres y los hombres en puestos de toma de decisiones en las esferas política, económica y social. La salud abarca las diferencias en los estados, comportamientos y condiciones relacionados con la salud.

Además, el índice incluye otros dos ámbitos: **la violencia contra las mujeres y las desigualdades interseccionales**. Estos no forman parte del índice básico debido a su diferente naturaleza conceptual y metodológica. Cabe destacar que el Índice de Igualdad de Género es uno de los pocos índices de género del mundo que aborda explícitamente la violencia de género y las desigualdades interseccionales, dos ámbitos fundamentales para comprender el alcance total de la desigualdad de género. La inclusión de la violencia contra las mujeres como un ámbito específico pone de relieve la amenaza persistente y grave que supone para la seguridad y la autonomía de las mujeres. La violencia de género es tanto una causa como una consecuencia de las relaciones de poder desiguales y sigue siendo la expresión más extrema de la desigualdad de género. El ámbito de las desigualdades interseccionales aporta una mayor profundidad conceptual al reconocer que la desigualdad de género no afecta a todas las mujeres y hombres de la misma manera. La interacción entre el género y otros factores, como la edad, la raza, la situación familiar, la discapacidad, la condición de migrante y el nivel de educación, da lugar a experiencias y resultados diferentes. La adopción de este enfoque permite al índice captar diversas formas de desventaja interrelacionadas, lo que ofrece una imagen más inclusiva y precisa de la desigualdad de género en toda la UE.

El Índice de Igualdad de Género está contribuyendo a configurar intervenciones más eficaces y específicas. De este modo, desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género en toda la UE.

1.2. Justificación de la revisión del índice

El Índice de Igualdad de Género, lanzado por primera vez en 2013, se ha convertido en una piedra angular del seguimiento de la igualdad de género en la UE. Han pasado más de diez años desde su publicación original, durante los cuales ha servido como herramienta esencial para evaluar los progresos, identificar las diferencias persistentes, supervisar los cambios a lo largo del tiempo y apoyar la elaboración de políticas basadas en datos empíricos a nivel nacional y de la UE.

Sin embargo, incluso los indicadores más sólidos y relevantes para las políticas deben evolucionar para seguir siendo significativos y eficaces. Por lo tanto, la revisión del Índice en 2025 fue oportuna y necesaria. Se basó en las mejores prácticas en materia de elaboración de indicadores y en el compromiso de la UE con la capacidad de respuesta de las políticas y la mejora continua.

Las revisiones periódicas son una práctica habitual en el ciclo de vida de los indicadores compuestos. A medida que cambian los contextos políticos, las sociedades evolucionan y la infraestructura de datos mejora, es necesario evaluar periódicamente un índice para mantener su pertinencia y credibilidad. De este modo se garantiza que la herramienta siga reflejando la situación actual, se mantenga alineada con los objetivos estratégicos y siga siendo valiosa para los responsables políticos y el público. En el caso del Índice de Igualdad de Género, la revisión era necesaria para evaluar si su estructura, metodología y fuentes de datos seguían ofreciendo una representación precisa y significativa de la igualdad de género en la UE actual.

Una de las principales motivaciones de la revisión fue reconocer la evolución de las prioridades políticas de la UE desde que se diseñó el índice por primera vez. Si bien se mantienen los principios básicos de la igualdad de género, el panorama político actual pone mayor énfasis en ámbitos como la digitalización, los cuidados, la interseccionalidad y el impacto socioeconómico de las crisis mundiales, incluida la pandemia de COVID-19 y las tensiones geopolíticas. Para seguir siendo una herramienta de seguimiento pertinente y con visión de futuro que respalde las agendas estratégicas en evolución de la UE, el índice revisado debe reflejar estas nuevas preocupaciones.

La revisión también abordó la cuestión de la ponderación de los indicadores, un aspecto técnico y crítico de cualquier medida compuesta. Las ponderaciones reflejan la importancia relativa asignada a los diferentes ámbitos y subámbitos del índice. Con el tiempo, la prioridad percibida de estas áreas puede cambiar debido a la evolución de las políticas o a nuevos retos sociales. La revisión del sistema de ponderación contribuye a garantizar que el índice siga siendo conceptualmente coherente y justo, y que ninguna dimensión de la igualdad de género se enfatice o se pase por alto de manera desproporcionada.

La disponibilidad de fuentes de datos nuevas y mejoradas dio un nuevo impulso a la revisión. Durante la última década, el panorama de los datos de la UE ha crecido, con mejoras en la granularidad, la puntualidad y la cobertura de los datos desglosados por sexo. Estos avances abren nuevas posibilidades para perfeccionar el índice, mejorar su precisión e integrar potencialmente indicadores que antes se excluían debido a las limitaciones de los datos. El uso de datos más completos y actualizados también aumenta la credibilidad y la utilidad del índice para los investigadores y los responsables políticos.

Paralelamente, la revisión tenía por objeto preservar los puntos fuertes del índice original, en particular su alineación con los objetivos políticos de la UE y su utilidad práctica. El índice, que constituye un mecanismo esencial para captar, seguir y evaluar los progresos en materia de igualdad de género en los Estados miembros, informa las acciones políticas de la UE y apoya la aplicación de sus iniciativas emblemáticas. Mantener esta alineación es fundamental para que el índice siga estando integrado en el ecosistema político más amplio.

Por último, la accesibilidad y la comunicabilidad del índice siguen siendo fundamentales para su éxito. Este traduce datos complejos en una puntuación única y clara, respaldada por un análisis detallado a nivel de dominio. Esta claridad mejora su eficacia como herramienta de promoción, comunicación pública y participación de las partes interesadas. La revisión trató de proteger e incluso mejorar estas cualidades, garantizando que el índice siga impulsando la elaboración de políticas y animando a los Estados miembros a actuar allí donde persistan las desigualdades.

La revisión de 2025 del Índice de Igualdad de Género no solo fue un paso estratégico y necesario para salvaguardar su pertinencia, rigor y capacidad de respuesta, sino que también reforzó la condición del Índice como herramienta fiable y dinámica para promover la igualdad de género en toda la Unión Europea.

1.3. ¿Qué hay de nuevo? Cambios clave para reforzar la pertinencia

La revisión del Índice de Igualdad de Género es el resultado de un amplio proceso de colaboración, moldeado por numerosas consultas con las partes interesadas de los ámbitos de la política, la investigación y la sociedad civil. Estos intercambios proporcionaron información valiosa sobre los puntos fuertes y las limitaciones del marco original y sirvieron de guía para perfeccionar el Índice. Los cambios introducidos pueden dividirse, en términos generales, en dos categorías: los relacionados con los indicadores y los relacionados con los aspectos computacionales. [En el cuadro 1](#) se presenta un resumen de las principales características de los índices antiguos y revisados.

Tabla 1: Características principales de los índices de igualdad de género antiguos y nuevos

Características	Índice antiguo	Nuevo índice
Número de indicadores	31	27
Número de subdominios	14	13
Número de dominios	6	6
Fuentes de datos	Eurostat, EIGE, Eurofound	Eurostat, EIGE
Métrica de la brecha de género	Diferencia absoluta entre las mujeres y la media de mujeres y hombres, en relación con la media, multiplicada por un coeficiente corrector	Uno menos la ratio entre el menor de mujeres u hombres y el mayor
Agregación y ponderaciones	<ul style="list-style-type: none">— Diferencias de género: media aritmética con ponderaciones iguales— Subdominios: media geométrica con ponderaciones iguales— Dominios: media geométrica con ponderaciones de expertos	<ul style="list-style-type: none">— Brechas de género: media aritmética con ponderaciones iguales— Subdominios: media geométrica con ponderaciones iguales— Dominios: media geométrica con ponderaciones de expertos
Rango	1-100	0-100
Series temporales	2013-2024	2010-2025

Para garantizar la comparabilidad a lo largo del tiempo, los valores anteriores se han recalculado utilizando la metodología actualizada, lo que ha dado lugar a una serie temporal única y coherente internamente. La serie anterior ha sido

se ha suspendido y ya no se actualizará. Como resultado, los valores de la nueva serie (por ejemplo, 2025 frente al 2020 recalculado) son directamente comparables, mientras que las comparaciones con las puntuaciones y clasificaciones publicadas con la antigua metodología no son válidas. **El Índice de Igualdad de Género 2025 revisado establece una nueva base de referencia para la igualdad de género, marcando un nuevo capítulo con una estructura actualizada y nuevas fuentes de datos.**

Cambios en los indicadores

Esta sección se centra en los seis ámbitos fundamentales del Índice, que son el objetivo principal de la revisión. Los dos ámbitos adicionales, la violencia y las desigualdades interseccionales, se excluyeron del proceso de revisión debido a su naturaleza conceptual distinta y a las consideraciones metodológicas que requieren, que exceden el alcance de esta revisión y exigen enfoques específicos y separados. Concretamente, el ámbito de la violencia no puede tratarse de la misma manera que los demás ámbitos fundamentales, ya que no mide las diferencias entre mujeres y hombres. Más bien, su objetivo es erradicar la violencia por completo. Además, la interseccionalidad actúa como una perspectiva global que pone de relieve las desigualdades dentro de los grupos, en lugar de constituir un ámbito compuesto.

Las comparaciones que figuran en los cuadros 2 a 7 resumen los indicadores originales y revisados para cada ámbito básico. En el anexo 1 se pueden encontrar metadatos detallados sobre los nuevos indicadores. Cada cambio va acompañado de una breve explicación de su justificación. Para facilitar la comprensión del alcance y la naturaleza de las revisiones, se utiliza un sistema de codificación por colores. Los indicadores resaltados en gris oscuro no han sufrido cambios. Los que aparecen en gris claro han sido objeto de ajustes menores, pero conservan su concepto original. Los indicadores que aparecen en blanco reflejan cambios importantes, ya que se han introducido o eliminado recientemente.

En el **ámbito laboral**, el indicador sobre la segregación ocupacional horizontal se ha sustituido por un nuevo indicador que mide la proporción de especialistas en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ([cuadro 2](#)). Esto refleja la creciente importancia de la transición digital para la competitividad a largo plazo de la UE y se ajusta a las prioridades de su Década Digital (Comisión Europea, 2025a), que aboga por una participación equilibrada de ambos性es en los sectores digitales.

La visión estratégica de la UE para configurar el futuro digital de Europa hace hincapié en las oportunidades digitales inclusivas para todos, independientemente del género, la edad o el origen (Comisión Europea, 2020a). Con este fin, el programa político de la Década Digital establece el objetivo de contar con 20 millones de especialistas en TIC para 2030, con un enfoque específico en cerrar la brecha de género en este campo (Parlamento Europeo et al., 2022). La estrategia de igualdad de género también destaca la urgencia de abordar los desequilibrios de género en los ámbitos tecnológico y digital, vinculándola a objetivos más amplios de innovación y crecimiento (Comisión Europea, 2020b). Sin una acción específica, las mujeres seguirán excluidas de los empleos de calidad en los sectores orientados al futuro, lo que reforzará la segregación ocupacional y limitará su papel en la transformación digital.

Tabla 2: Comparación de las estructuras antiguas y nuevas del ámbito laboral

	Estructura antigua		Nueva estructura
Participación	Tasa de empleo equivalente a tiempo completo Eurostat, EU-LFS	Participación	Tasa de empleo equivalente a tiempo completo Eurostat, EU-LFS
	Duración de la vida laboral Eurostat, EU-LFS		Duración de la vida laboral Eurostat, EU-LFS
Segregación y calidad del trabajo	Personas empleadas en actividades educativas, sanitarias y de asistencia social Eurostat, EU-LFS	Segregación y calidad del trabajo	Especialistas en TIC Eurostat, EU-LFS
	Posibilidad de tomarse una o dos horas libres durante la jornada laboral para atender asuntos personales o familiares Eurofound, EWCS		Directivos Eurostat, EU-LFS
	Índice de perspectivas profesionales Eurofound, EWCS		Trabajadores no mal remunerados Eurostat, EU-SILC

Nota: Los indicadores en gris oscuro no han cambiado. Los indicadores en gris claro se han revisado ligeramente, pero mantienen su concepto original. Los indicadores en blanco representan cambios importantes, ya que se han introducido recientemente o se han eliminado.

También se sustituyeron otros dos indicadores del subdominio «Segregación y calidad del trabajo», que anteriormente se basaban en la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS). La irregularidad de la EWCS, que se llevó a cabo en 2015, 2021 (con importantes cambios metodológicos) y 2024, suscitó inquietudes sobre la actualidad y la comparabilidad de los datos. El primer indicador, relativo al derecho formal a disfrutar de tiempo libre, no reflejaba los patrones de uso reales. Dado que las mujeres suelen tomarse más permisos por responsabilidades de cuidado, esta medida corría el riesgo de exagerar la igualdad de género. El segundo indicador, el índice de perspectivas profesionales, combinaba múltiples submedidas en una única puntuación compuesta. El indicador solo estaba disponible a partir de la EWCS de 2015 y no se repitió en oleadas posteriores.

Para reforzar este subdominio, la selección de nuevos indicadores se basó en marcos de referencia, como el marco de calidad del empleo de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas, los indicadores de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, el marco de calidad del empleo de Eurofound y el índice de calidad del empleo del Instituto Sindical Europeo. El primer nuevo indicador mide la proporción de mujeres y hombres en puestos directivos. Refleja la segregación ocupacional vertical y el acceso al liderazgo, el desarrollo profesional, la autonomía y la influencia sobre las condiciones del lugar de trabajo. Una proporción equilibrada sugiere oportunidades justas, mientras que la infrarrepresentación de las mujeres indica barreras persistentes, como los prejuicios, las prácticas de promoción desiguales o la falta de políticas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar. Estos retos se reconocen en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que aboga por la igualdad de género en el empleo y la progresión profesional. La Directiva (UE) 2022/2381, relativa al equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas, aborda esta cuestión estableciendo objetivos vinculantes para el equilibrio de género en la dirección de las empresas.

El segundo nuevo indicador se centra en los trabajadores con salarios bajos. Una mayor proporción de mujeres entre los trabajadores con salarios bajos puede sugerir un acceso desigual a puestos de trabajo valorados y bien remunerados, diferencias en las horas de trabajo o el impacto de las responsabilidades no remuneradas fuera del trabajo. Abordar esta cuestión es fundamental para la Directiva (UE) 2023/970, la Directiva sobre transparencia salarial, que exige a las empresas que divulguen los datos salariales y aborden

1. Revisión del Índice de Igualdad de Género para una UE en transformación

las diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres. También se ajusta a la Directiva (UE) 2022/2041, la Directiva sobre el salario mínimo adecuado, cuyo objetivo es garantizar una remuneración justa, especialmente en los sectores dominados por las mujeres. Además, la estrategia europea de cuidados apoya la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de los cuidados y reconoce el trabajo no remunerado, que en gran parte realizan las mujeres (Comisión Europea, 2022a). En conjunto, estas políticas refuerzan la importancia de hacer un seguimiento de la brecha de género en los trabajos mal remunerados para evaluar si las mujeres y los hombres tienen el mismo acceso a una remuneración digna y a la seguridad económica, que son elementos clave de un empleo de calidad.

El ámbito del dinero se ve generalmente afectado por limitaciones de datos de larga data. Uno de los retos más persistentes a la hora de medir la desigualdad de género en este ámbito ha sido la dependencia de indicadores derivados de datos a nivel de los hogares relativos al acceso y el control de los recursos financieros (por ejemplo, ingresos, riqueza y gastos) y la situación económica (por ejemplo, pobreza y privaciones materiales).

Tres de los cuatro indicadores de la estructura anterior ([cuadro 3](#)) se basaban en información comunicada a nivel de los hogares. Esto supone una distribución equitativa de los ingresos, el poder de decisión y el nivel de vida entre los miembros adultos de un hogar. A menudo se desconoce el grado de puesta en común y reparto de los ingresos en un hogar. Esto oculta el grado real de dependencia financiera, pobreza y privación de cada persona, lo que difumina las desigualdades de género.

Tabla 3: Comparación de las estructuras antigua y nueva del ámbito del dinero

	Estructura antigua		Nueva estructura
Recursos financieros	Ingresos mensuales medios Eurostat, Encuesta sobre la estructura de los salarios	Recursos financieros	Salario medio Eurostat, EU-SILC
	Renta neta equivalente media Eurostat, EU-SILC		Brecha de género en las pensiones Eurostat, EU-SILC
Situación económica	Porcentaje de ingresos del quintil S20/S80 Eurostat, EU-SILC	Económica Situación	Ratio de ingresos medios de la pareja Eurostat, EU-SILC
	Tasa de personas sin riesgo de pobreza Eurostat, EU-SILC		Pobreza laboral de adultos en hogares unipersonales o monoparentales Eurostat, EU-SILC

Nota: Los indicadores en gris claro se han revisado ligeramente, pero mantienen su concepto original. Los indicadores en blanco representan cambios importantes, ya que se han introducido recientemente o se han eliminado.

Para hacer frente a esta limitación, el índice revisado refleja un intenso esfuerzo por pasar a indicadores a nivel individual, que ofrecen una imagen más clara y significativa de las diferencias de género en este ámbito. Sin embargo, la transición a datos a nivel individual se ve limitada por la escasa disponibilidad de datos en las fuentes estadísticas actuales. Muchos de los indicadores existentes siguen reflejando agregados familiares, y el desarrollo de datos desglosados y sensibles al género sobre los ingresos sigue siendo una prioridad urgente para la agenda estadística y política de la UE.

En el subdominio de los recursos financieros, el nuevo Índice introduce una mejora significativa: la inclusión de la brecha de género en las pensiones como indicador a nivel individual. Esta incorporación permite al Índice abordar los efectos a largo plazo de la desigualdad de género, ya que refleja las desventajas acumuladas a las que se enfrentan las mujeres a lo largo de su vida, como los ingresos más bajos, el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones de la carrera profesional debido al cuidado no remunerado

, todo lo cual conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza para las mujeres de edad avanzada. El principio 15 del Pilar Europeo de Derechos Sociales afirma el derecho a unas pensiones que garanticen unos ingresos adecuados a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia para que puedan vivir con dignidad en la vejez. La estrategia de igualdad de género también reconoce la brecha de género en las pensiones como una cuestión fundamental. La inclusión de este indicador garantiza una estrecha alineación con los objetivos de la estrategia europea de cuidados, que destaca el vínculo entre las responsabilidades de cuidados por género y las desigualdades en las pensiones.

Otra revisión importante es la sustitución del indicador de ingresos basado en los datos de la Encuesta sobre la Estructura de los Ingresos, disponible solo cada 5-6 años, por una nueva métrica actualizada anualmente sobre los ingresos medios de las Estadísticas de la Unión Europea sobre la Renta y las Condiciones de Vida (EU-SILC). Este cambio mejora considerablemente la actualidad y la relevancia política del Índice. Los datos sobre las diferencias de género en los ingresos medios proporcionan una medida actualizada y sólida de la brecha salarial de género, una cuestión clave que la UE está abordando a través de la Directiva sobre transparencia salarial. Su objetivo es hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Los ingresos y/o las pensiones pueden verse incrementados por otras fuentes de ingresos, como las transferencias estatales e interfamiliares y los ingresos procedentes de activos. Estos aumentan la situación financiera de las personas y su poder de negociación y de compra. Unas medidas más individualizadas de los ingresos, el consumo y la riqueza — incluida la puesta en común y el reparto de ingresos— y la toma de decisiones financieras en el hogar podrían ofrecer una visión más completa de las desigualdades de género en el ámbito económico.

En el subdominio de la situación económica, el Índice incluye ahora dos nuevos indicadores para arrojar luz sobre las desigualdades económicas estructurales e intrafamiliares. El primero es la mediana de los ingresos anuales expresada como porcentaje de los ingresos de la pareja y aplicada a las personas en edad laboral que viven en pareja. Esta novedosa medida ayuda a poner de manifiesto el grado de dependencia económica dentro de las parejas, especialmente entre las mujeres, y aborda un punto ciego que existe desde hace tiempo en las estadísticas de género. Refleja el grado en que los ingresos de las mujeres están por detrás de los de sus parejas, lo que ofrece una comprensión más detallada de la vulnerabilidad financiera y el poder de negociación dentro de los hogares. Esto es especialmente relevante en los debates políticos sobre la tributación conjunta, las prestaciones sociales y los permisos relacionados con la familia, en los que los diseños neutros en cuanto al género pueden tener repercusiones desiguales en hombres y mujeres.

El segundo indicador nuevo es la tasa de pobreza laboral de los adultos que viven en hogares unipersonales o monoparentales. Estos datos se recopilan a nivel de los hogares. Sin embargo, dado que una estimación sólida de las diferencias de género requiere medir el riesgo por separado para las mujeres y los hombres, este indicador se ha individualizado centrándose en los hogares con un solo adulto. Se trata de un indicador a nivel individual que se ajusta al compromiso más amplio de la UE de luchar contra la pobreza y la exclusión social, tal y como se describe en el plan de acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (Comisión Europea, 2021b).

El **ámbito del conocimiento** refleja el enfoque estratégico de la UE en una educación inclusiva, equitativa y de alta calidad como base para unas sociedades con igualdad de género. La actualización se ajusta al marco estratégico de la UE para la educación y la formación 2021-2030 (Consejo de la Unión Europea, 2021), cuyo objetivo es garantizar la igualdad de acceso y promover el aprendizaje inclusivo para todos, independientemente del género.

1. Revisión del Índice de Igualdad de Género para una UE en transformación

Un cambio clave es el indicador sobre los titulados de educación terciaria. Ahora se centra en el grupo de edad de 30 a 34 años, en lugar de en la población general mayor de 15 años ([cuadro 4](#)). Esto refleja mejor a los titulados recientes y ofrece una imagen más clara de las diferencias de género en los resultados educativos actuales. Este cambio alinea el índice con el marcador social del pilar europeo de derechos sociales.

Cuadro 4: Comparación de las estructuras antigua y nueva del ámbito del conocimiento

	Estructura antigua	Nueva estructura
Logros y participación	<p>Titulados de educación terciaria (población mayor de 15 años) Eurostat, EU-LFS</p> <p>Personas que participan en educación y formación formal o no formal Eurostat, EU-LFS</p>	<p>Nivel educativo y participación</p> <p>Titulados de educación terciaria (población de 30 a 34 años) Eurostat, EU-LFS</p> <p>Titulados de formación profesional inicial (25-34 años) Eurostat, EU-LFS</p>
Segregación	<p>Estudiantes de educación superior en los ámbitos de la educación, la salud y el bienestar Eurostat, estadísticas de educación</p>	<p>Segregación</p> <p>Titulados superiores en los ámbitos de la educación, la salud y el bienestar Eurostat, estadísticas de educación</p> <p>Graduados de educación superior en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas Eurostat, estadísticas de educación</p>

Nota: Los indicadores en gris claro se han revisado ligeramente, pero mantienen su concepto original. Los indicadores en blanco representan cambios importantes, ya que se han introducido recientemente o se han eliminado.

Se ha eliminado el indicador sobre la participación en la educación y la formación formales y no formales. Si bien el aprendizaje de adultos es innegablemente valioso, las métricas de participación en toda la UE muestran poca variación de género entre los Estados miembros y a lo largo del tiempo, lo que reduce su utilidad para el seguimiento de las políticas. Más importante aún, las tasas de participación por sí solas no revelan necesariamente si las mujeres y los hombres se enfrentan a barreras o desventajas distintas para acceder a esas oportunidades de aprendizaje.

Un nuevo indicador mide la formación profesional inicial (FPI) ⁽³⁾ entre las personas de 25 a 34 años. Centrarse en este grupo de edad permite captar a quienes han pasado recientemente de la educación al trabajo, donde las diferencias de género en las trayectorias profesionales tienen consecuencias inmediatas para las perspectivas laborales, los ingresos y el desarrollo profesional. El seguimiento de la participación en la FP inicial ayuda a evaluar las trayectorias educativas en función del género y pone de relieve si las mujeres y los hombres jóvenes tienen el mismo acceso a la formación basada en competencias y a la educación relevante para el empleo. Esto está en consonancia con la estrategia de igualdad de género y la recomendación del Consejo sobre la educación y la formación profesionales (EFP) (Consejo de la Unión Europea, 2020a). Esta recomendación hace hincapié en la importancia de la igualdad de género en el acceso a la EFP para garantizar el equilibrio de género en las profesiones tradicionalmente dominadas por hombres o mujeres y para combatir los estereotipos de género.

(3) La «FP inicial» es el aprendizaje que se lleva a cabo en el sistema de formación profesional inicial, normalmente antes de incorporarse a la vida laboral, con el fin de adquirir habilidades y competencias que conduzcan a una ocupación o un puesto de trabajo específicos.

La medición de la segregación de género en la educación también se ha perfeccionado con dos nuevos aspectos. La métrica anterior de matriculación en campos dominados por las mujeres (educación, salud y bienestar, EHW) se centra ahora en la proporción de graduados. Esto refleja mejor las opciones de estudios completados y la obtención real de cualificaciones, que son más relevantes para la elaboración de políticas sobre competencias, empleabilidad e igualdad de oportunidades. También proporciona un vínculo más fuerte con los patrones de empleo y la segregación de género en el mercado laboral.

Para abordar la transición digital y complementar el enfoque en los campos dominados por las mujeres, un nuevo indicador mide los graduados terciarios en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Esto proporciona una visión más equilibrada y completa de la segregación de género en todas las disciplinas educativas. A pesar de que las niñas y los niños obtienen resultados similares en ciencias y matemáticas en la escuela primaria, las pruebas demuestran que el interés de las niñas por las STEM disminuye a medida que crecen, una tendencia moldeada por estereotipos de género y actitudes sociales profundamente arraigados (Balta et al., 2023; Chan, 2022; EIGE, 2018; Lyons et al., 2022; Punzalan, 2022). Como resultado, las mujeres están infrarrepresentadas en los campos STEM en el nivel terciario. Varias iniciativas políticas clave de la UE, en particular las relacionadas con la transición digital, se centran en abordar esta brecha. Por ejemplo, las prioridades clave del plan de acción para la educación digital 2021-2027 (Comisión Europea, 2020c) incluyen el fomento de las habilidades y competencias digitales esenciales para la transformación digital de la UE, con especial énfasis en aumentar la representación de las mujeres en los estudios y las carreras STEM. La agenda europea de competencias actualizada también identifica las competencias STEM como fundamentales para impulsar la transición digital y aumentar el número de titulados en STEM, en particular entre las mujeres jóvenes (Comisión Europea, 2020d). La estrategia de igualdad de género también aboga por abordar los prejuicios de género en la elección de estudios y carreras profesionales.

El **ámbito del tiempo** dependía históricamente de los datos limitados de Eurofound sobre las actividades no remuneradas y sociales. Esta dependencia provocaba lagunas en la frecuencia, la puntualidad y la granularidad, lo que daba lugar a una puntuación estancada en este ámbito debido a la obsolescencia de los datos introducidos. Para superar estas limitaciones, el índice revisado aprovecha ahora los datos de la encuesta del EIGE sobre las diferencias de género en las actividades no remuneradas de cuidado, individuales y sociales (encuesta CARE), lo que permite un seguimiento más frecuente y detallado de las cargas de tiempo diferenciadas por género. Esta encuesta introduce nuevas métricas que captan la intensidad del cuidado y la participación social, dos dimensiones históricamente ignoradas pero profundamente marcadas por el género.

En el subdominio de las actividades de cuidado, el índice distingue ahora entre el cuidado de los niños y los cuidados de larga duración para reflejar las diferentes dimensiones de las realidades relevantes para las políticas y permitir intervenciones más específicas para cerrar la brecha de género en el cuidado ([cuadro 5](#)). Esta desagregación respalda los esfuerzos intensificados de la UE para promover el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado y refuerza la relevancia del subdominio. Los derechos a una educación y unos cuidados infantiles asequibles y a cuidados de larga duración están consagrados en el pilar europeo de derechos sociales. La estrategia de igualdad de género convierte la reducción de la brecha de género en el ámbito de los cuidados en una prioridad clave, al reconocer que la carga desigual de los cuidados que recae sobre las mujeres obstaculiza significativamente su capacidad para trabajar y su crecimiento profesional (Comisión Europea, 2020b). Estos compromisos están respaldados por la Directiva (UE) 2019/1158, la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta directiva establece normas mínimas para los permisos familiares y las modalidades de trabajo flexibles, de modo que tanto las mujeres como los hombres puedan conciliar mejor la vida laboral y familiar. Los nuevos datos de la encuesta CARE del EIGE permiten realizar un seguimiento por separado de la participación en el cuidado informal de niños y el cuidado de larga duración, lo que proporciona a los responsables políticos información específica con la que diseñar medidas. Entre ellas se incluyen inversiones en

1. Revisión del Índice de Igualdad de Género para una UE en transformación

servicios de cuidado accesibles, asequibles y de alta calidad para reducir de manera más eficaz la carga desproporcionada de cuidados no remunerados que recae sobre las mujeres y mejorar su potencial económico.

Cuadro 5: Comparación de las estructuras antigua y nueva del ámbito del tiempo

	Estructura antigua	Nueva estructura	
Actividades de cuidado	Personas que cuidan y educan a sus hijos o nietos, a personas mayores o a personas con discapacidad, todos los días Eurofound, EQLS	Actividades de cuidado	Personas que cuidan a sus propios hijos de entre 0 y 11 años durante más de 35 horas a la semana EIGE, encuesta CARE
	Personas que cocinan y/o realizan tareas domésticas todos los días Eurofound, EQLS		Personas que prestan cuidados informales a largo plazo durante más de 20 horas a la semana Eurostat, EHIS
Actividades sociales	Trabajadores que realizan actividades deportivas, culturales o de ocio fuera de su hogar, al menos una vez al día o varias veces a la semana Eurofound, EWCS	Actividades sociales	Personas que dedican más de 8 horas semanales a actividades de ocio EIGE, encuesta CARE
	Trabajadores que participan en actividades voluntarias o benéficas, al menos una vez al mes Eurofound, EWCS		Personas que participan en actividades de voluntariado, benéficas o políticas al menos una vez por semana EIGE, encuesta CARE

Nota: Los indicadores en gris claro se han revisado ligeramente, pero mantienen su concepto original.

Los nuevos indicadores de este subdominio son muy relevantes desde el punto de vista del género, ya que las mujeres son mucho más propensas a proporcionar cuidados intensivos y a realizar tareas domésticas diarias. Al establecer umbrales explícitos para los cuidados «intensivos» y realizar un seguimiento de las tareas domésticas diarias, el índice refleja mejor las presiones de tiempo que limitan de manera desproporcionada las oportunidades económicas, el avance profesional y el tiempo libre de las mujeres. Esto también permite a los responsables políticos distinguir entre las responsabilidades de cuidado ocasionales y las continuadas, que tienen diferentes implicaciones para la igualdad de género.

En el subdominio de las actividades sociales, el enfoque ha pasado de los «trabajadores» a la población adulta (de 16 a 74 años) para ilustrar mejor el ocio, el voluntariado y la participación en la vida cultural y social en todos los estratos sociales. La participación equitativa de mujeres y hombres en estas actividades es esencial para la conciliación de la vida laboral y familiar y constituye una prioridad en el plan de acción del pilar europeo de derechos sociales y en la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Aunque estas políticas tienen como objetivo principal mejorar el acceso a los permisos, los servicios de cuidado y la flexibilidad laboral, pueden facilitar indirectamente una mayor participación de las mujeres en la vida social y cultural. La UE también promueve la cultura, el deporte y el ocio como motores de la cohesión social, la salud y el bienestar. El plan de trabajo de la UE para la cultura 2023-2026 (Consejo de la Unión Europea, 2022) pretende ampliar la participación cultural de todos los ciudadanos, aunque no aborda explícitamente las desigualdades de género en la distribución del tiempo. Las investigaciones de la Comisión Europea destacan el papel de la participación cultural en la reducción de la división social, lo que hace que el seguimiento desglosado por sexo en este subdominio sea relevante (Comisión Europea: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura et al.,

2023). Se fomenta el voluntariado, con el apoyo de iniciativas como el Cuerpo Europeo de Solidaridad y los proyectos Erasmus+, para promover la participación ciudadana. Sin embargo, rara vez se abordan las barreras específicas de género.

Los nuevos indicadores del índice abordan otra brecha de género persistente. Las mujeres tienden a tener menos tiempo libre que los hombres, lo que puede afectar negativamente a su bienestar y reforzar la exclusión social. El seguimiento tanto del ocio como de la participación cívica ofrece una visión más completa de cómo las limitaciones de tiempo relacionadas con el género se extienden más allá del hogar y el mercado laboral, afectando al desarrollo personal, la integración social y la ciudadanía activa.

En su formulación anterior, el **ámbito del poder** se veía afectado por un desequilibrio metodológico: los indicadores que abarcaban los órganos decisarios con un número muy reducido de miembros influían de manera desproporcionada en la puntuación global del ámbito. Por ejemplo, el consejo de administración de un banco central nacional podía provocar fluctuaciones significativas en la puntuación del ámbito cuando tan solo uno de sus miembros era sustituido por una mujer o un hombre. Esta volatilidad corría el riesgo de sesgar la interpretación de los resultados en materia de igualdad de género, eclipsando los avances logrados en otras áreas de la toma de decisiones y pudiendo inducir a error a los responsables políticos.

Para abordar esta cuestión, el Índice revisado ha eliminado tres indicadores basados en estos pequeños consejos para garantizar que ningún valor atípico ejerza una influencia excesiva sobre la evaluación general ([Tabla 6](#)). Este ajuste metodológico permite obtener una imagen más equilibrada, justa y holística de la igualdad de género en la toma de decisiones. Refleja el objetivo más amplio del índice como herramienta para la elaboración de políticas basadas en datos empíricos, captando las tendencias estructurales en lugar de las fluctuaciones aisladas, y se ajusta al compromiso de la UE de supervisar los progresos de manera coherente.

1. Revisión del Índice de Igualdad de Género para una UE en transformación

Cuadro 6: Comparación de las estructuras antigua y nueva del ámbito del poder

Estructura antigua		Nueva estructura	
Política	Porcentaje de ministros EIGE, WMID	Política	Porcentaje de ministros EIGE, WMID
	Porcentaje de miembros del Parlamento EIGE, WMID		Porcentaje de miembros del Parlamento EIGE, WMID
	Porcentaje de miembros de asambleas regionales EIGE, WMID		Porcentaje de miembros de asambleas regionales EIGE, WMID
Económico	Porcentaje de miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, consejos de supervisión o consejos de dirección EIGE, WMID	Económico	Porcentaje de miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, consejos de supervisión o juntas directivas EIGE, WMID
	Porcentaje de miembros del consejo de administración del banco central EIGE, WMID		
Social	Porcentaje de miembros de los consejos de administración de organizaciones de financiación de la investigación EIGE, WMID	Social	
	Porcentaje de miembros de los consejos de administración de organismos públicos de radiodifusión EIGE, WMID		
	Porcentaje de miembros del máximo órgano de decisión de las organizaciones deportivas olímpicas nacionales EIGE, WMID		Porcentaje de miembros del máximo órgano de decisión de las organizaciones deportivas olímpicas nacionales EIGE, WMID

Nota: Los indicadores en gris oscuro no han cambiado. Los indicadores en blanco representan cambios importantes, ya que se han introducido recientemente o se han eliminado.

Los indicadores restantes reflejan las prioridades políticas de la UE en tres subámbitos clave: la toma de decisiones políticas, económicas y sociales. A nivel político, la UE sigue promoviendo la participación de las mujeres en los procesos políticos formales. El Plan de Acción Europeo para la Democracia (Comisión Europea, 2020e) aboga por una participación democrática inclusiva, el equilibrio de género en la toma de decisiones y la lucha contra el acoso o el discurso de odio que disuade a las mujeres de participar en la vida pública. La estrategia de igualdad de género también subraya la persistente infrarrepresentación de las mujeres en la política y pide medidas específicas para aumentar la presencia de las mujeres entre los políticos.

En el ámbito económico, el índice hace un seguimiento de la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, un ámbito en el que los avances han sido lentos y desiguales. La adopción de la Directiva sobre la igualdad de género en los consejos de administración ha dado un nuevo impulso a esta agenda, estableciendo objetivos vinculantes para la representación de las mujeres de aquí a 2026.

Por último, el porcentaje de mujeres en los órganos superiores de toma de decisiones de las organizaciones deportivas olímpicas nacionales refleja una dimensión clave del liderazgo social. El plan de trabajo de la UE para el deporte 2021-2024 (Consejo de la Unión Europea, 2020b) reconoce el papel que desempeña el deporte en la inclusión y la igualdad, pero las mujeres siguen estando muy infrarrepresentadas en este ámbito. Al integrar esta medida, el Índice amplía su alcance más allá de la política y los negocios para documentar la dinámica de género en otra área muy visible de la vida pública.

Este ajuste metodológico refuerza el papel del Índice como herramienta para la elaboración de políticas basadas en datos empíricos, garantizando que los cambios medidos en el ámbito del poder reflejen un progreso real y sostenido, en lugar de anomalías estadísticas. Refuerza la conexión entre las mediciones realizadas y las agendas más amplias de la UE en materia de democracia, igualdad e inclusión. También ayuda a hacer un seguimiento de la prioridad que la UE tiene desde hace tiempo de cerrar la brecha de género en la toma de decisiones en múltiples esferas de influencia y en aspectos relevantes para las políticas.

El **ámbito de la salud** se ha racionalizado sustituyendo dos indicadores separados (esperanza de vida y años de vida saludable) por un único indicador que combina estos conceptos y se centra en la población de 65 años o más ([cuadro 7](#)). Este cambio aporta varias ventajas para el seguimiento sensible al género. La combinación de la esperanza de vida y los años de vida saludable da lugar a una medida que refleja no solo cuánto tiempo viven las personas, sino también cuántos de esos años se viven con buena salud, una distinción fundamental para comprender los patrones de longevidad y morbilidad en función del género. Dado que las mujeres suelen vivir más que los hombres, pero pasan más años con peor salud, una medida combinada de años de vida saludable más esperanza de vida centrada en la cohorte de más de 65 años ofrece una imagen más clara de la calidad y la cantidad de la vida posterior de mujeres y hombres. Centrarse en el grupo de más de 65 años mejora la pertinencia de las políticas: muchas intervenciones a nivel de la UE (planificación sanitaria, prevención de riesgos, cuidados de larga duración, pensiones y servicios sociales) se dirigen a los grupos de edad avanzada. La cohorte de mayores de 65 años es aquella en la que las diferencias de género en materia de morbilidad, discapacidad y necesidades de cuidados afectan más al bienestar, a la capacidad de los cuidadores para seguir trabajando y a los presupuestos públicos. Al consolidar este indicador, el índice reduce la redundancia y el ruido de medición. Ofrece una señal más estable de las diferencias estructurales y a largo plazo entre los géneros en materia de salud, sobre la que pueden actuar los Estados miembros y los responsables políticos de la UE.

Otro cambio clave fue la eliminación del subdominio sobre el acceso a la salud tras una cuidadosa auditoría del rendimiento de la medición y su adecuación a las políticas. Si bien las necesidades no satisfechas en materia de atención médica y dental son cuestiones políticas importantes, estos dos indicadores no aportaban un valor añadido significativo al carácter comparativo del Índice. No lograban captar de forma fiable las diferencias de género ni reflejaban suficientemente la variación entre los Estados miembros y a lo largo del tiempo. Además, los dos indicadores solo reflejaban parcialmente las necesidades y barreras sanitarias específicas de cada género. Su alcance conceptual era limitado, ya que se centraban de manera general en las necesidades de exámenes médicos y dentales sin tener en cuenta los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres y los hombres. La eliminación de los indicadores con malos resultados reduce el riesgo de que los artefactos de la encuesta, el diseño del cuestionario o los factores no relacionados con el género (por ejemplo, las diferencias en el comportamiento a la hora de informar) se interpreten erróneamente como cambios en la igualdad de género. Además, la auditoría estadística del Índice de 2020 realizada por el Centro Común de Investigación concluyó que estos indicadores concretos no estaban suficientemente relacionados con el Índice global y tenían un impacto insignificante en la clasificación de los países. En resumen, añadían complejidad sin aumentar el poder explicativo. Por lo tanto, su eliminación refuerza la interpretabilidad del Índice y su utilidad como herramienta política.

Cuadro 7: Comparación de las estructuras antigua y nueva del ámbito de la salud

Estructura antigua		Nueva estructura	
Estado	Salud autopercibida, buena o muy buena Eurostat, EU-SILC	Situación	Salud autopercibida, buena o muy buena Eurostat, EU-SILC
	Esperanza de vida en valor absoluto al nacer Eurostat, datos de mortalidad		Años de vida saludable a los 65 años como porcentaje de la esperanza de vida total Eurostat, EU-SILC y datos de mortalidad
	Años de vida saludable en valor absoluto al nacer Eurostat, EU-SILC y datos sobre mortalidad		
Comportamiento	Personas que no fuman y no consumen alcohol de forma nociva Eurostat, EHIS	Comportamiento	Personas que no fuman y no consumen alcohol de forma nociva Eurostat, EHIS
	Porcentaje de personas que realizan actividad física al menos 150 minutos a la semana y/o consumen al menos 5 raciones de fruta y verdura al día Eurostat, EHIS		Porcentaje de personas que realizan al menos 150 minutos de actividad física a la semana y/o consumen al menos 5 raciones de fruta y verdura al día Eurostat, EHIS
Acceso	Población sin necesidades médicas no cubiertas Eurostat, EU-SILC		
	Personas sin necesidades insatisfechas de revisión dental Eurostat, EU-SILC		

Nota: Los indicadores en gris oscuro no han cambiado. Los indicadores en gris claro se han revisado ligeramente, pero mantienen su concepto original. Los indicadores en blanco representan cambios importantes, ya que se han introducido recientemente o se han eliminado.

Mejoras metodológicas

Un principio fundamental del Índice de Igualdad de Género es que las pequeñas diferencias entre géneros no deben dar lugar a puntuaciones elevadas en materia de igualdad cuando tanto las mujeres como los hombres se encuentran en condiciones adversas. En ediciones anteriores, esto se conseguía calculando una **diferencia relativa entre géneros** mediante la comparación del valor de las mujeres con la media de los valores de las mujeres y los hombres, y multiplicándolo luego por un **coeficiente corrector**. El coeficiente reducía las puntuaciones cuando el rendimiento de un Estado miembro estaba muy por debajo del del Estado miembro con mejor rendimiento, lo que garantizaba que se tuvieran en cuenta tanto la igualdad como el nivel de logro. Si bien este enfoque era coherente con los objetivos políticos de la UE y el pilar europeo de derechos sociales, era complejo y, en algunos casos, tenía un efecto desproporcionado en los resultados (Permanyer, 2015).

El índice actualizado elimina el coeficiente corrector y sustituye la antigua fórmula de la brecha de género por una métrica ampliamente utilizada que también se aplica a indicadores como la brecha salarial de género. Esta nueva fórmula sigue teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres, pero pone mayor énfasis en los niveles de rendimiento, lo que mejora la equidad, la comparabilidad y la facilidad de interpretación. Mantiene el

principio de que la igualdad debe evaluarse en el contexto de los logros, lo que respalda el compromiso de la UE con la convergencia social y económica ascendente.

Una vez calculadas las brechas de género para todos los indicadores, se aplicó un enfoque de modelización múltiple. Esto supuso el cálculo de un conjunto de índices múltiples para seleccionar la fórmula más sólida para el Índice de Igualdad de Género, en línea con la metodología original. La fórmula más sólida es la misma que se utilizó en ediciones anteriores del índice. Agrega los indicadores en subdominios utilizando la media aritmética con ponderaciones iguales. A continuación, agrega los subdominios en los dominios utilizando la media geométrica con ponderaciones iguales. Por último, agrega los dominios en el índice global utilizando la media aritmética y las ponderaciones de los expertos determinadas mediante el enfoque participativo del proceso jerárquico analítico (véase el anexo 4).

En cada nivel de agregación (brechas de género, subdominios, dominios e índice general), la interpretación de las puntuaciones es la misma: 0 significa desigualdad de género total y 100 significa igualdad de género total. El índice revisado para 2025 se mide en una escala de 0 a 100, que sustituye a la escala anterior de 1 a 100.

Se proporciona información más detallada en el anexo metodológico y en un informe metodológico de próxima publicación.

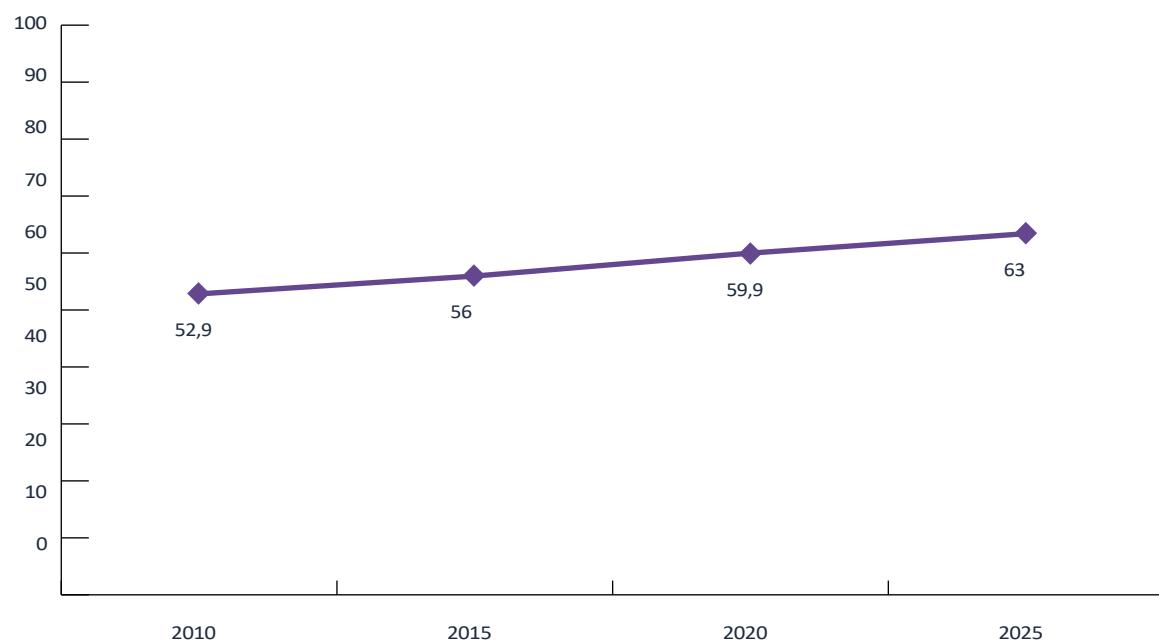
Dados los cambios introducidos en el índice, tanto en los indicadores como en el cálculo de las brechas de género, **se ha reconstruido toda la serie temporal**. La metodología actualizada se aplicó a años anteriores para garantizar la plena comparabilidad a lo largo del tiempo. Para cada indicador y cada año, el índice se ha recalculado utilizando los datos más recientes disponibles para ese año específico. Como resultado, ya no se utilizarán las series temporales publicadas hasta 2024. Esta revisión preserva la precisión histórica y permite al mismo tiempo un análisis coherente de las tendencias con la nueva metodología.

2. La igualdad de género en la UE de un vistazo

2.1. La igualdad de género fuera de alcance durante al menos 50 años

La nueva edición del Índice de Igualdad de Género registra una puntuación de 63,4 sobre 100 en 2025. La igualdad de género ha avanzado 10,5 puntos desde 2010 y 7,4 puntos desde 2015. A este ritmo, con un aumento de alrededor de 0,7 puntos al año, se necesitarán como mínimo 50 años para alcanzar la igualdad de género en la UE ([Figura 1](#)).

Figura 1: Índice de Igualdad de Género 2010-2025



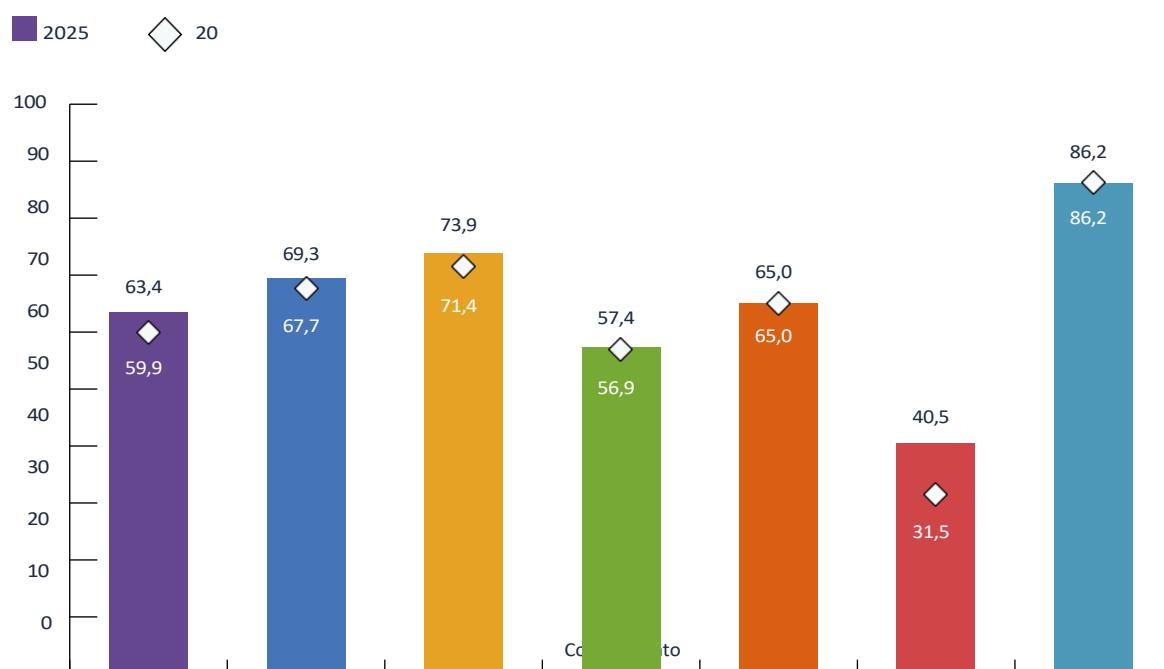
Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, se presenta en el anexo 1.

De los seis ámbitos que componen el Índice de Igualdad de Género ([Figura 2](#)), la puntuación del ámbito del poder, de 40,5 en 2025 revela que las desigualdades en la toma de decisiones constituyen el mayor obstáculo para la igualdad de género, a pesar de haber logrado los mayores avances de todos los ámbitos en los últimos diez años. Desde 2020, la puntuación del ámbito del poder ha aumentado en 9 puntos en total, con una media de 1,8 puntos anuales. Esto se debe en gran medida a los avances en la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas y sociales en varios Estados miembros.

El ámbito del conocimiento obtuvo la segunda puntuación más baja, con 57,4. Solo ha mejorado en 1,8 puntos desde 2010, y su lento ritmo se mantuvo constante entre 2015 y 2025. Aunque el progreso en el nivel educativo tanto de mujeres como de hombres es un logro de larga data de la UE, la segregación de género persistente y generalizada en determinados campos de estudio de la educación terciaria sigue obstaculizando el progreso en este ámbito. A este ritmo, se necesitarán muchas generaciones para lograr la igualdad de género en la educación.

Con una puntuación ligeramente superior, de 65,0, el ámbito del tiempo obtiene unos resultados ligeramente mejores. A pesar de las limitaciones de los datos, que dificultan un análisis eficaz de las tendencias, este ámbito pone de relieve las persistentes desigualdades de género en el tiempo dedicado al cuidado de los hijos, los cuidados de larga duración y las actividades sociales. La brecha de género en el ámbito del cuidado es un factor clave de la desigualdad de género en la UE, ya que limita tanto la capacidad de las mujeres para trabajar como el tiempo que dedican al trabajo, lo que repercute en sus ingresos y recursos económicos.

Figura 2: Índice de Igualdad de Género y puntuaciones de los ámbitos, 2020 y 2025



Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, se presenta en el anexo 1.

La puntuación de 69,3 en el ámbito del trabajo supone un aumento de 1,6 puntos desde 2020 y de 4,2 puntos desde 2015. Aunque ahora hay más mujeres trabajando, estos resultados reflejan los retos actuales que plantean las desigualdades de género profundamente arraigadas en la población activa, la segregación ocupacional y directiva y la calidad del trabajo. Se necesitarán al menos otros 70 años para cerrar las brechas de género en el empleo y la vida laboral en la UE.

Las desigualdades persistentes en el mercado laboral tienen consecuencias para toda la vida en lo que respecta a los ingresos y las pensiones. La puntuación de 73,9 en el ámbito del dinero, lo que supone un aumento de 5,2 puntos desde 2015, muestra cómo

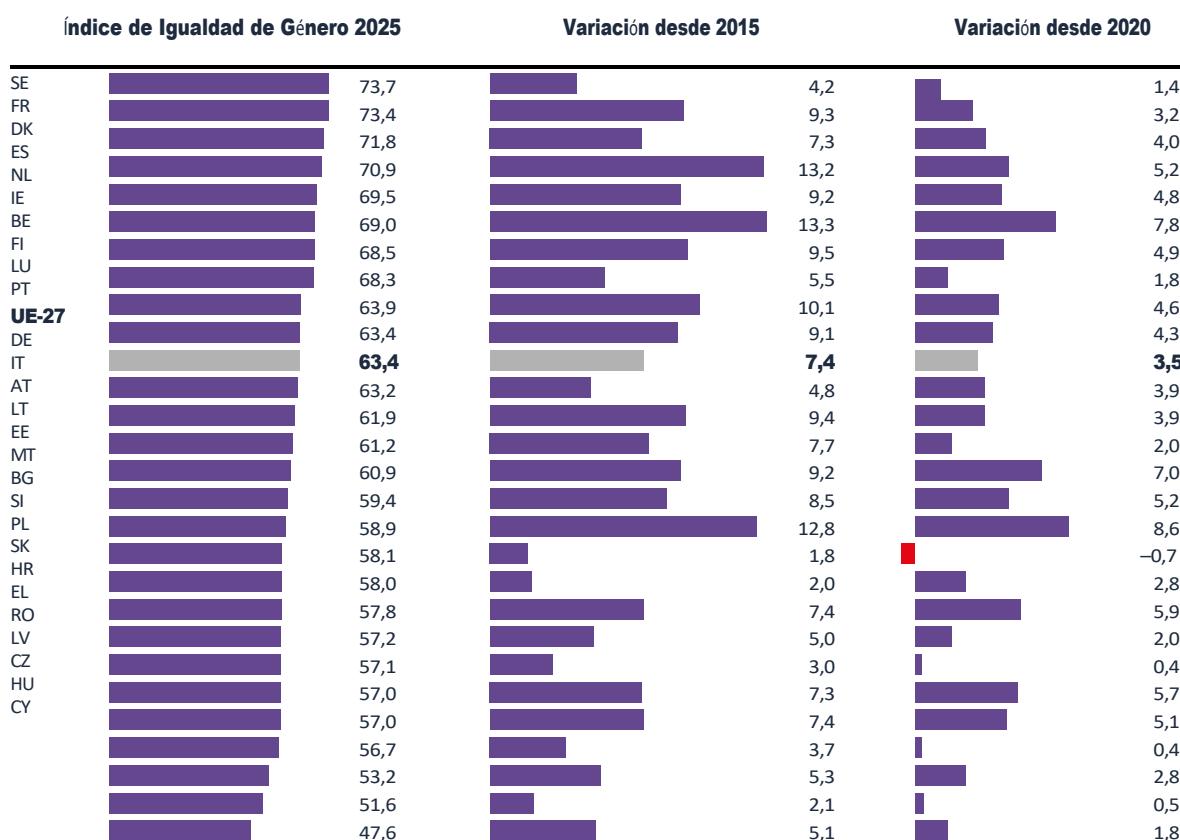
las familias con o sin hijos y las personas mayores jubiladas se ven especialmente afectadas por las desigualdades de género en los ingresos. A este ritmo de cambio, es poco probable que se alcance la igualdad de género en los recursos financieros y la independencia financiera en la UE antes de otros 40 años o más.

Por último, la puntuación más alta del índice, 86,2, corresponde al ámbito de la salud. Este ámbito apenas ha registrado cambios, con una variación de 2 puntos desde 2015 y la misma puntuación que en 2020, lo que indica que la igualdad de género en materia de salud se ha estancado.

2.2. Los avances en la toma de decisiones contrarrestan los retrocesos en educación y salud

El Índice de Igualdad de Género 2025 varía considerablemente entre los Estados miembros, con puntuaciones que van desde 73,7 para Suecia hasta 47,6 para Chipre. Tras Suecia, que ocupa el primer lugar, se sitúan Francia, Dinamarca y España, con 73,4, 71,8 y 70,9 puntos, respectivamente. Justo por encima de Chipre, entre los Estados miembros con puntuaciones más bajas en materia de igualdad de género, se encuentran Hungría y Chequia, con 51,6 y 53,2 puntos, respectivamente ([figura 3](#)).

Diez Estados miembros se sitúan por encima de la media de la UE, que es de 63,4, y un total de 14 Estados miembros obtienen una puntuación superior a 60,0. Poco más de 5 puntos separan a los ocho Estados miembros que ocupan los primeros puestos.

Figura 3: Índice de Igualdad de Género ualidad y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)

Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1. El Índice de Igualdad de Género 2025 utiliza datos de 2024 para la mayoría de los indicadores y realiza un seguimiento de los avances a corto plazo (2020-2024) y a largo plazo (2015-2024). Grecia y Rumanía tienen las mismas puntuaciones. Su posición en la clasificación se determina estadísticamente en función del segundo decimal de la puntuación del índice.

Desde 2020, Malta, Irlanda y Lituania son los países que más han avanzado en materia de igualdad de género, mientras que Letonia, Croacia y Hungría han subido menos de un punto. Bulgaria es el único Estado miembro que ha visto caer su puntuación, en 0,7 puntos ([cuadro 8](#)).

Desde 2015, Irlanda, España y Malta son los países que más han avanzado, con un aumento de la puntuación de alrededor de 13 puntos, seguidos de Luxemburgo y Bélgica, con un aumento de alrededor de 10 puntos. Bulgaria, Eslovenia y Hungría han registrado los cambios más pequeños a largo plazo, con aumentos respectivos de 1,8, 2,0 y 2,1 puntos.

La considerable heterogeneidad en los resultados entre los Estados miembros y los ámbitos refleja el impacto combinado de los avances y los retrocesos. Desde 2020, catorce Estados miembros han visto caer sus puntuaciones en el ámbito del conocimiento y quince Estados miembros han visto caer sus puntuaciones en el ámbito de la salud. Siete Estados miembros han visto caer sus puntuaciones en el ámbito del trabajo, mientras que el dinero y el poder han obtenido mejores resultados, con cinco y tres Estados miembros que han retrocedido en cada ámbito, respectivamente.

Cuadro 8: Cambios en el índice de igualdad de género y las puntuaciones por ámbito, 2020-2025

	Cambios en la puntuación (puntos), 2025 frente a 2020						
	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
UE-27	3,5	1,6	2,5	0,5	0,0	9,0	0
BE	4,9	1,6	3,3	3,4	0,0	12,9	0,4
BG	- 0,7	- 1,2	1,8	- 2,2	0,0	- 1,2	0,6
CZ	2,8	2,2	1,7	- 1,7	0,0	4,8	- 1,4
DK	4,0	- 1,0	- 0,1	- 0,3	0,0	16,6	- 0,9
DE	3,9	1,4	4,4	- 0,3	0,0	11,5	- 1,2
EE	5,2	2,2	4,0	0,3	0,0	7,7	- 1,2
IE	7,8	3,6	1,1	3,4	0,0	23,5	- 1,4
EL	5,7	- 0,5	2,1	- 4,4	0,0	12,0	- 0,5
ES	5,2	0,4	2,4	- 3,6	0,0	22,7	0,1
FR	3,2	3,3	1,7	4,0	0,0	9,5	- 0,4
HR	0,4	2,2	5,3	- 1,6	0,0	- 0,4	- 2,5
TI	3,9	0,5	2,8	0,2	0,0	12,7	- 0,1
CY	1,8	2,8	0,4	- 1,1	0,0	1,8	3,0
LV	0,4	- 1,1	- 1,6	2,3	0,0	0,3	1,7
LT	7,0	- 1,4	6,0	1,1	0,0	15,2	0,9
LU	4,6	4,0	2,6	1,5	0,0	9,7	- 0,4
HU	0,5	4,2	- 3,9	- 0,2	0,0	0,6	0,4
MT	8,6	9,6	2,9	1,3	0,0	14,2	- 2,9
NL	4,8	4,0	3,8	1,0	0,0	14,4	1,1
AT	2,0	2,3	1,3	- 0,2	0,0	5,1	- 0,9
PL	5,9	0,9	5,7	- 2,3	0,0	9,0	0,1
PT	4,3	3,0	- 1,0	- 1,3	0,0	11,2	1,0
RO	5,1	- 0,8	- 1,3	0,4	0,0	11,3	- 1,8
SI	2,8	- 2,6	2,4	- 2,7	0,0	6,7	- 0,2
SK	2,0	0,8	1,1	- 0,8	0,0	3,1	3,3
FI	1,8	0,2	1,1	0,7	0,0	7,6	- 0,8
SE	1,4	2,8	2,6	3,1	0,0	- 0,8	0,8

Los avances en la participación de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones siguen impulsando el progreso general reflejado en el Índice de Igualdad de Género desde 2020 ([cuadro 8](#)). Doce Estados miembros aumentaron sus puntuaciones en el ámbito del poder en más de 10 puntos en cinco años, siendo Irlanda el que más avanzó, con 23,5 puntos. Le sigue España, con un aumento de 22,7 puntos, mientras que la puntuación de Dinamarca subió 16,6 puntos. Los Estados miembros que han experimentado retrocesos en sus puntuaciones en los últimos cinco años son Bulgaria, Suecia y Croacia, con 1,2, 0,8 y 0,4 puntos, respectivamente.

En el ámbito del conocimiento, el mayor aumento se observa en Francia, con 4 puntos. Le siguen Bélgica e Irlanda, con 3,4 puntos cada una, y Suecia, con un aumento de 3,1 puntos. Sin embargo, con el aumento de las disparidades de género en la participación educativa y la segregación en muchos Estados miembros durante los últimos cinco años, muchas puntuaciones han descendido. La caída de Grecia, con 4,4 puntos, fue la más alta, seguida de la de España, con 3,6 puntos y Eslovenia, con 2,7 puntos.

A pesar de que la mayoría de los Estados miembros obtuvieron una puntuación de al menos 80 en el ámbito de la salud —solo Lituania, Letonia, Bulgaria y Rumanía se situaron por debajo de ese umbral—, la situación desde 2020 se ha vuelto menos positiva para muchos. Malta, Croacia y Rumanía han registrado las mayores caídas en las puntuaciones, con 2,9, 2,5 y 1,8 puntos, respectivamente.

En el ámbito del dinero, Lituania ha experimentado el mayor progreso, con un aumento de 6 puntos en la puntuación. Le siguen Polonia, con un aumento de 5,7 puntos, y Croacia, con 5,3 puntos. Sin embargo, Hungría, Letonia, Rumanía y Portugal registraron descensos en las puntuaciones de 3,9, 1,6, 1,3 y 1,0 puntos, respectivamente, mientras que la puntuación de Dinamarca solo descendió 0,1 puntos.

En el ámbito laboral, los Estados miembros que han experimentado los mayores avances son Malta, con un aumento de 9,6 puntos, seguida de Hungría, con un aumento de 4,2 puntos, y Luxemburgo y los Países Bajos, con un aumento de 4 puntos cada uno. Entre los siete Estados miembros con cambios negativos, Eslovenia ha registrado la mayor caída, con 2,6 puntos, desde 2020.

Debido a la falta de datos, no se registraron avances desde 2020 en el ámbito del tiempo.

2.3. Caminos desiguales hacia la igualdad de género

Entre 2010 y 2025, los avances en materia de igualdad de género en la UE han variado significativamente entre los Estados miembros, tanto en lo que se refiere a los niveles actuales como al ritmo de mejora. El examen de las tendencias en toda la UE pone de relieve cómo los Estados miembros están convergiendo hacia el objetivo común de la plena igualdad de género o alejándose de él. Alcanzar el objetivo de la UE de convergencia social ascendente —mejorar la igualdad de género en cada Estado miembro y permitir que los Estados miembros con menor igualdad de género alcancen a los más avanzados— contribuiría a reducir las disparidades en toda la UE (Eurofound et al., 2021).

El análisis del Índice de Igualdad de Género durante este período muestra que, en promedio, la UE ha logrado avances constantes, acompañados de una reducción de las disparidades entre los Estados miembros. En general, las puntuaciones del índice han convergido a una tasa anual del 25 %, lo que refleja una tendencia general al alza. Sin embargo, esta imagen general

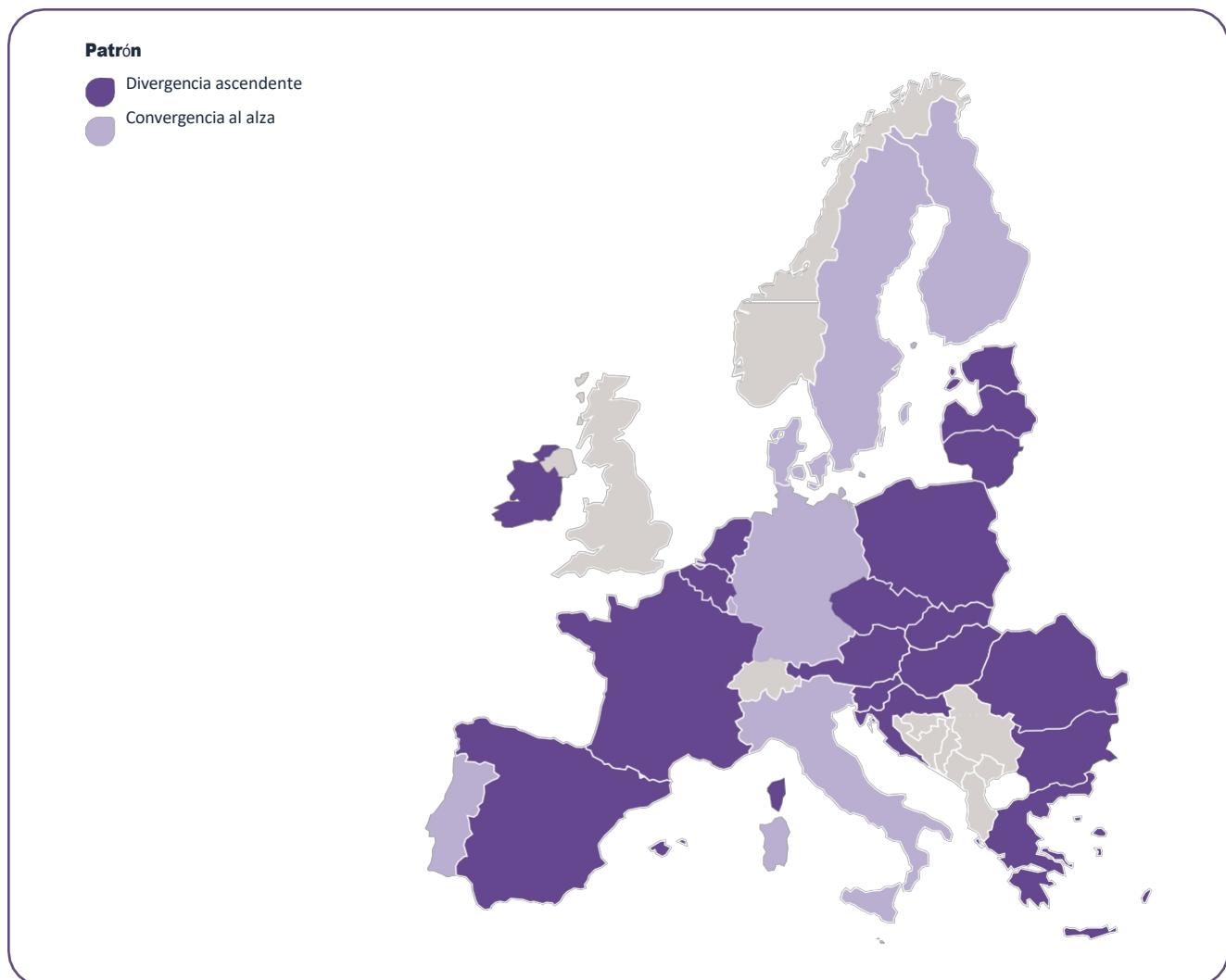
Imagen general enmascara variaciones considerables en las trayectorias nacionales, ya que no todos los Estados miembros han progresado al mismo ritmo.

La comparación de la tendencia de cada Estado miembro con la puntuación global del índice de la UE revela los siguientes patrones en los Estados miembros ([Figura 4](#) y [Figura 5](#)).

- **Convergencia al alza.** Dinamarca, Alemania, Italia, Luxemburgo, Malta, Portugal, Finlandia y Suecia están mejorando sus puntuaciones con el tiempo, al tiempo que reducen sus diferencias con respecto a la media de la UE.
- **Divergencia al alza.** Bélgica, Bulgaria, Chequia, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Chipre, Letonia, Lituania, Hungría, Países Bajos, Austria, Polonia, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia están mejorando sus puntuaciones con el tiempo, pero sus disparidades en comparación con la media de la UE están aumentando.

Si bien la UE en su conjunto avanza hacia una mayor igualdad de género, el camino es desigual entre los Estados miembros. Algunos Estados miembros están recuperando terreno rápidamente, otros están consolidando sus posiciones de liderazgo y unos pocos siguen rezagados, lo que pone de relieve la necesidad constante de adoptar medidas políticas específicas para garantizar un progreso más equilibrado en toda la Unión.

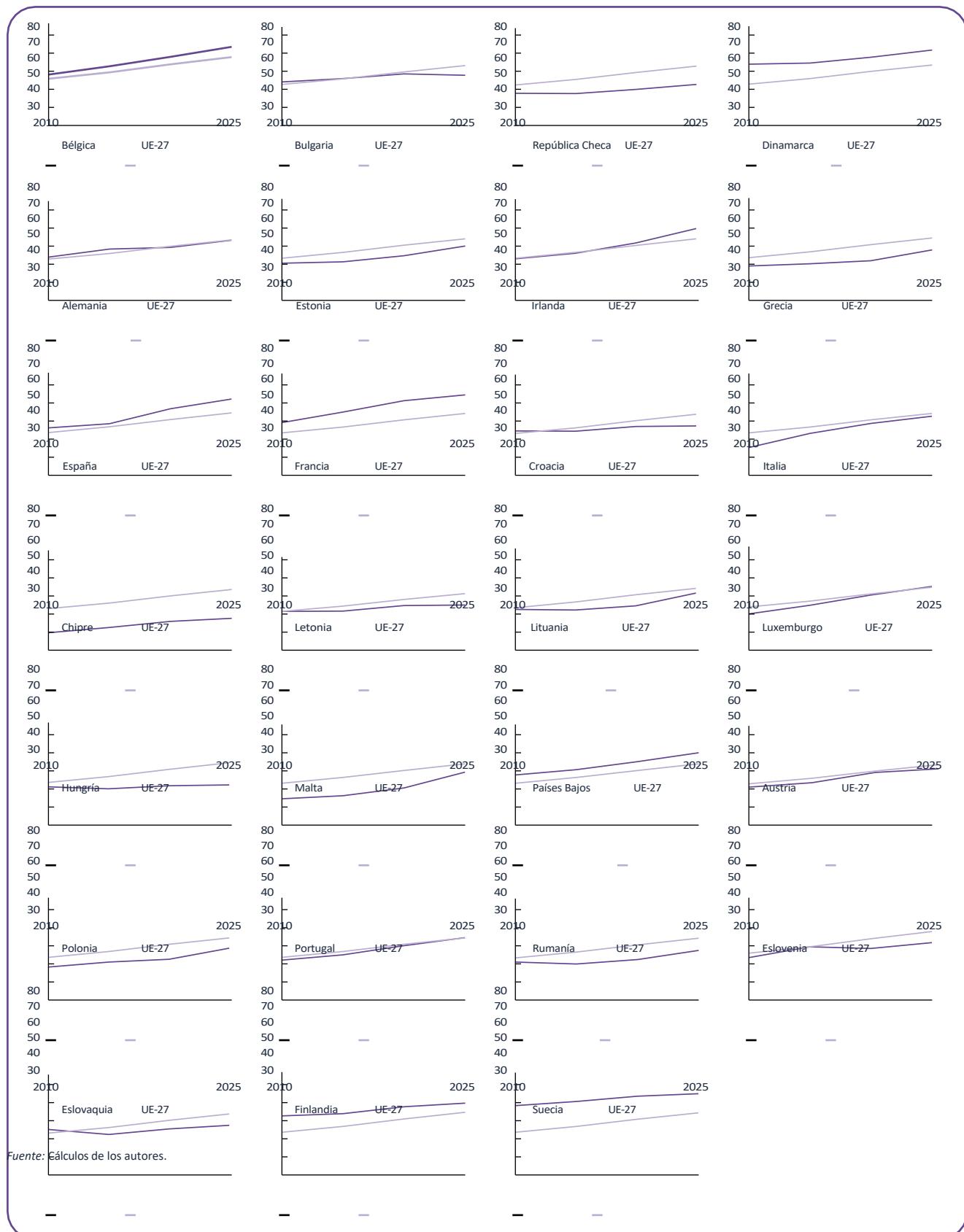
Figura 4: Patrones de convergencias en el Índice de Igualdad de Género por Estado miembro, 2010-2025



Fuente: Cálculos de los autores.

2. La igualdad de género en la UE de un vistazo

Figura 5: Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro, 2010-2025



3. Ámbito laboral

La tasa de empleo femenino en la UE es más alta que nunca, pero muchas mujeres siguen enfrentándose a obstáculos para conseguir y mantener un empleo. Las limitadas oportunidades laborales, las opciones restringidas y la discriminación, a menudo relacionadas con las responsabilidades de cuidado, siguen frenando a las mujeres. Dado que el trabajo de cuidado no remunerado empuja a las mujeres a aceptar empleos a tiempo parcial o a abandonar por completo el mercado laboral, mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar es esencial para cerrar la brecha de género en el empleo.

La política de la UE promueve activamente que más personas tengan un trabajo remunerado. Reconoce que unos niveles de empleo más elevados son fundamentales para el crecimiento económico, la cohesión social y la resolución de retos como la escasez de mano de obra y el envejecimiento de la población. El plan de acción del pilar europeo de derechos sociales fijó como objetivo principal para 2030 que al menos el 78 % de las personas de entre 20 y 64 años tuvieran un empleo. Mientras que la tasa de empleo de las mujeres en 2024 era del 71 %, la de los hombres superó el objetivo, situándose en el 81 %.

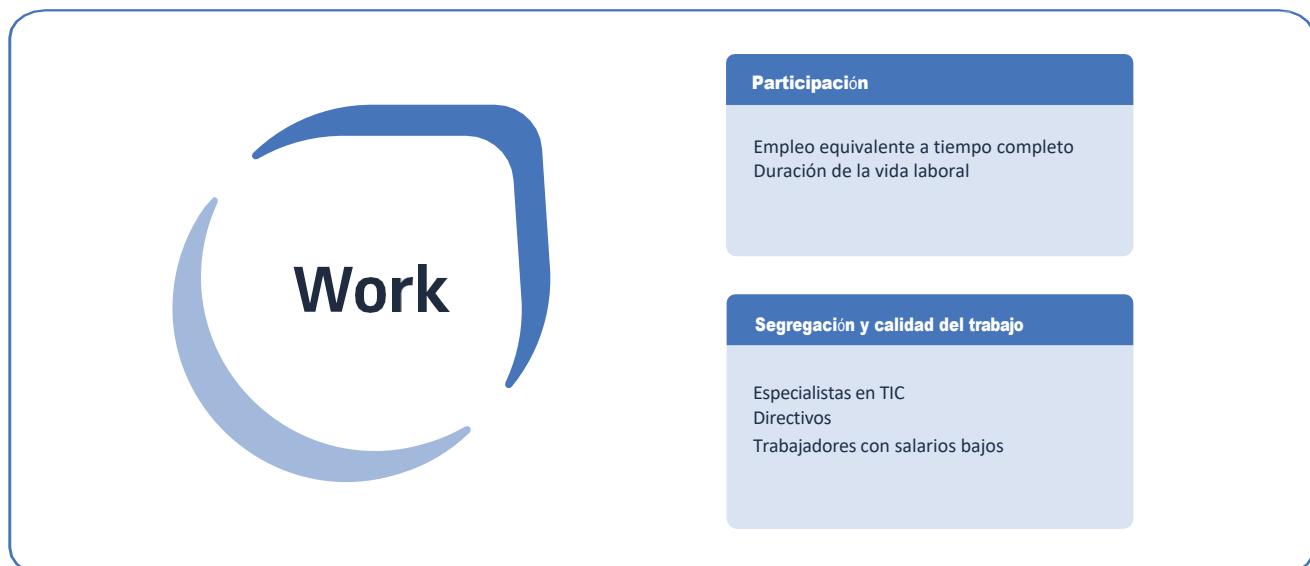
La brecha de género en el empleo está estrechamente relacionada con la segregación ocupacional y la presencia de un número mucho menor de mujeres en puestos de liderazgo. La lucha contra la segregación ocupacional ha adquirido una nueva relevancia debido a la transición digital y ecológica y su impacto en el trabajo, los cambios demográficos y otras tendencias.

Las mujeres siguen concentrándose en sectores y puestos de trabajo con salarios más bajos y menos valorados, pero, incluso en estos casos, los hombres ocupan los puestos más altos. Mientras tanto, sectores de alto crecimiento como las TIC sufren escasez de mano de obra. A pesar de las prometedoras perspectivas profesionales, solo dos de cada diez especialistas en TIC de la UE son mujeres. La segregación no solo limita el potencial individual, sino que también supone una barrera formidable para la cohesión social, la innovación y el crecimiento económico.

Contexto político de la UE

- **El pilar europeo de derechos sociales** tiene por objeto garantizar que las mujeres y los hombres que trabajan disfruten de igualdad de trato, oportunidades, progresión profesional y remuneración. Promueve empleos de calidad con condiciones de trabajo justas y apoya el reparto de las responsabilidades familiares.
- **La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar** se esfuerza por mejorar la igualdad de género en el mercado laboral, animando a ambos progenitores a disfrutar de permisos familiares y promoviendo modalidades de trabajo flexibles.
- **La Directiva sobre el salario mínimo adecuado** exige a los Estados miembros que fijen niveles salariales mínimos adecuados. Esto favorece la igualdad de género, ya que beneficia a las mujeres, que están sobrerepresentadas en los sectores peor remunerados y se ven más afectadas por los salarios bajos.
- **El programa político «Década Digital 2030»** promueve la participación de las mujeres en las carreras digitales, con el objetivo para 2030 de contar con al menos 20 millones de especialistas en TIC y garantizar un mayor acceso de las mujeres a este campo.
- La Directiva (UE) 2019/1152, la **Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles**, tiene por objeto reforzar la protección de los trabajadores, en particular los que ocupan puestos de trabajo precarios y atípicos, en los que las mujeres están representadas de manera desproporcionada. La necesidad de un trabajo flexible que se adapte a sus responsabilidades de cuidado deja a las mujeres más expuestas a la inseguridad económica y a las malas condiciones de trabajo.

El ámbito del trabajo examina en qué medida las mujeres y los hombres pueden beneficiarse de la igualdad de acceso al empleo y el grado de segregación de género en el mercado laboral y en la calidad del trabajo.



El subdominio de la participación se basa en dos indicadores clave. El empleo equivalente a tiempo completo (ETC) ⁽⁴⁾ refleja no solo el número de personas empleadas, sino también su tiempo de trabajo. Tiene en cuenta el trabajo a tiempo parcial, mucho más habitual entre las mujeres que entre los hombres. El segundo indicador analiza la duración de la vida laboral.

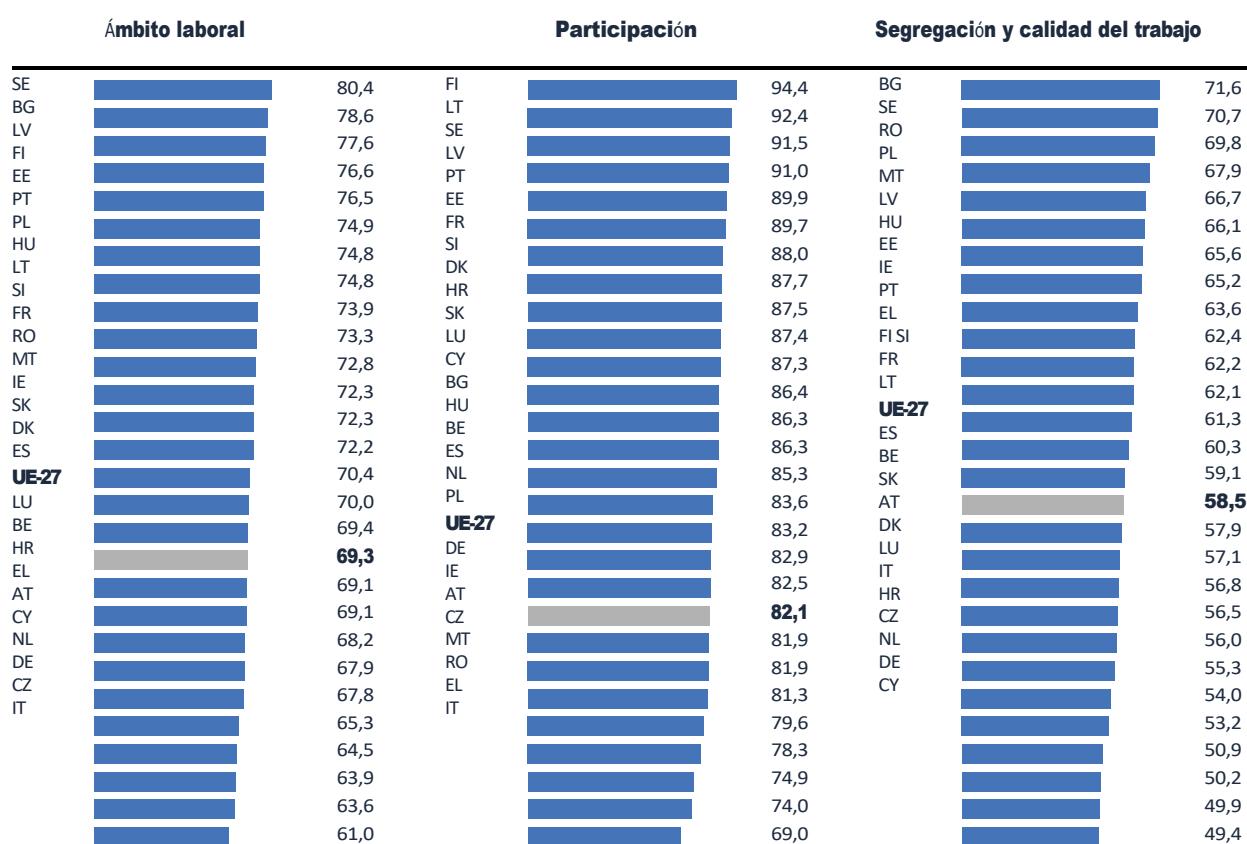
Un segundo subdominio se centra en la estructura y la calidad del trabajo. Incluye dos indicadores de segregación de género en el mercado laboral y un indicador de trabajadores con salarios bajos, definidos como aquellos que perciben dos tercios o menos de la mediana nacional de los ingresos de los empleados (incluidos los ingresos brutos en efectivo, los ingresos no monetarios de los empleados y las cotizaciones a la seguridad social de los empleadores). Los empleos con salarios bajos son un factor clave de vulnerabilidad económica. Las mujeres, a menudo estereotipadas como fuentes de ingresos secundarias o complementarias, corren un riesgo mucho mayor de sufrir esa vulnerabilidad, ya que suelen desempeñar trabajos a tiempo parcial.

3.1. Más mujeres en el mercado laboral, pero también en peores condiciones laborales

La igualdad de género en el ámbito laboral ocupa el tercer lugar entre todos los ámbitos del Índice, con una puntuación de 69,3. De los dos subámbitos, la igualdad de género en la participación de mujeres y hombres en el trabajo remunerado tiene una puntuación mucho más alta, 82,1 puntos, que los 58,5 puntos de la segregación de género y la calidad del trabajo ([Figura 6](#)).

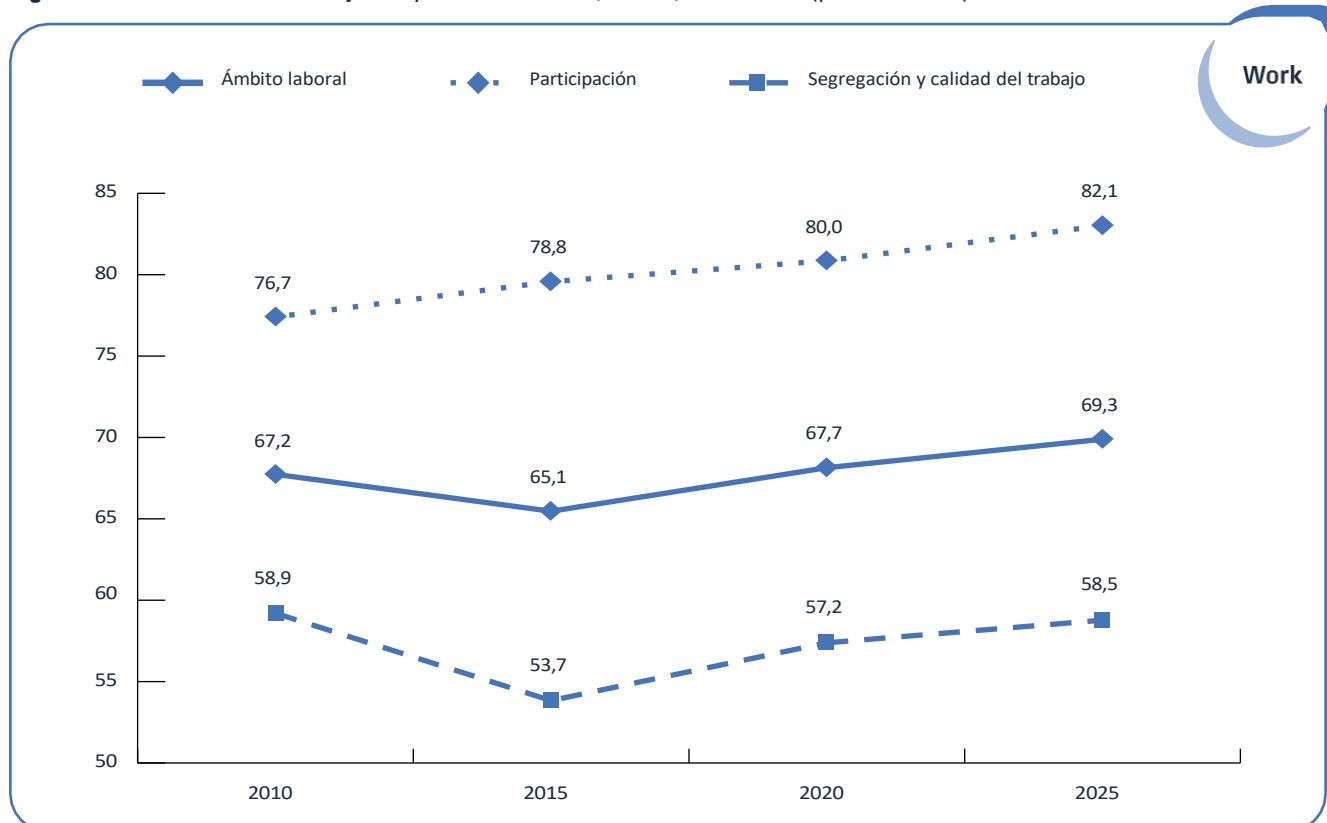
(4) La tasa de empleo ETC es una unidad que permite medir el número de personas empleadas de forma que sean comparables, aunque trabajen un número diferente de horas a la semana. La unidad se obtiene comparando el número medio de horas trabajadas por un empleado con el número medio de horas trabajadas por un trabajador a tiempo completo. Por lo tanto, un trabajador a tiempo completo se cuenta como un ETC, mientras que un trabajador a tiempo parcial obtiene una puntuación proporcional a las horas que trabaja. Por ejemplo, un trabajador a tiempo parcial empleado durante 20 horas semanales cuando el trabajo a tiempo completo consiste en 40 horas se contabilizan como 0,5 ETC.

Figura 6: Ámbito del trabajo « » y sus subámbitos, 2025 (puntuaciones)



Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

Desde 2010, el empleo femenino ha ido aumentando y la vida laboral de las mujeres se ha prolongado. Esto se refleja en el aumento gradual de la puntuación del subdominio «participación» (figura 7). Sin embargo, dado que desde 2015 el progreso ha sido de solo 0,4 puntos cada año, se necesitarán al menos otros 70 años antes de que se alcance la igualdad de género en el subdominio de la participación en la UE. En Estados miembros como Italia, Grecia y Rumanía, el camino hacia la igualdad será mucho más largo. Las responsabilidades de cuidado, las normas culturales y los estereotipos de género siguen disuadiendo a las mujeres de acceder a determinadas profesiones o de avanzar en sus carreras. Mientras tanto, la falta de servicios de guardería asequibles y de opciones de trabajo flexibles sigue obstaculizando el empleo sostenido.

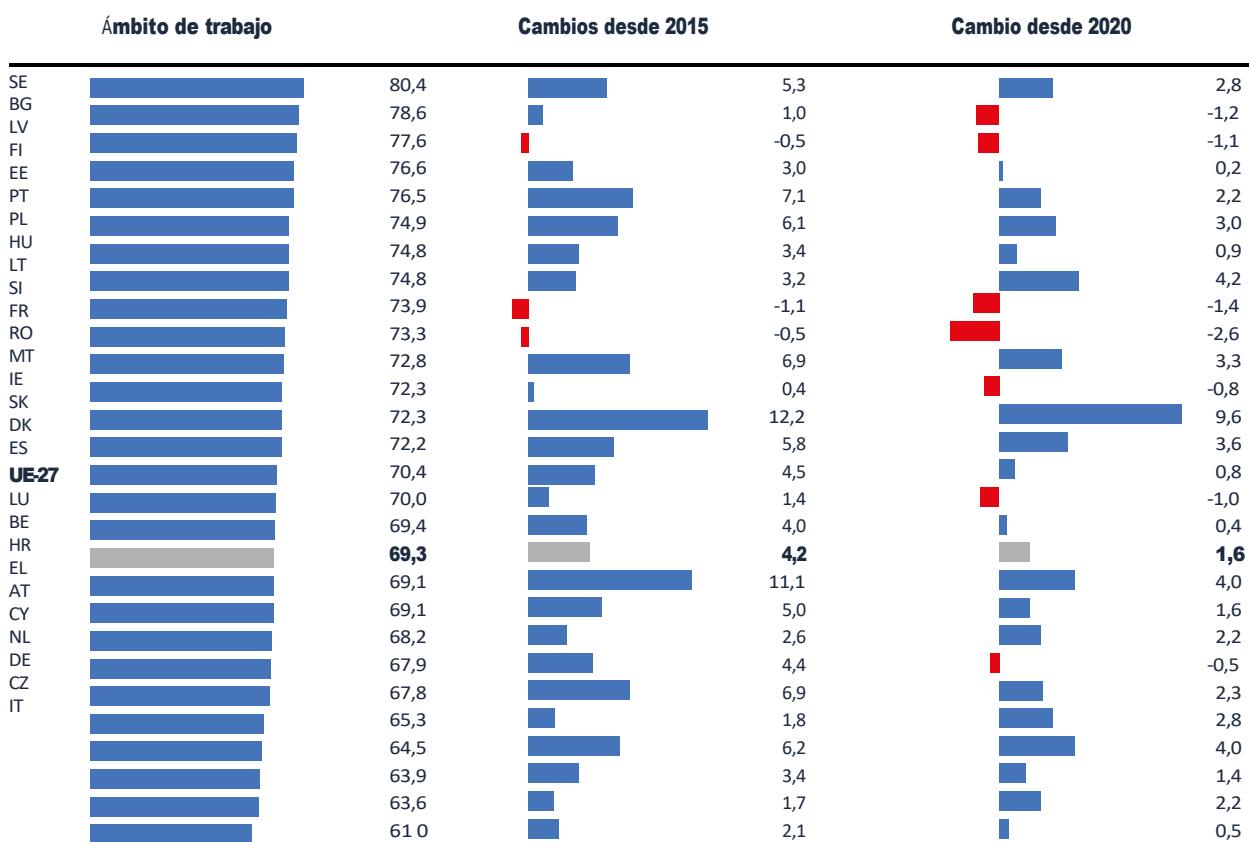
Figura 7: Ámbito del trabajo e e y sus subámbitos, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)

Los avances en la lucha contra la segregación laboral por motivos de género y las desigualdades de género en la calidad del trabajo se han estancado en torno a los 59 puntos, tras varios altibajos. El acceso de las mujeres a puestos directivos y relacionados con las TIC, así como a otros empleos mejor remunerados, es el principal obstáculo.

Es posible que haya más mujeres trabajando y durante más tiempo, pero esto no ha provocado ningún cambio. Siguen estando confinadas en gran medida a «puestos de trabajo para mujeres» con peores condiciones laborales.

Las puntuaciones nacionales en el ámbito laboral oscilan entre 80,4 en Suecia y 61 en Italia, con una variabilidad entre los Estados miembros inferior a la de otros ámbitos ([gráfico 8](#)). Entre 2015 y 2025, Estados miembros como Malta y Luxemburgo han experimentado un crecimiento considerable en el empleo femenino, la duración de la vida laboral y la proporción de mujeres directivas. Sin embargo, Eslovenia, Lituania, Letonia y otros países han retrocedido en materia de igualdad de género en el trabajo. En Lituania ha disminuido el número de mujeres especialistas en TIC, mientras que en Eslovenia y Letonia la proporción de mujeres en puestos directivos ha descendido desde 2020.

Figura 8: Ámbito de trabajo «» y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)



Un análisis más detallado de los indicadores revela la necesidad de adoptar medidas políticas tangibles ([cuadro 9](#)). Las diferencias de género en el empleo ponen de relieve el potencial sin explotar de las mujeres, lo que supone una oportunidad perdida, dada la grave escasez de mano de obra y los esfuerzos de la UE por mantener la competitividad mundial.

A pesar de la brecha en el empleo, las mujeres trabajan ahora durante 35 años, lo que supone un aumento de casi cuatro años desde 2010. En los Países Bajos, Suecia y Dinamarca, las mujeres trabajan incluso más tiempo, entre 40 y 42 años (44-46 años en el caso de los hombres). En Italia y Rumanía, las mujeres trabajan menos: alrededor de 28 y 29 años, frente a los 37 y 36 años de los hombres.

Examinar la proporción de mujeres directivas y especialistas en TIC nos ayuda a comprender mejor la división que existe entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, tanto en el trabajo que realizan como en el nivel jerárquico que alcanzan. Si bien alrededor del 5 % de la mano de obra total de la UE se dedica a las TIC, este sector en rápido crecimiento necesita urgentemente más especialistas. La Comisión Europea prevé una escasez de 8 millones de especialistas en TIC en la UE para 2030, tal y como se indica en su brújula digital (Comisión Europea, 2021a). Actualmente, las mujeres ocupan el 20 % de los puestos de trabajo en el sector de las TIC, lo que supone un aumento de solo el 3 % desde 2015. Estonia, Rumanía, Bulgaria y Letonia tienen los porcentajes más altos de mujeres en el sector, en torno al 27 %. Su mayor participación se debe probablemente a estrategias políticas con evidentes beneficios socioeconómicos.

Por otra parte, el 35 % de los directivos de la UE son mujeres, lo que supone un aumento de solo 3 puntos porcentuales (pp) desde 2015. Suecia, Letonia y Polonia son los países más cercanos a alcanzar la paridad, con un 45 %, un 43 % y un 42 % de puestos directivos ocupados por mujeres, respectivamente. Chipre tiene la proporción más baja, con un 26 %, seguido de Croacia e Italia, con un 28 %. Resolver el desequilibrio de poder entre hombres y mujeres en la dirección es fundamental, ya que no es solo una cuestión de justicia, sino que conlleva un gran coste socioeconómico. La falta de igualdad de género en el lugar de trabajo puede dar lugar a una reducción de la productividad, una innovación limitada y una mano de obra menos inclusiva y comprometida. Además, puede afectar negativamente a la reputación de una empresa y a su capacidad para atraer y retener el talento (EIGE, 2017a; Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros et al., 2022).

Tabla 9: Indicadores del ámbito laboral, UE-27

	Mujeres	Hombres
Tasa de empleo a tiempo completo, grupo de edad 15-89, 2023 (%)	44	59
Duración de la vida laboral, grupo de edad de 15 años y más, 2024 (años)	35	39
Especialistas en TIC, grupo de edad de 15 a 74 años, 2024 (%)	20	80
Directivos, grupo de edad de 15 a 74 años, 2024 (%)	35	65
Trabajadores con salarios bajos, grupo de edad de 16 años o más, 2024 (%)	28	16

Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

Al centrarse en los trabajadores con salarios bajos, el índice pretende reflejar un aspecto importante de las condiciones laborales precarias. En la UE, hay muchas más mujeres que hombres (28 % y 16 %, respectivamente) con empleos mal remunerados, es decir, que ganan dos tercios o menos del salario medio nacional. Los Estados miembros con mayor porcentaje de mujeres en empleos mal remunerados son Luxemburgo (38 %), Alemania (37 %), los Países Bajos (35 %), Austria (35 %) e Irlanda (34 %). Entre los trabajadores con salarios bajos, las diferencias de género en detrimento de las mujeres son mayores en los Países Bajos (20 puntos porcentuales), Austria (20 pp), Alemania (19 pp) y Chipre (19 pp). Esta disparidad contribuye a ampliar la brecha salarial entre géneros y las desigualdades sociales en general. Para abordar esta cuestión es necesario abordar tanto las causas de los bajos ingresos como las desigualdades sistémicas que llevan a las mujeres a ocupar puestos de trabajo peor remunerados. Esto incluye la segregación de género en el empleo, que suele seguir patrones establecidos en la educación (véase el ámbito del conocimiento, sección 5).

3.2. A los hombres trabajadores les va mejor en una pareja con hijos

Las normas y los estereotipos de género generalizados, especialmente en torno a la distribución desigual de las tareas de cuidado no remuneradas, influyen en gran medida en las diferencias de género en el empleo, ya que pueden hacer que las mujeres no trabajen o trabajen menos horas que los hombres. En 2024, más del triple de mujeres que de hombres trabajaban a tiempo parcial (28 % y 8 %) ⁽⁵⁾. Las tasas de empleo a tiempo completo reflejan tanto las tasas de participación como la intensidad real del trabajo, ajustando el empleo en función de las horas trabajadas.

En 2023, el 44 % de las mujeres empleadas de entre 15 y 89 años tenían un empleo a tiempo completo, frente al 59 % de los hombres, lo que indica una brecha de oportunidades entre ambos a la hora de obtener sus propios ingresos ([Figura 9](#)). Entre 2015 y 2023, la tasa de empleo a tiempo completo aumentó en general: en 5 pp para las mujeres y 3 pp para los hombres. Sin embargo, las grandes diferencias de género y el progreso desigual entre los diferentes grupos ponen de relieve la necesidad de abordar mejor las causas fundamentales de las desigualdades interseccionales.

Las diferencias de género en las tasas de empleo a tiempo completo se acentúan mucho más cuando se examinan situaciones familiares específicas o factores personales, como los hogares monoparentales o el nivel de educación de una persona.

El análisis de las diferencias transversales entre hombres y mujeres en las tasas de empleo a tiempo completo pone de relieve que el cuidado no remunerado es un factor importante que explica las mayores disparidades. En 2023, el 92 % de los hombres que formaban parte de parejas con hijos trabajaban a tiempo completo, frente al 67 % de las mujeres de la misma categoría. Esta tasa notablemente alta para los hombres —la mejor de todos los grupos— también reveló la mayor diferencia entre hombres y mujeres en el empleo a tiempo completo. Vivir en pareja con hijos parece aumentar las oportunidades de los hombres de acceder a un trabajo remunerado, con el apoyo de sus parejas, su lugar de trabajo o entornos más amplios, pero limita las de las mujeres. Esto subraya la influencia y el impacto de los estereotipos de género en las oportunidades económicas cuando las mujeres y los hombres forman una pareja (véase el ámbito del dinero, sección 4).

Otras tendencias preocupantes son las crecientes diferencias de género entre los grupos de origen extranjero y con bajo nivel de estudios. Estas reflejan las crecientes barreras a las que se enfrentan estas mujeres para acceder a puestos de trabajo en un mundo laboral que cambia especialmente rápido, así como los retos más amplios de la inclusión social y la integración.

Las tasas de ETC mejoraron de forma desigual (2023 frente a 2015)

Mayor mejora: las mujeres superaron a los hombres

Edad 50-64: + 11 pp mujeres, + 9 pp hombres

Parejas con hijos: + 9 pp mujeres, + 4 pp hombres

Edad 25-49: + 8 pp mujeres, + 5 pp hombres

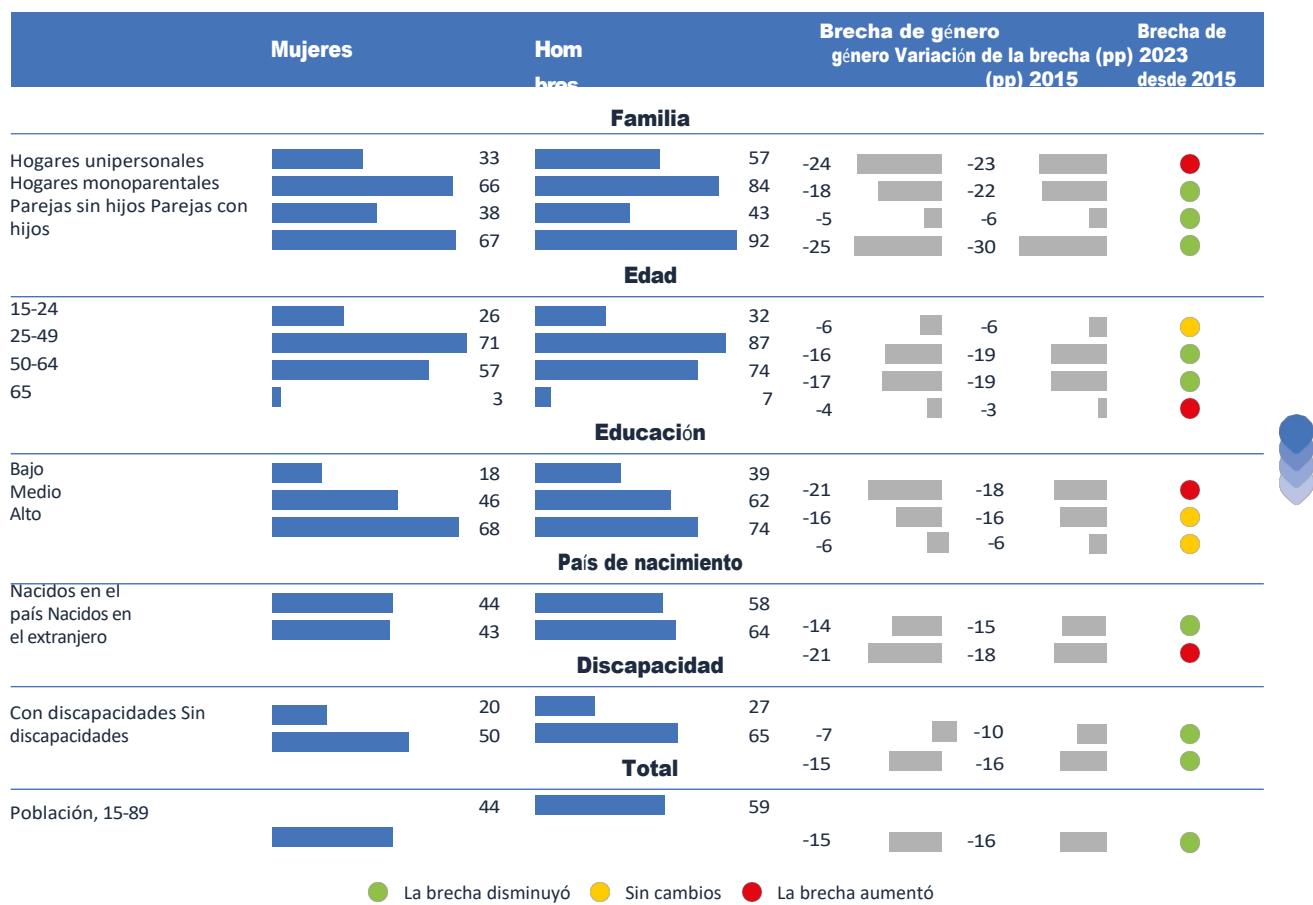
Familias monoparentales: +7 pp mujeres, +5 pp hombres

Mejora menor: los hombres superaron a las mujeres

Bajo nivel educativo: + 1 pp mujeres, + 4 pp hombres

Nacidos en el extranjero: + 1 pp mujeres, + 4 pp hombres

(5) Basado en datos de Eurostat (Ifsa_eppga).

Figura 9: Tasa de empleo equivalente a tiempo completo e e entre personas de 15 a 89 años, UE-27 (%)

Notas: Los datos de la EU-LFS incluyen una interrupción en la serie temporal. Los grupos bajo las dimensiones de «edad» y «educación» suman la población total. Para otros grupos, los datos que faltan y/o los grupos excluidos no son totalmente comparables con la población total. El nivel educativo incluye a las personas que han completado los niveles 0-2 (bajo), 3 o 4 (medio) o 5-8 (alto) de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). La definición de tipo de familia se basa en las relaciones entre los miembros de los hogares, es decir, una pareja se define como dos adultos que viven en el mismo hogar y declaran estar en una relación (estén casados o no). Los hijos son únicamente aquellos miembros del hogar económicamente dependientes (es decir, menores de 18 años, a partir de 2021; de 18 a 24 años en años anteriores) que se declaran hijos o hijastros de la pareja o de uno de los progenitores (en hogares monoparentales) y que no están empleados ni desempleados; para mayor claridad en la interpretación, los tipos de familia indicados tienen en cuenta estrictamente los tipos de relaciones mencionados anteriormente y la situación socioeconómica de los hijos, excluyendo los hogares con composiciones diferentes. Cambios en la brecha: en verde cuando ha disminuido desde 2015 en 1 pp o más, en rojo cuando ha aumentado desde 2015 en 1 pp o más, en amarillo cuando ha aumentado o disminuido en menos de 1 pp. Los datos para el análisis de la discapacidad incluyen los datos de 2023 para Hungría y los datos provisionales para Lituania.

Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de EU-LFS, 2023, y EU-SILC, 2024.

3.3. La lucha contra las normas de género en el trabajo debe comenzar desde una edad temprana

A pesar de algunos avances, los estereotipos de género siguen reforzando las desigualdades en el empleo en toda la UE al determinar las expectativas, los comportamientos y las normas institucionales, incluso en los Estados miembros con un alto nivel general de igualdad de género. Los estereotipos que asocian el liderazgo y la asertividad con los hombres, y el cuidado y la sensibilidad emocional con las mujeres, perpetúan la segregación de género en la población activa al limitar las opciones profesionales o restringir la promoción. Por ejemplo, desaniman a los hombres a acceder a puestos de trabajo relacionados con el cuidado de personas y alimentan la escasez de mano de obra en sectores esenciales (OCDE, 2021). La creencia generalizada de que las mujeres deben asumir las tareas de cuidado no remuneradas limita su acceso a puestos de trabajo (a tiempo completo), especialmente en sectores de alta inversión como la energía o la tecnología, donde las culturas laborales masculinas a menudo no favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los estereotipos de género operan de manera sutil pero poderosa. Influyen en la forma en que las mujeres y los hombres perciben la realidad del lugar de trabajo, a menudo sin comprender bien los retos a los que se enfrenta el otro género. Existe una clara brecha de género en la percepción de la igualdad de trato en el trabajo en todos los Estados miembros: el 45 % de los hombres, pero solo el 35 % de las mujeres, cree que ambos géneros reciben el mismo trato en el lugar de trabajo⁽⁶⁾. Del mismo modo, el 56 % de los hombres, frente al 48 % de las mujeres, cree que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción⁽⁷⁾.

A lo largo de las generaciones, el apoyo a la igualdad de género está creciendo, aunque lentamente. El ritmo es más gradual entre los hombres jóvenes que entre las mujeres jóvenes. La creencia de que los hombres tienen más derecho a un empleo que las mujeres cuando escasean los puestos de trabajo sigue estando presente en el 16 % de los hombres de entre 45 y 64 años y en el 15 % de los hombres de entre 15 y 24 años⁽⁸⁾, con pocas variaciones entre los distintos grupos de edad. Mientras que el 14 % de las mujeres de entre 45 y 64 años comparten esta creencia, solo el 7 % de las mujeres de entre 15 y 24 años lo hacen. Los hombres de diferentes edades también creen de forma sistemática que los hombres ganan más que las mujeres porque sus trabajos son más exigentes, una opinión menos común entre las mujeres, especialmente las jóvenes⁽⁹⁾. Esto

sugiere que las mujeres jóvenes son más sensibles a la discriminación sutil, mientras que los hombres jóvenes pueden estar más inclinados a reproducir o reafirmar las normas tradicionales, posiblemente bajo la influencia de los espacios en línea en los que circulan mensajes misóginos (Tremmel et al., 2023).

Las mujeres y los hombres están de acuerdo en que en su país

«las mujeres y los hombres reciben el mismo trato en el trabajo».

Estados miembros con las mayores diferencias de género:

Finlandia: 34 % de mujeres, 59 % de hombres **Eslovenia:** 39 % de mujeres, 57 % de hombres **Irlanda:** 35 % de mujeres, 54 % de hombres **Luxemburgo:** 29 % de mujeres, 48 % de hombres **Polonia:** 46 % de mujeres, 61 % de hombres

Las mujeres y los hombres están de acuerdo en que

«Los hombres ganan más que las mujeres porque sus trabajos son más exigentes».

La brecha de género es mayor entre los grupos más jóvenes:

15-24: 29 % mujeres, 43 % hombres
25-44: 35 % mujeres, 46 % hombres
45-64: 35 % mujeres, 45 % hombres
65+: 40 % mujeres, 46 % hombres

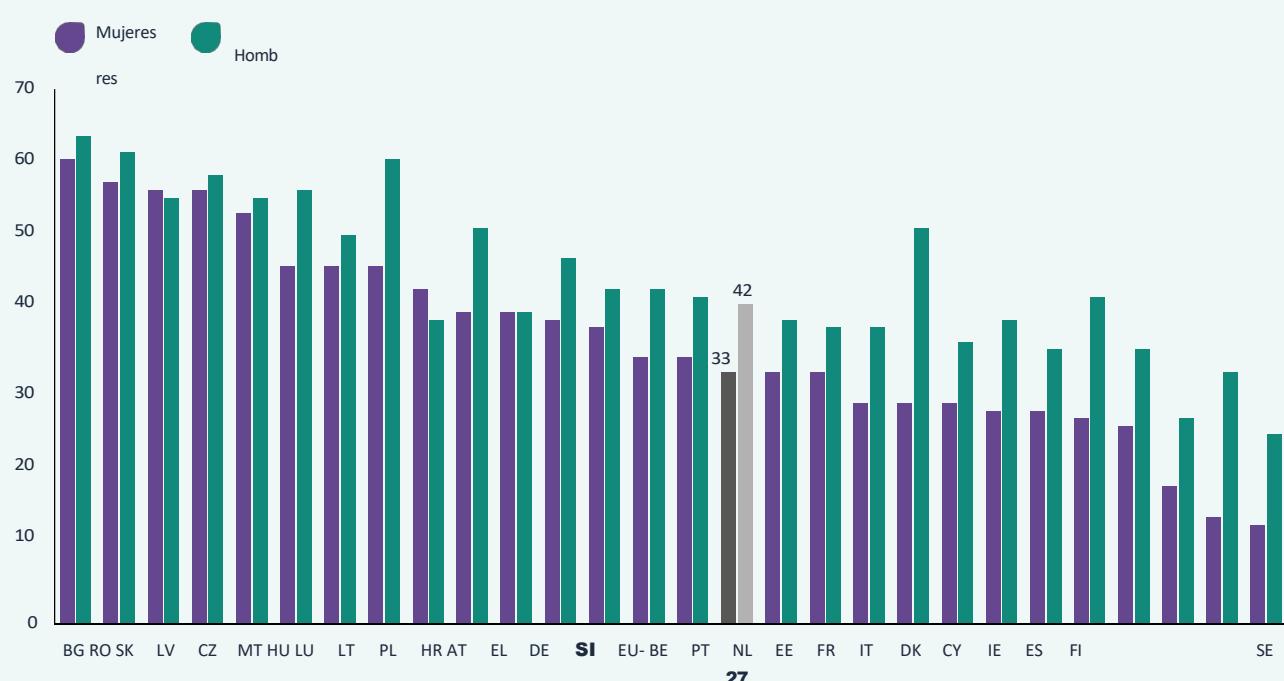
(6) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

(7) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

(8) Basado en datos del Estudio Europeo de Valores 5 / Encuesta Mundial de Valores 7, 2017-2022. Incluye respuestas de 23 Estados miembros.

(9) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

Figura 10: Mujeres y hombres e s de entre 16 y 74 años que están de acuerdo con la afirmación «Si no hay servicios de guardería disponibles, las madres deben quedarse en casa con los hijos y los padres deben dar prioridad a su trabajo» (%)



Fuente: EIGE, encuesta CARE, 2024.

Los estereotipos de género y su impacto en el empleo varían entre los Estados miembros. La encuesta CARE del EIGE muestra que, en promedio, el 42 % de los hombres y el 33 % de las mujeres creen que los padres deben trabajar y las madres deben quedarse en casa cuando no hay servicios de cuidado infantil disponibles ([figura 10](#)). Estos promedios ocultan variaciones significativas entre los Estados miembros: desde el 25 % de los hombres y el 13 % de las mujeres en Suecia hasta el 64 % de los hombres y el 61 % de las mujeres en Bulgaria que opinan así. Las creencias tradicionales sobre los roles de género siguen definiendo la forma en que se percibe a las mujeres en el lugar de trabajo. Incluso cuando las mujeres trabajan tanto como los hombres, a menudo se las considera fuentes de ingresos secundarias. Estas percepciones influyen en las decisiones de mujeres y hombres sobre sus carreras y responsabilidades familiares, pero les afectan de manera diferente.

4. El ámbito del dinero

La independencia económica es un requisito previo para que tanto las mujeres como los hombres puedan tomar decisiones auténticas y llevar una vida plena. Sin embargo, las mujeres de la UE siguen estando en una situación de mayor inseguridad financiera y desigualdad económica. Dado que son más propensas a tener empleos inestables y a trabajar a tiempo parcial, con un acceso limitado a los recursos financieros, tienen más dificultades económicas (EIGE, 2024a).

El principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor ha sido una piedra angular del Derecho de la UE desde 1957, ofreciendo protección jurídica contra la discriminación salarial. A pesar de este compromiso de larga data, las mujeres siguen ganando menos que los hombres, y se han logrado pocos o ningún avance en la reducción de las diferencias de género en materia de salarios y pensiones.

El acceso a los recursos financieros es un factor clave para determinar las dinámicas de poder y la toma de decisiones dentro de los hogares. El concepto de recursos relativos es especialmente importante entre las parejas, ya que la persona con menores ingresos suele tener menos poder de negociación e influencia en la toma de decisiones (Huber et al., 2009; Vogler et al., 1994). Las diferencias de género en los ingresos también afectan a la acumulación de riqueza. Aunque las disparidades de riqueza dentro de las parejas son en gran medida desconocidas debido a las limitaciones de los datos, los ingresos típicamente más bajos de las mujeres y su posición estructuralmente desfavorecida en el mercado laboral significan que tienen menos capacidad para generar riqueza a largo plazo (Balestra et al., 2025). Estas diferencias no solo se traducen en una menor autonomía financiera para las mujeres, lo que refuerza los desequilibrios de poder tradicionales dentro de las relaciones, sino que sus consecuencias también duran toda la vida.

El impacto de los salarios más bajos, el aumento del trabajo a tiempo parcial y las interrupciones profesionales debidas a las responsabilidades de cuidado se acumula a lo largo de la vida de las mujeres. La brecha de género resultante en las pensiones es un factor clave que contribuye a la pobreza en la vejez. Incluso con las garantías legales existentes, las barreras estructurales y culturales siguen obstaculizando económicamente a las mujeres. Los cambios demográficos y la rápida evolución del trabajo, impulsados por la transformación y la transición digitales, pueden tener graves consecuencias para el aumento de las diferencias de género en los salarios y los ingresos. Estos acontecimientos exigen medidas más enérgicas y un cambio sistémico.

El ámbito del dinero analiza las principales brechas de género en el acceso a los recursos financieros y en las situaciones económicas.



Contexto político de la UE

- **La estrategia de igualdad de género 2020-2025** hace hincapié en que las mujeres y los hombres, en toda su diversidad, deben tener las mismas oportunidades de prosperar y ser económicamente independientes, recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor, tener el mismo acceso a las finanzas y recibir pensiones justas.
- **La Directiva sobre transparencia salarial** tiene por objeto combatir la discriminación salarial y reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial. Las empresas de la UE estarán obligadas a compartir información sobre los salarios y a tomar medidas si la brecha salarial entre hombres y mujeres supera el 5 %.
- El **pilar europeo de derechos sociales** afirma el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y se esfuerza por abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Establece un plan de acción para reducir el riesgo de pobreza y exclusión social de al menos 15 millones de personas para 2030 (en comparación con 2019), incluidos un mínimo de 5 millones de niños.
- **La Recomendación del Consejo de 2023 sobre una renta mínima adecuada que garantice la inclusión activa** tiene por objeto reforzar las redes de seguridad para mujeres y hombres, combinando una ayuda económica adecuada con el acceso a servicios esenciales y facilitadores para las personas que carecen de recursos suficientes.
- **La Directiva sobre el salario mínimo adecuado** tiene por objeto permitir a los trabajadores ganar lo suficiente para disfrutar de un nivel de vida digno, lo que puede contribuir indirectamente a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, sacar a las mujeres de la pobreza y mejorar su situación económica.

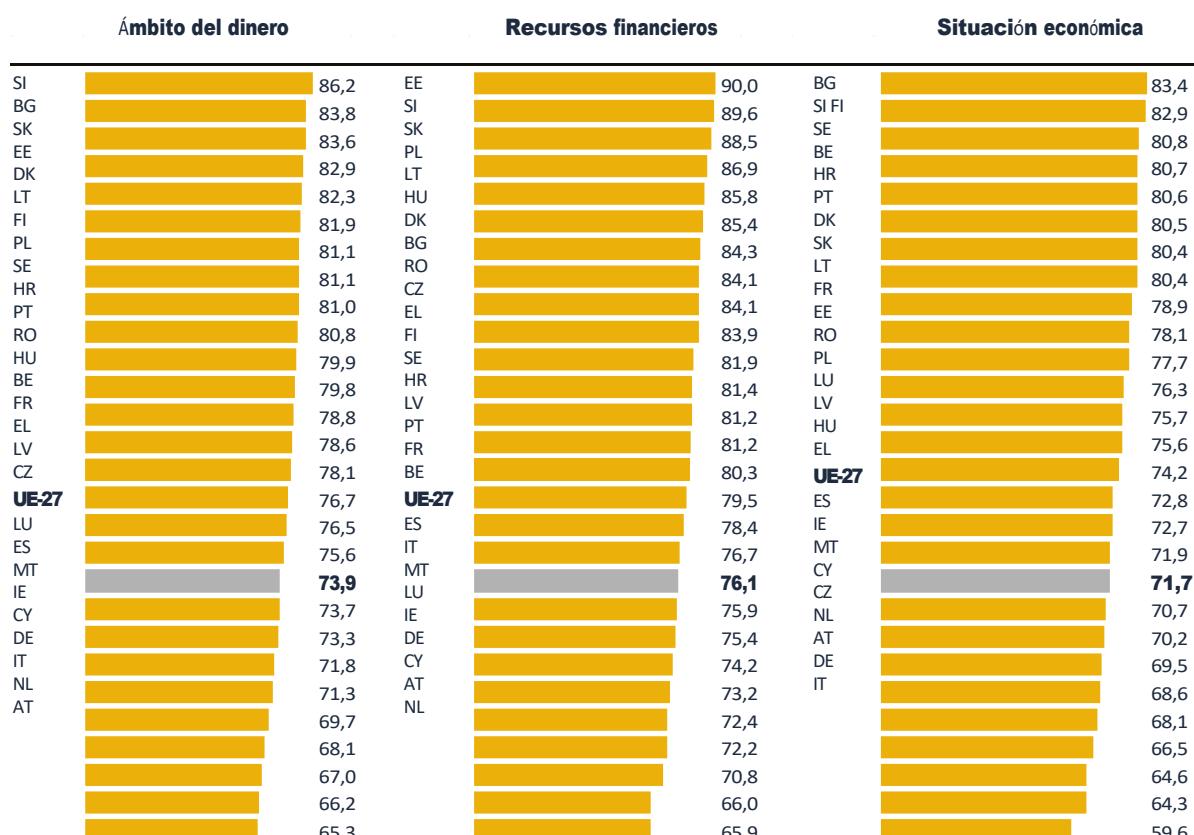
El subdominio del acceso a los recursos financieros se refleja en dos indicadores principales. Uno de ellos analiza la mediana de los ingresos anuales de las mujeres y los hombres empleados, basándose en los datos de EU-SILC. El otro se centra en la brecha de género en las pensiones. Muestra el porcentaje en que los ingresos medios por pensión de las mujeres son superiores o inferiores a los ingresos medios por pensión de los hombres. Los ingresos por pensión incluyen las prestaciones de vejez, las prestaciones de supervivencia y las pensiones ordinarias de los planes privados individuales.

El subdominio de la situación económica abarca dos aspectos: las desigualdades económicas dentro de las parejas heterosexuales y del mismo sexo (es decir, los ingresos de una persona expresados como porcentaje de los ingresos de su pareja) y el riesgo de pobreza a pesar de tener un empleo. La tasa de pobreza laboral se refiere al porcentaje de personas empleadas o autónomas en riesgo de pobreza. Estos datos se recopilan a nivel de los hogares. Sin embargo, para realizar una estimación sólida de las diferencias de género es necesario medir el riesgo por separado para las mujeres y los hombres. El índice propone una forma de superar las limitaciones de los datos y se centra en el riesgo de pobreza laboral en los hogares unipersonales, lo que ayuda a revelar las brechas de género.

4.1. Reducir la brecha salarial para acabar con las desigualdades en los hogares

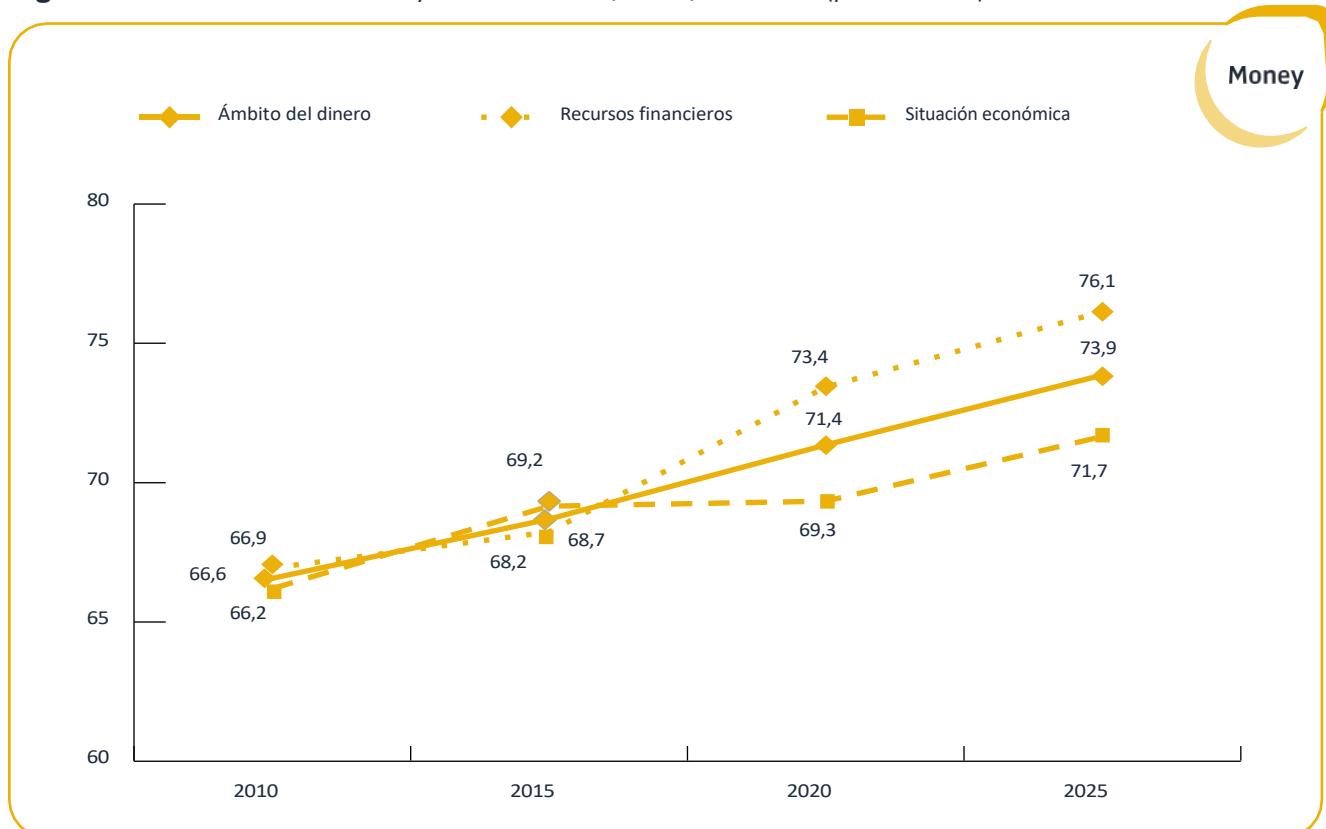
Con una puntuación de 73,9, la igualdad de género en el ámbito económico ocupa el segundo lugar en el Índice. De los dos subámbitos, la igualdad de género en el acceso a los recursos financieros, con 76,1 puntos, tiene una puntuación más alta que la situación económica, con 71,7 puntos (Figura 11).

Figura 11: Dominio del dinero y sus subdominios, 2025 (puntuaciones)



Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

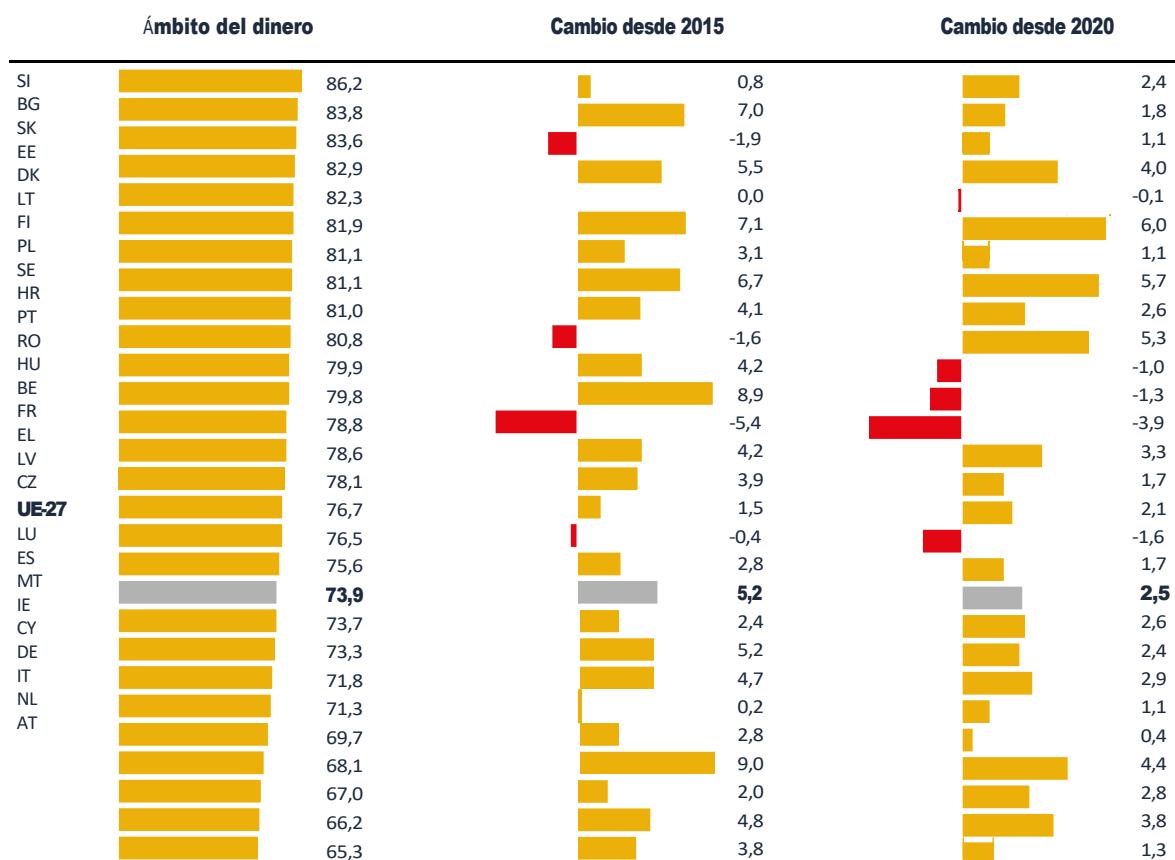
Desde 2010, ambos subdominios han convergido en una tendencia al alza. Aunque la igualdad de género en los recursos financieros aumentó en 9,2 puntos, aún queda mucho por hacer (Figura 12). Las persistentes diferencias de género en los ingresos anuales y las pensiones reflejan desigualdades estructurales moldeadas por normas e instituciones sociales profundamente arraigadas. A este ritmo, se necesitarán aproximadamente dos generaciones para lograr la igualdad en los ingresos y las pensiones.

Figura 12: Dominio del dinero e e y sus subdominios, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)

El progreso en la situación económica avanza más lentamente: solo 5,5 puntos desde 2010. En este ámbito persisten importantes desigualdades, especialmente en lo que respecta a los ingresos relativos entre parejas y al riesgo de pobreza laboral entre mujeres y hombres en hogares monoparentales.

En última instancia, los dos subdominios están estrechamente relacionados. La reducción de las diferencias de género en los ingresos y las rentas podría contribuir en gran medida a reducir la desigualdad de ingresos de los hogares (Azzollini et al., 2023).

En toda la UE, las puntuaciones en el ámbito económico oscilan entre un máximo de 86,2 en Eslovenia y un mínimo de 65,3 en Austria (Figura 13). En los últimos diez años, Estados miembros como Alemania, Rumanía, Lituania, Bulgaria o Polonia han avanzado en la reducción de la brecha de género en los ingresos, las pensiones y las tasas de pobreza laboral. Esto se ha logrado mediante políticas como el establecimiento de una ingresos mínimos adecuados y mediante intervenciones legislativas que abordan la brecha de género en las pensiones o la transparencia salarial. Los sistemas jurídicos, las normas culturales y un diálogo social sólido son factores clave para determinar la eficacia con la que un país responde a estos retos.

Figura 13: Dominio del dinero y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)

Un análisis más detallado de los indicadores exige la adopción de políticas viables: las mujeres empleadas en la UE ganan el 77 % de los ingresos anuales de los hombres ([cuadro 10](#)). Esta cifra tiene en cuenta el tiempo de trabajo, por lo que refleja con mayor precisión la desigualdad salarial entre hombres y mujeres que las comparaciones de los salarios por hora. Por ejemplo, en Austria, los Países Bajos y Alemania, donde hay una alta prevalencia del trabajo a tiempo parcial, las mujeres ganan, respectivamente, el 67 %, el 68 % y el 70 % de los ingresos anuales de los hombres.

La combinación de un tiempo de trabajo más corto y un menor potencial de ingresos de las mujeres se acumula con el tiempo y da lugar a una brecha de género en las pensiones del 25 % en la UE. Las brechas más grandes se dan en Malta (40 %) y en los Países Bajos y Austria (ambos con un 36 %). Las brechas de género más pequeñas se dan en Estonia (6 %), Eslovaquia (8 %) y Chequia y Eslovenia (ambas con un 10 %).

La desigualdad salarial también se refleja en los hogares. En las parejas, los hombres de la UE ganan de media un 52 % más que sus parejas. En Italia, Alemania, Austria y los Países Bajos, los hombres ganan entre un 112 % y un 72 % más que sus parejas, lo que refuerza la dependencia económica en el hogar (véase más información en la sección 4.2).

Cuadro 10: Indicadores del ámbito del dinero, UE-27

	Mujeres	Hombres
Ingresos medios anuales, grupo de edad de 18 a 64 años, población empleada, 2024 (estándar de poder adquisitivo)	23 000	29 960
Brecha de pensiones entre hombres y mujeres, grupo de edad de 65 años y más, 2024 (%)	25	
Mediana de la ratio de ingresos dentro de las parejas, grupo de edad de 18 a 64 años, 2024 (%)	70	15
Riesgo de pobreza laboral en hogares unipersonales, grupo de edad de 16 años y más, población empleada, 2024 (%)	16	13

Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

Para comprender los riesgos y las experiencias de la pobreza desde una perspectiva de género, es importante ir más allá de los indicadores convencionales. Al centrarse en los hogares monoparentales (padres solteros, personas mayores, estudiantes, etc.), el índice revela la dimensión de género del riesgo de pobreza en el trabajo, que de otro modo pasaría desapercibida. En la UE, el 16 % de las mujeres empleadas y el 13 % de los hombres empleados que viven en hogares monoparentales tienen ingresos familiares insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas. A nivel de los Estados miembros, las mujeres más desfavorecidas se encuentran en Malta, donde el 25 % de las mujeres empleadas que viven en hogares monoparentales tienen dificultades para satisfacer sus necesidades básicas, seguidas de Luxemburgo (22 %) y España e Italia (ambas con un 20 %). Las cifras más elevadas para los hombres se registran en Malta (22 %), Estonia (21 %) y Bulgaria (20 %).

Para reflejar con mayor precisión las diferencias de género en la pobreza, el índice se beneficiaría enormemente de los datos a nivel individual. Los indicadores a nivel doméstico corren el riesgo de ocultar las desigualdades dentro de los hogares al suponer que todos los miembros comparten los recursos por igual. En realidad, el acceso a los ingresos, los activos y el poder de decisión suele diferir considerablemente entre mujeres y hombres dentro de un mismo hogar. Los datos a nivel individual revelarían estas dinámicas y pondrían de relieve cómo el género atraviesa otras desigualdades en las diversas manifestaciones de la pobreza. Sin embargo, los datos comparables a nivel de la UE recopilados según normas comunes no están disponibles en gran medida a nivel individual, lo que limita el alcance de una medición de la pobreza totalmente desglosada y sensible al género.

4.2. La elevada brecha salarial obstaculiza la seguridad financiera de las mujeres

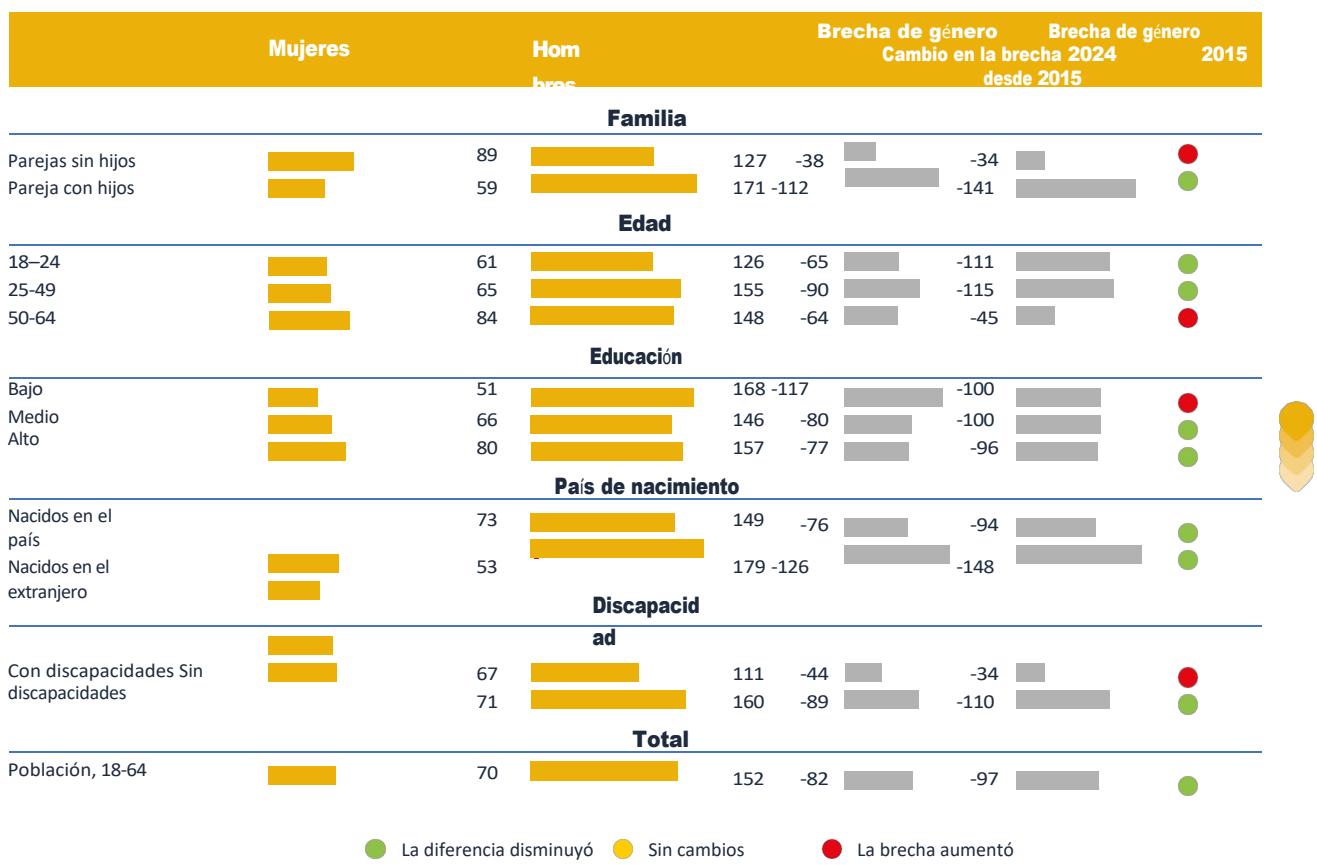
La independencia financiera significa que todas las personas, independientemente de su género, origen o circunstancias vitales, pueden mantenerse a sí mismas y seguir haciéndolo a lo largo de su vida. El acceso a los recursos financieros es algo más que llegar a fin de mes. También está asociado al poder, la influencia y la libertad para tomar decisiones. Cuanto más contribuye una persona económicamente a un hogar, ya sea a través de sus ingresos o de sus ganancias, más probabilidades tiene de tener voz y voto en cómo se gasta, se ahorra o se invierte el dinero. Esto conduce a una mayor autonomía, a la toma de decisiones compartida y a una relación más equilibrada en el hogar. El acceso a los recursos financieros y la igualdad en la toma de decisiones dentro de la pareja también reducen el riesgo de privación material y emocional, mala salud y violencia de pareja (EIGE, 2024a).

En la UE, las mujeres que viven en pareja ganan de media el 70 % de los ingresos de su pareja ([Figura 14](#)). Lo contrario ocurre con los hombres: los que viven en pareja ganan un 52 % más que sus parejas. Esto les coloca en una posición mucho más ventajosa que las mujeres a la hora de negociar y tomar decisiones dentro de la relación. Aunque sigue siendo una diferencia de género considerable, supone una mejora. En 2015, los hombres ganaban un 63 % más que sus parejas. Desde entonces, la diferencia salarial global entre hombres y mujeres se ha reducido de 97 a 82 puntos porcentuales.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son especialmente pronunciadas entre las parejas en las que uno de los miembros es de origen inmigrante, las parejas en las que uno de los miembros tiene un bajo nivel de estudios y las parejas con hijos. Por ejemplo, los hombres nacidos en el extranjero ganan de media un 79 % más que sus parejas, los ingresos de los hombres en parejas con hijos son un 71 % superiores a los de sus parejas y, en el caso de los hombres con bajo nivel de estudios, la diferencia es del 68 %.

Por su parte, las mujeres con bajo nivel educativo, las mujeres migrantes y las mujeres jóvenes (de entre 18 y 24 años) ganan apenas la mitad de lo que ganan sus parejas. Estos resultados revelan que las mujeres de diversos grupos son mucho más propensas que los hombres a ser la segunda fuente de ingresos en los hogares con pareja. Como demuestran todos los ámbitos del índice, esto se debe a las desigualdades estructurales de género.

Figura 14: Mediana de los ingresos e es expresada como porcentaje de los ingresos de la pareja para mujeres y hombres con pareja entre la población de la UE-27 de entre 18 y 64 años (%)



Notas: Este análisis incluye hogares formados por parejas heterosexuales y homosexuales. Los grupos incluidos en las dimensiones «edad» y «educación» suman el total de la «población activa»; los grupos incluidos en otras dimensiones constituyen una cobertura parcial del total de la «población activa» debido a la falta de datos y/o a la exclusión de algunos grupos. El nivel educativo incluye a las personas que han completado los niveles CINE 0-2 (bajo), CINE 3 o 4 (medio) o CINE 5-8 (alto). Los tipos de familia se definen en función de las relaciones entre sus miembros, es decir, una pareja se define como dos adultos que viven en el mismo hogar y declaran estar en una relación (estén casados o no); «Hijos» se refiere a los miembros del hogar económicamente dependientes (es decir, menores de 24 años) que se declaran como hijos propios/adoptados o hijastros de la pareja o de uno de los progenitores (en el caso de un hogar monoparental) y que no están empleados ni desempleados; para mayor claridad en la interpretación, los tipos de familia indicados tienen en cuenta estrictamente los tipos de relaciones mencionados anteriormente y la situación socioeconómica de los hijos, excluyendo los hogares con composiciones diferentes. Cambios en la brecha: en verde cuando ha disminuido desde 2015 en 1 pp o más, en rojo cuando ha aumentado desde 2015 en 1 pp o más, en amarillo cuando ha aumentado o disminuido en menos de 1 pp. Los datos incluyen los datos de 2023 para Hungría y los datos provisionales para Lituania. *Fuente:* Cálculos de los autores basados en EU-SILC, 2024.

Una de las formas más eficaces en que las políticas pueden apoyar la independencia financiera de las mujeres es promoviendo y facilitando su empleo. Esto significa abordar la distribución desigual de las responsabilidades domésticas, poner en marcha servicios de cuidado suficientes y eliminar los desincentivos laborales creados por los sistemas fiscales y de prestaciones sociales. Las investigaciones demuestran sistemáticamente que la participación de las mujeres en pareja en el mercado laboral es más sensible a los incentivos o desincentivos económicos que la participación de los hombres en pareja (Bartels et al., 2023; Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores et al., 2015). En la práctica, esto significa que las mujeres son más propensas que los hombres a reducir sus horas de trabajo o abandonar la población activa cuando aumentan los impuestos o disminuyen las prestaciones asistenciales. Estos resultados demuestran el profundo impacto de las normas de género y la situación de pareja en el empleo y las horas de trabajo, lo que pone de relieve la necesidad de políticas que promuevan la igualdad tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.

4.3. Las opiniones arraigadas sobre los roles de género cambian de forma desigual en toda la UE.

Es fundamental comprender los estereotipos de género en el ámbito financiero, ya que estos estereotipos influyen en gran medida en la forma en que las mujeres y los hombres perciben la toma de decisiones financieras, el comportamiento económico y el acceso a los recursos financieros (EIGE, 2024a). Estos estereotipos suelen presentar a los hombres como más competentes en materia financiera, independientes y tolerantes al riesgo, mientras que a las mujeres se las considera con mayor frecuencia reacias al riesgo, dependientes económicamente o carentes de habilidades financieras. Estos estereotipos están arraigados en los procesos institucionales y determinan las diferencias de género en materia de riqueza, herencia o acceso al crédito empresarial. En consecuencia, repercuten en la autonomía financiera individual, lo que da lugar a desequilibrios de género en el poder y el control de los recursos y a una mayor inseguridad financiera de las mujeres a lo largo de su vida, especialmente en las relaciones de pareja. Romper y superar estos estereotipos es esencial para la igualdad de género tanto en la esfera privada como en la pública.

Aunque las actitudes sociales sobre los roles de género en cuestiones financieras están evolucionando gradualmente, las creencias patriarcales arraigadas siguen estando muy extendidas. En 2024, el 39 % de las mujeres y el 45 % de los hombres de la UE seguían creyendo que la función más importante del hombre era ganar dinero (¹⁰). En 2017, esas cifras eran similares: 42 % y 48 %, respectivamente (¹¹). En 2024, esta opinión era mayoritaria en Eslovaquia (73 % de las mujeres y 78 % de los hombres), Bulgaria (72 % de las mujeres y 77 % de los hombres) y Hungría (70 % de las mujeres y 72 % de los hombres). Recibió menos apoyo en Suecia (9 % de las mujeres y 14 % de los hombres), Dinamarca (10 % de las mujeres y 15 % de los hombres) y los Países Bajos (16 % de las mujeres y 17 % de los hombres). Estas creencias afectan a la autonomía financiera y al control de los recursos, lo que refuerza las diferencias de ingresos y contribuye a una mayor inseguridad financiera para las mujeres a lo largo del tiempo (Angelici et al., 2022).

Se observan signos de progreso en la flexibilización gradual de la creencia de que la función principal del hombre es ganar dinero esta muy extendida, es notablemente menos común entre los jóvenes, especialmente entre las mujeres jóvenes. Aunque el 53 % de los hombres y el 47 % de las mujeres de 65 años o más están de acuerdo con esta opinión, solo el 43 % de los hombres y el 30 % de las mujeres de entre 15 y 24 años lo están.

Ganar dinero va de la mano con el poder de decisión y el control sobre los recursos del hogar. Las investigaciones muestran que las mujeres tienden a participar más que los hombres en la gestión financiera diaria, mientras que los hombres mantienen el control estratégico sobre las finanzas del hogar. Los resultados de la encuesta CARE del EIGE reflejan la creencia común de que las mujeres deben decidir cómo gestionar las necesidades básicas del hogar.

(10) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

(11) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 465, «Igualdad de género», 2017.

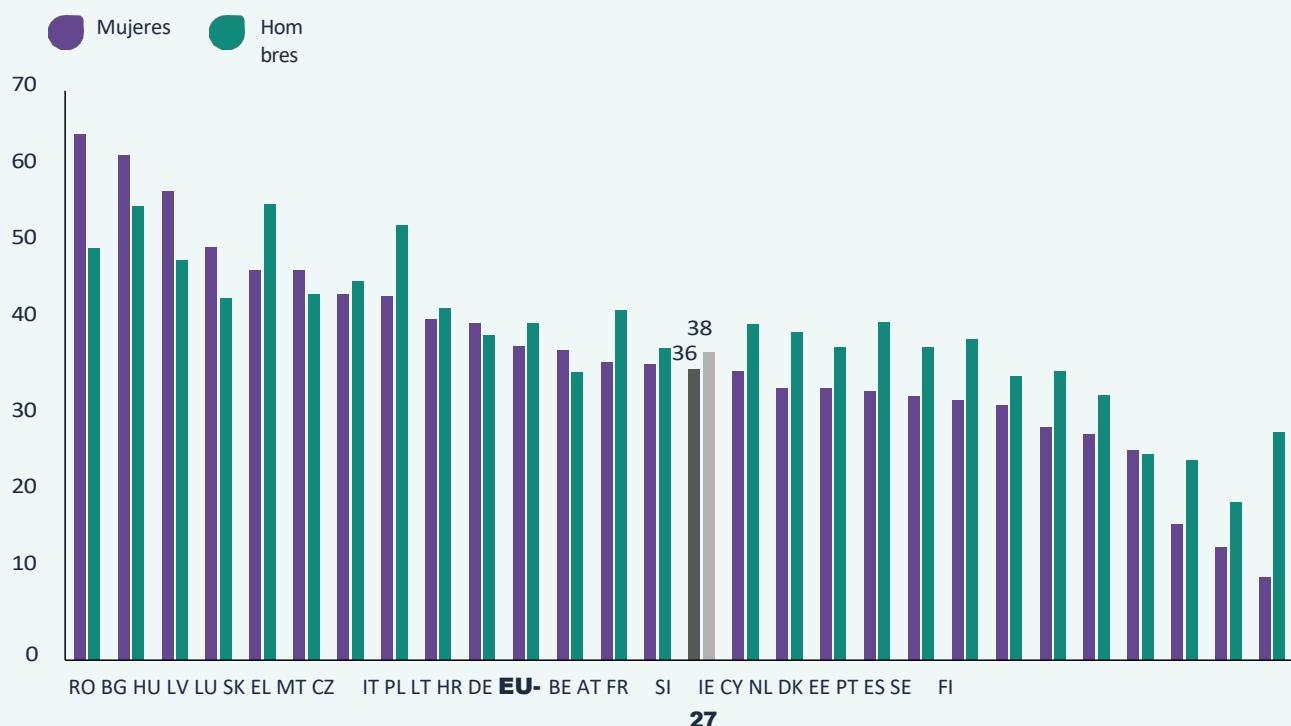
Las mujeres y los hombres coinciden en que «El papel más importante de un hombre es ganar dinero».

En algunos Estados miembros, el acuerdo con esta opinión está creciendo, ligeramente más entre las mujeres que entre los hombres (2017 frente a 2024):

Chipre:	+ 15 pp mujeres, + 13 pp hombres
	2024: 52 % de las mujeres, 54 % de los hombres
Malta:	+ 10 pp mujeres, + 4 pp hombres
	2024: 45 % mujeres, 41 % hombres
Francia:	+ 6 pp mujeres, + 1 pp hombres
	2024: 31 % mujeres, 37 % hombres
Austria:	+ 5 pp mujeres, + 5 pp hombres 2024: 42 % mujeres, 51 % hombres
Países Bajos:	+ 4 pp mujeres, - 8 pp hombres
	2024: 16 % mujeres, 17 % hombres

necesidades, mientras que los hombres son más adecuados para supervisar los asuntos financieros estratégicos ([Figura 15](#)). Esto refleja normas sociales más profundas, según las cuales el cuidado y la carga mental y física de llevar un hogar recae en gran medida en las mujeres, mientras que la provisión financiera se considera la responsabilidad principal del hombre.

Figura 15: Mujeres y hombres de entre 16 y 74 años que están de acuerdo con que «las mujeres deben tomar la mayoría de las decisiones sobre cómo llevar un hogar (planificar y organizar las comidas, hacer la lista de la compra, concertar citas con el médico, etc.)» (%)



Fuente: EIGE, encuesta CARE, 2024.

Resulta algo paradójico que, a pesar de la idea arraigada de que los hombres deben ser los principales sustentadores económicos, exista un fuerte consenso sobre la importancia de que tanto las mujeres como los hombres sean económicamente independientes. En la UE, el 91 % de las mujeres y el 89 % de los hombres están de acuerdo con este principio ⁽¹²⁾ . El apoyo a la igualdad salarial también es elevado: el 81 % de las mujeres y el 75 % de los hombres ⁽¹³⁾ consideran que es bueno para la economía que las mujeres y los hombres reciban el mismo salario por realizar el mismo trabajo. Esto sugiere que, si bien existe un amplio apoyo a los beneficios económicos de la igualdad de género a nivel macro, la dinámica a nivel doméstico —en particular en lo que respecta a la división del trabajo no remunerado— a menudo conduce a la justificación implícita y la normalización de las desigualdades de género en cuestiones financieras.

(12) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

(13) Basado en datos de la Encuesta Social Europea, 2023, ronda 11. Incluye respuestas de 19 Estados miembros.

5. Ámbito de conocimiento

A pesar de los avances logrados en los últimos años, los sistemas de educación y formación de toda la UE siguen enfrentándose a diversas desigualdades de género. El marco estratégico de la UE para la educación y la formación y otras políticas reconocen los numerosos retos a los que se enfrentan las niñas y los niños, y las mujeres y los hombres. Entre ellos figuran los estereotipos de género en la educación, que influyen en las opciones educativas y profesionales, la desigualdad de oportunidades en materia de educación y formación, el bajo rendimiento escolar de los niños y el acoso escolar y sexual.

Si bien las mujeres han logrado grandes avances en materia de educación —hoy en día, 11 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres de entre 30 y 34 años han completado estudios superiores—, este éxito no se repite en el mercado laboral ni en los puestos de liderazgo. La sobrerrepresentación de las mujeres en empleos mal remunerados, infravalorados y, sin embargo, esenciales, así como el mayor riesgo de sufrir violencia y acoso, siguen limitando su plena participación en la vida pública (EIGE, 2018).

Al mismo tiempo, los niños y los jóvenes varones están experimentando graves retrocesos educativos. En muchos Estados miembros, obtienen peores resultados en las evaluaciones estandarizadas y son más propensos a repetir curso o abandonar la escuela prematuramente (OCDE, 2024). Estas pautas, a menudo impulsadas por las normas de género y la dinámica del aula, obstaculizan las oportunidades futuras y repercuten en su bienestar social y económico general a lo largo de toda la vida.

La segregación de género arraigada en la educación y la formación, sustentada por las normas sociales, las presiones culturales, los salarios y las condiciones de trabajo, se traslada al lugar de trabajo. Las mujeres y los hombres siguen evitando en gran medida las carreras y los puestos de trabajo tradicionalmente dominados por el otro género. La división es especialmente marcada en sectores como el de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), donde las mujeres son una minoría. En EHW, son los hombres los que están infrarrepresentados. La segregación es tan prominente en la EFP como en las universidades. Los jóvenes que cursan estudios de EFP se decantan por campos como la ingeniería, la fabricación y la construcción, mientras que las mujeres tienden a elegir más los negocios, la administración, la salud y los servicios sociales (OCDE, 2023).

El impacto de la segregación por género en la educación tiene un gran alcance. Es un factor clave que alimenta las diferencias salariales y de pensiones entre hombres y mujeres, así como la desigualdad sistémica a largo plazo. Limita el potencial individual y frena la innovación, el crecimiento económico y la cohesión social.

Contexto político de la UE

- La **hoja de ruta para los derechos de la mujer** para 2025 da prioridad a una educación inclusiva y de calidad, libre de discriminación, como principio fundamental. Aboga por una perspectiva equilibrada en materia de género en los contenidos educativos, fomenta la igualdad de acceso a la formación profesional y al aprendizaje permanente, y anima a los jóvenes a elegir materias atípicas para su género.
- El **espacio europeo de educación** y el **marco estratégico para la educación y la formación 2030** reconocen la igualdad de género como un elemento clave para una sociedad cohesionada y sostenible. Su objetivo es abordar las desigualdades de género en la educación, cuestionar los estereotipos y garantizar la igualdad de acceso y resultados para todos, entre otras medidas, luchando contra la violencia de género y promoviendo itinerarios educativos y profesionales diversos.
- El **plan de acción para la educación digital** 2021-2027 y el plan **de la Unión de Competencias** 2025 fomentan la participación de las mujeres en los estudios y las carreras STEM. El plan de acción incluye la creación de contenidos educativos digitales que tengan en cuenta la perspectiva de género y la promoción de itinerarios de aprendizaje flexibles. Otras iniciativas, como la **política «Mujeres en el sector digital»** y la **Década Digital Europea**, se esfuerzan por atraer a más mujeres a este ámbito.

El ámbito del conocimiento responde a estos importantes retos centrándose en las desigualdades de género en el rendimiento y la participación educativos y en la segregación de género en la educación terciaria.



El subdominio de logros y participación se mide mediante dos indicadores. El primero abarca a los titulados (de entre 30 y 34 años) de cursos técnicos y profesionales de enseñanza postsecundaria y de grados y posgrados universitarios o programas equivalentes (licenciatura, máster, doctorado), que representan su nivel educativo más alto. El segundo indicador se centra en los titulados (de entre 25 y 34 años) de la EFP inicial de secundaria superior.

El subdominio de la segregación se centra en la división de género en la educación terciaria, concretamente entre las disciplinas STEM, por un lado, y EHW, por otro. El enfoque en dos áreas de estudio distintas,

cada una de ellas dominada por hombres o mujeres, ofrece una visión más equilibrada y completa de la segregación de género en las disciplinas educativas.

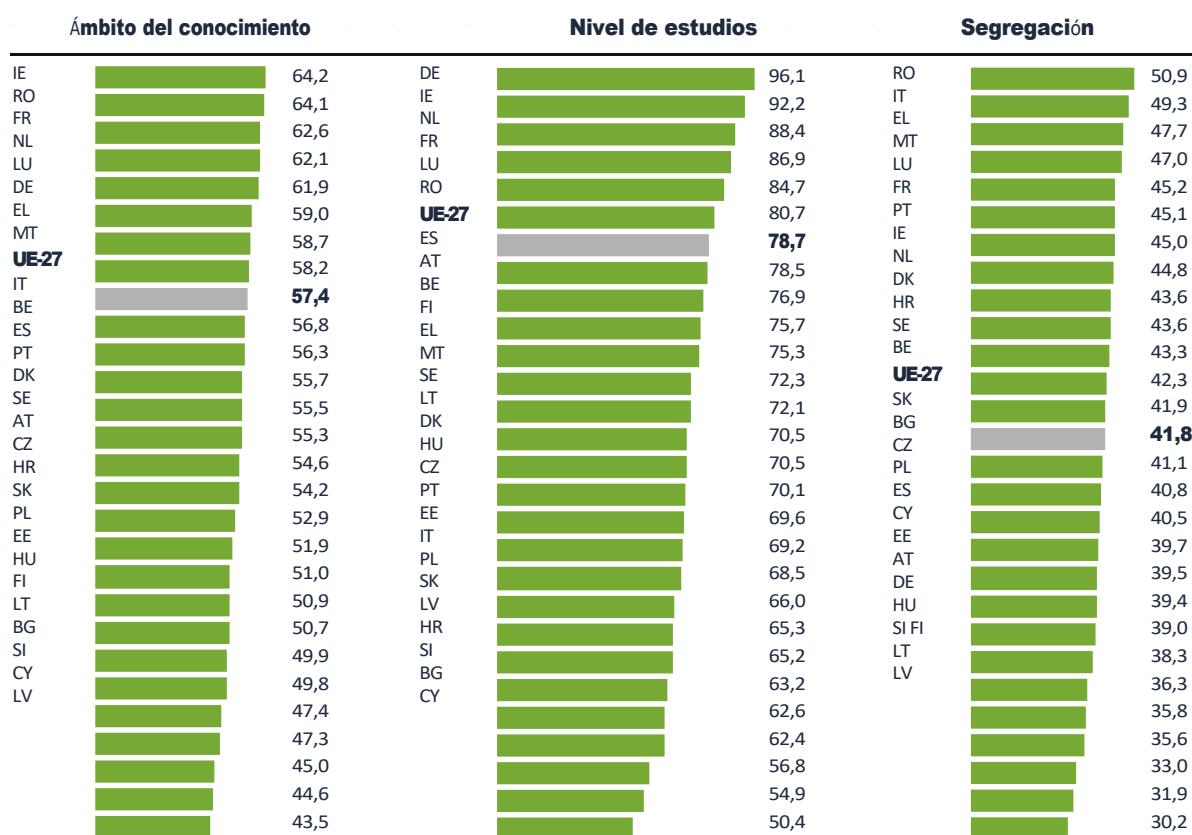
5.1. La segregación de género en la educación: un gran obstáculo que superar

Con una puntuación de 57,4 en la UE, el ámbito del conocimiento ocupa el quinto lugar en el índice. En toda la UE, las puntuaciones nacionales oscilan entre un máximo de 64,2 en Irlanda y un mínimo de 43,5 en Letonia ([figura 16](#)).

De los dos subámbitos, la igualdad de género en el rendimiento y la participación obtiene una puntuación de 78,7, mientras que una baja

41,8 en segregación en la educación sigue lastrando el dominio. Al examinar el rendimiento en la educación superior y la formación profesional inicial, se observan diferencias notables entre los Estados miembros, ya que solo seis de ellos obtienen una puntuación superior a la media de la UE (Alemania, Irlanda, Países Bajos, Francia, Luxemburgo y Rumanía). En cuanto a la segregación en la educación, solo Rumanía tiene una puntuación superior a 50.

Figura 16: Ámbito del conocimiento e e y sus subámbitos, 2025 (puntuaciones)



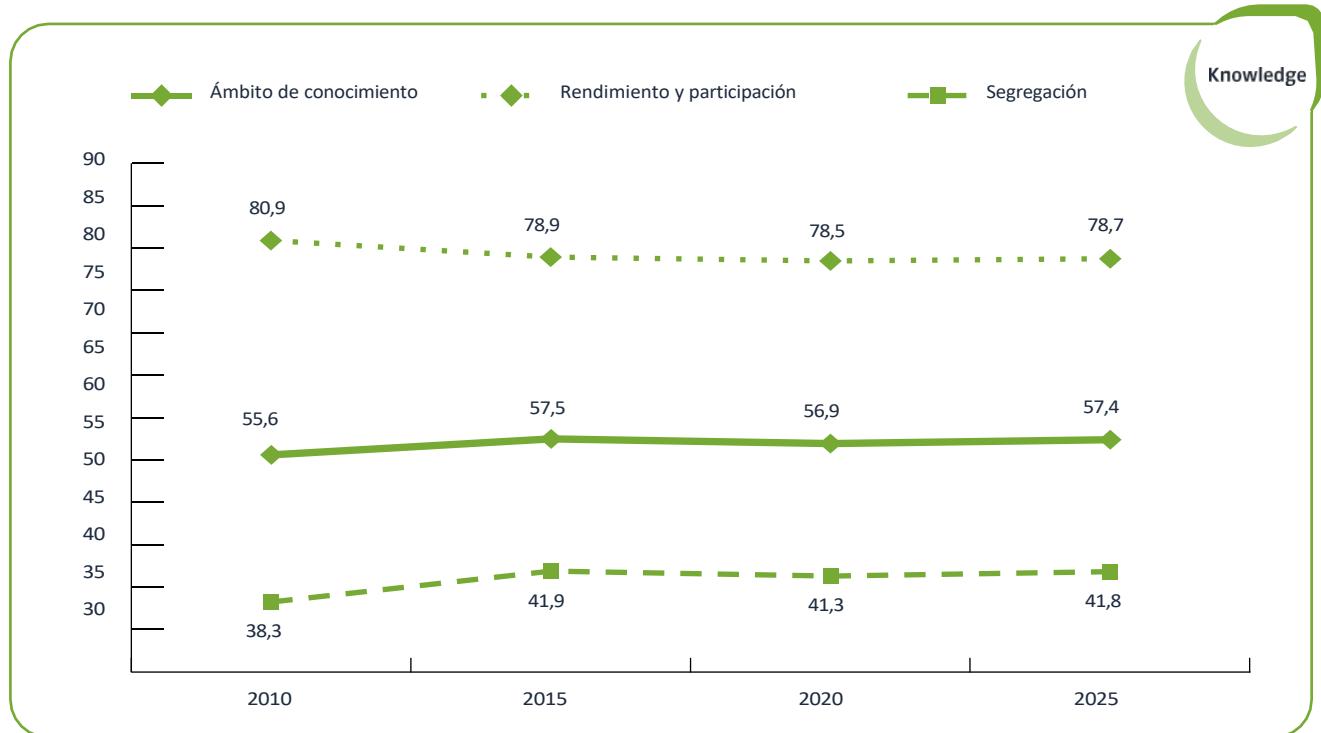
Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

Ambos subdominios del conocimiento han mostrado pocos o ningún avance desde 2010. La puntuación relativa a la lucha contra la segregación en la educación no solo ha aumentado en solo 3,5 puntos en 15 años, sino que se ha mantenido en un

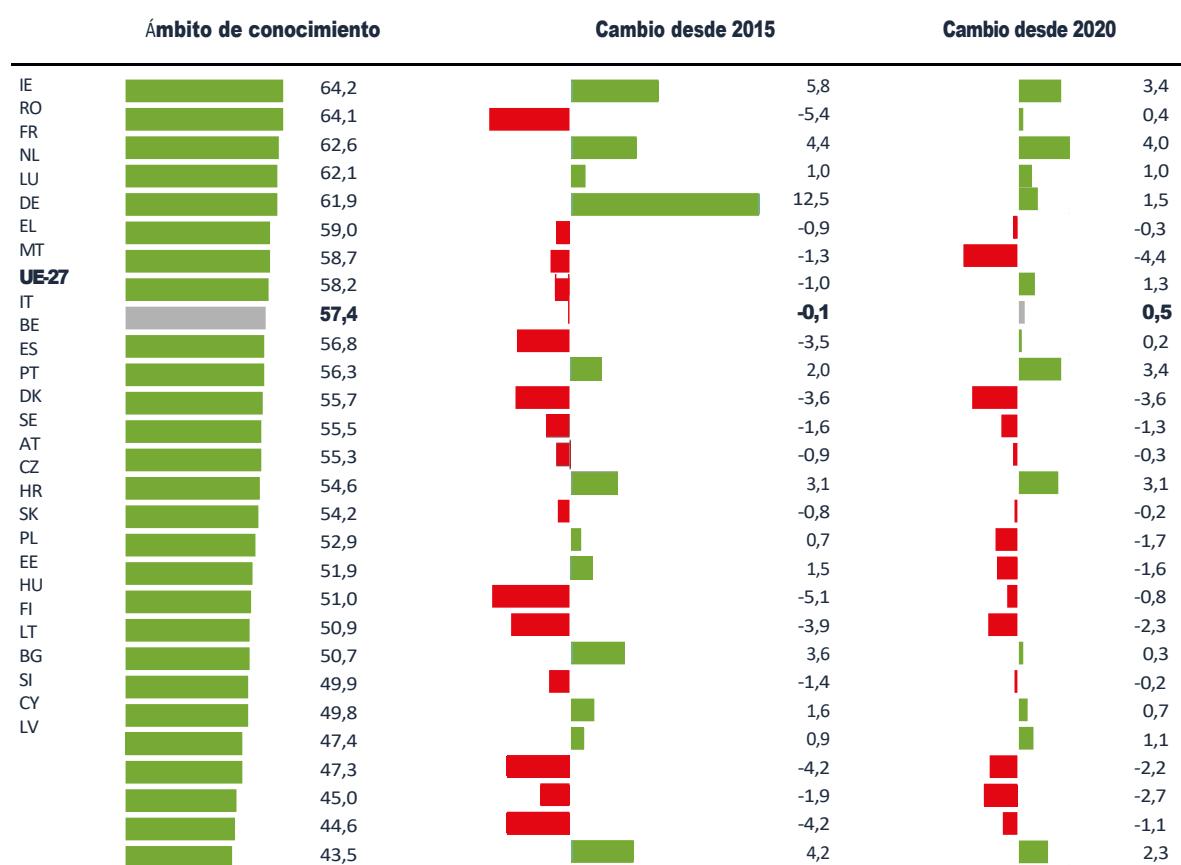
estancamiento virtual desde 2015. A este ritmo, se necesitarán al menos 200 años para lograr la igualdad de género en la elección de asignaturas, libre de prejuicios y estereotipos ([Figura 17](#)).

En cuanto al rendimiento y la participación, la puntuación es preocupantemente inferior a la de 2010, a pesar de haber mejorado ligeramente desde 2020.

Figura 17: Ámbito del conocimiento e y sus subámbitos, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)



Las puntuaciones en este ámbito han descendido en la mayoría de los Estados miembros desde 2015, lo que muestra una tendencia general negativa entre 2015 y 2025, impulsada principalmente por la segregación educativa ([figura 18](#)). La presencia de mujeres en las disciplinas STEM se mantiene prácticamente estable y ha aumentado ligeramente en los últimos años, mientras que la presencia de hombres en las disciplinas EHW se mantiene estable, si no en descenso. En cuanto a los logros y la participación, aunque las mujeres superan en número a los hombres en la educación terciaria, su participación en la FP inicial es inferior. Estas tendencias ponen de manifiesto las diversas brechas de género en la educación.

Figura 18: Ámbito de conocimiento e e y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)

El análisis de los indicadores identifica cuestiones específicas que requieren medidas ([cuadro 11](#)). La estrategia Europa 2020 fijó el objetivo de que, al menos, el 40 % de las personas de entre 30 y 34 años tuvieran titulación terciaria en 2020. La contribución de las mujeres a este objetivo ha sido fundamental para su éxito. En 2024, el 50 % de las mujeres de esa edad en la UE tenía estudios superiores, 11 puntos porcentuales más que los hombres. Solo unos pocos Estados miembros (Bulgaria, Eslovaquia, Chequia, Hungría, Italia y Rumanía) se encuentran por debajo del objetivo (véase más información en la sección 5.2). Chipre, Irlanda, Lituania y Luxemburgo tienen los porcentajes más altos de mujeres con educación superior. Las diferencias de género en detrimento de los hombres son mayores en Eslovenia (27 puntos porcentuales) y Letonia (25 puntos porcentuales).

Tabla 11: Indicadores del ámbito del conocimiento, UE-27

	Mujeres	Hombres
Titulados superiores, grupo de edad 30-34, 2024 (%)	50	39
Titulados de FP inicial, grupo de edad 25-34, 2024 (%)	27	34
Graduados de EHW, CINE 5-8, 2023 (%)	75	25
Graduados en STEM, CINE 5-8, 2023 (%)	34	66

Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

El 27 % de las mujeres, frente al 34 % de los hombres, de entre 25 y 34 años han completado con éxito estudios de FP inicial como su nivel educativo más alto.

La situación en la FP inicial presenta un panorama diferente. Para muchos estudiantes, la transición de la educación secundaria inferior a la superior supone elegir entre la educación general y la FP inicial. Aunque la FP inicial proporciona competencias relevantes para toda la economía, desempeña un papel fundamental en sectores clave como la ingeniería y la fabricación. En los últimos años, la importancia de la FP inicial ha aumentado considerablemente ante retos complejos, como la escasez de mano de obra en STEM y TIC.

especialistas necesarios para la transición hacia las economías verde y digital. Sin embargo, los importantes desequilibrios de género siguen caracterizando la graduación en materias STEM en la FP secundaria superior. Las mujeres y las niñas solo representan el 7 % de todos los graduados de FP secundaria superior en ingeniería y oficios relacionados con la ingeniería, y solo el 12 % en TIC. Sin embargo, más del 80 % de los graduados de FP en salud y bienestar son mujeres y niñas (Cedefop, 2025).

En la educación terciaria, existe un marcado desequilibrio de género entre los titulados en diversos campos STEM y materias EHW. En Rumanía, Estonia, Grecia y Polonia, más del 40 % de los titulados en STEM son mujeres. En Austria, Bélgica, Alemania, Hungría y España, esa cifra no alcanza el 30 %.

En EHW, tres de cada cuatro titulados en programas de salud y bienestar son mujeres titulados en educación. En Luxemburgo, Malta, Bélgica, España y Francia, aproximadamente el 75 % de los titulados en EHW es hombre, mientras que en Eslovenia, Polonia, Lituania, Finlandia, Estonia y Letonia solo lo es uno de cada cinco.

Esta brecha se refleja en el mercado laboral, determinando los ingresos, las perspectivas profesionales, las condiciones de trabajo y la seguridad financiera de las mujeres y los hombres en la vejez. Las consecuencias de esta segregación de género ya se están dejando sentir en una sociedad que envejece, en la que no se satisfacen las crecientes demandas de cuidados, especialmente en el ámbito de la enfermería (OCDE et al., 2022). Si no hay más hombres que estudien y trabajen en salud y bienestar, este creciente desafío social provocará una crisis más pronto que tarde.

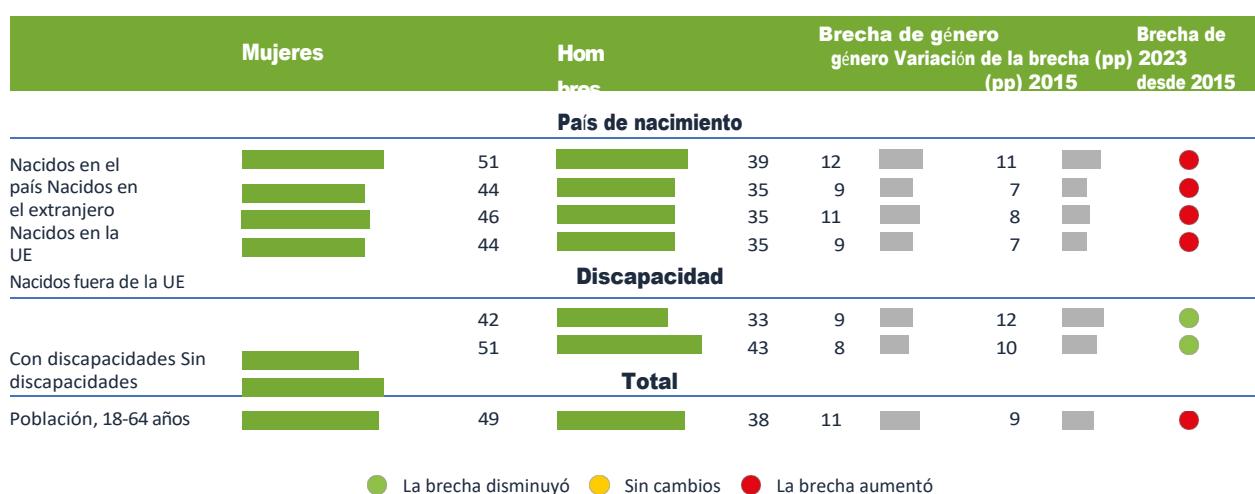
Las mujeres representan alrededor de uno de cada tres titulados en STEM en la UE, mientras que solo uno de cada cuatro titulados en los ámbitos de EHW cada año son hombres.

5.2. Las mujeres siguen superando a los hombres en la educación terciaria.

El progreso en el nivel educativo tanto de mujeres como de hombres es un logro de larga data en la UE. En la actualidad, las mujeres superan a los hombres en la finalización de estudios terciarios, especialmente entre las generaciones más jóvenes. Aunque ahora hay más mujeres y hombres de entre 15 y 74 años con titulación terciaria —el 32 % y el 28 %, respectivamente—, la tendencia de las mujeres a alcanzar y superar el nivel educativo de los hombres ha experimentado un mayor avance en los últimos quince años, alcanzándose la paridad en 2010. La brecha de género favorece ahora a las mujeres. Las mujeres más jóvenes, especialmente las de entre Los grupos de edad comprendidos entre los 25 y los 29 años y entre los 30 y los 34 años son los que más han avanzado. Solo entre las personas de 55 a 74 años con educación terciaria los hombres siguen superando en número a las mujeres. Si la tendencia continúa, la brecha de género se ampliará entre los grupos de edad más avanzada y en la población general (14).

A pesar de los avances de las mujeres en la educación terciaria, el análisis muestra disparidades considerables entre los diferentes grupos en el acceso a la educación superior. Si se limita el análisis a las personas de entre 30 y 34 años, tanto las mujeres como los hombres nacidos en el extranjero tienen tasas más bajas de acceso a la educación terciaria, al igual que las personas con discapacidad, y las mujeres de estos grupos siguen superando en número a los hombres ([gráfico 19](#)).

Figura 19: Titulados e e de educación terciaria, grupo de edad de 30 a 34 años, UE-27 (%)



Notas: El indicador de población total (de 30 a 34 años) se calcula con microdatos de 2023 para mantener la coherencia con el análisis de las desigualdades interseccionales, y difiere del indicador utilizado para calcular el índice, disponible para 2024. Los datos sobre personas no nacidas en la UE se basan en 26 Estados miembros (no se disponía de datos para Malta). Los datos de Bulgaria, Croacia, Polonia y Eslovenia incluyen solo a las personas nacidas en Europa pero fuera de la UE. Cambios en la brecha: en verde cuando ha disminuido desde 2015 en 1 pp o más, en rojo cuando ha aumentado desde 2015 en 1 pp o más, en amarillo cuando ha aumentado o disminuido en menos de 1 pp. Los datos para el análisis de la discapacidad incluyen datos de 2023 para Hungría y datos provisionales para Lituania. *Fuente:* Cálculos de los autores basados en los microdatos de la EU-LFS, 2023, y la EU-SILC, 2024.

(14) Cálculos de los autores basados en microdatos de EU-LFS (2023).

5.3. La creciente brecha de percepción de los jóvenes sobre la igualdad en la educación

Aunque cada vez son más las mujeres que completan la educación terciaria, los estereotipos de género siguen socavando la igualdad en el aprendizaje. Los estereotipos siguen influyendo en las opciones educativas, la confianza en las capacidades académicas y las aspiraciones profesionales a largo plazo, lo que en última instancia refuerza las desigualdades en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto (Brussino et al., 2022; van der Vleuten et al., 2016).

Estos prejuicios, arraigados en las expectativas sociales, las prácticas docentes y los materiales didácticos estereotipados, perpetúan la idea ancestral de que los chicos son naturalmente más aptos para las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (incluidas la inteligencia artificial y otras materias relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación) y las finanzas, mientras que las chicas son más aptas para las humanidades, las ciencias sociales y las profesiones relacionadas con el cuidado de personas (Wang et al., 2023). Como resultado, se agravan la ya crítica escasez de mano de obra, especialmente en el ámbito tecnológico, y la segregación ocupacional en sectores esenciales como la salud, el bienestar y la educación.

El rendimiento académico no explica las diferencias de género en las materias STEM en la educación superior; las niñas y los niños muestran niveles de rendimiento similares en ciencias y matemáticas en la educación secundaria (Comisión Europea, 2019). Las normas sociales y las expectativas de género en relación con la elección de carrera, a menudo reforzadas por los contenidos educativos y los planes de estudio, son los principales factores que impulsan la segregación de género en la educación superior (EIGE, 2020, 2025c).

Los estereotipos de género determinan cómo se percibe, se accede y se valora el conocimiento (Bahruz Nuri et al., 2024). Comprender cómo esta dinámica afecta a los jóvenes es fundamental para construir sistemas educativos más inclusivos y equitativos.

Las mujeres y los hombres están de acuerdo en que en su país

«los hombres reciben un trato mejor en la escuela/universidad».

La brecha de género es mayor entre los más jóvenes:

15-24 años: 25 % de las mujeres, 15 % de los hombres

25-44: 25 % mujeres, 18 % hombres

45-64: 22 % mujeres, 16 % hombres

65+: 23 % mujeres, 17 % hombres

La mayoría de las personas en la UE cree que las mujeres y los hombres reciben un trato igualitario en las escuelas y universidades: el 66 % de las mujeres y el 69 % de los hombres⁽¹⁵⁾. Sin embargo, las mujeres jóvenes son menos propensas que los hombres jóvenes a percibir la igualdad en la educación. Por ejemplo, entre las mujeres de 15 a 24 años, el 25 % cree que los hombres reciben un mejor trato en la educación, frente al 15 % de los hombres jóvenes. Esto sugiere que los prejuicios en la enseñanza, la interacción en el aula o los planes de estudios siguen influyendo cómo viven los estudiantes la educación (Brussino et al., 2022). Esta diferencia, la mayor de todos los grupos de edad, pone de manifiesto una paradoja: la generación más joven

indica que, en teoría, existe igualdad en la educación, pero sus experiencias vividas de sesgo de género son generalizadas, especialmente entre las mujeres jóvenes (Moon et al., 2024). Sus experiencias pueden reflejar una creciente conciencia de cómo los estereotipos de género y los sesgos implícitos influyen en las expectativas y oportunidades desde una etapa temprana en el sistema educativo (Brussino et al., 2022).

(15) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

Aunque una mayoría sustancial en todos los grupos de edad rechaza la idea de que la educación universitaria sea más importante para los chicos que para las chicas, existen diferencias regionales y generacionales. persisten (16). A nivel de los Estados miembros, las proporciones que no están de acuerdo con la idea de que la educación universitaria es más importante para los chicos oscilan entre Eslovaquia, Rumanía y Chequia, en la parte inferior, y Finlandia, Dinamarca y Suecia, en la parte superior (Figura 20). Entre los diferentes grupos de edad, la mayor brecha de género se encuentra de nuevo entre los más jóvenes.

Figura 20: Mujeres y hombres que no están de acuerdo con que «la educación universitaria es más importante para los chicos que para las chicas», grupo de edad de 15 años o más (%)

Las mujeres y los hombres no están de acuerdo con la afirmación

«La educación universitaria es más importante para un chico que para una chica».

La brecha de género es mayor entre los más jóvenes:

15-24: 95 % mujeres, 88 % hombres

25-44: 94 % mujeres, 90 % hombres

45-64: 93 % mujeres, 89 % hombres

65+: 86 % mujeres, 84 % hombres



Nota: Respuestas de 23 Estados miembros.

Fuente: Cálculos de los autores basados en datos del Estudio Europeo de Valores 2017-2022 5 / Encuesta Mundial de Valores 7.

todo su potencial y garantizar una mano de obra más diversa y sólida en sectores vitales. Esto podría abordarse promoviendo modelos positivos y diversos de masculinidad desde la primera infancia, integrando enfoques sensibles al género en la educación temprana, el juego y el aprendizaje socioemocional. Paralelamente, se necesitan modelos femeninos más visibles en la ciencia, el liderazgo y la tecnología, que deben promoverse sistemáticamente tanto entre las niñas y los niños como entre las mujeres jóvenes y los hombres jóvenes.

(16) Basado en datos del Estudio sobre los valores europeos 5 / Encuesta mundial sobre valores 7, 2017-2022. Incluye respuestas de 23 Estados miembros.

6. Ámbito temporal

En los últimos años, la UE ha intensificado sus esfuerzos para fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado. El cuidado de otras personas requiere mucho tiempo y energía, lo que a menudo compromete la empleabilidad, el progreso profesional, el acceso a la educación y el tiempo libre de quienes lo prestan. Cada vez se reconoce más que la desigualdad en las responsabilidades de cuidado de las mujeres limita significativamente su capacidad para trabajar, con el consiguiente perjuicio para el potencial económico de la UE.

Aunque la participación de los hombres en el cuidado está aumentando de forma constante, la disparidad de género en el cuidado sigue siendo una carga socioeconómica. Las mujeres no solo dedican más tiempo al cuidado de los hijos, sino que también asumen otras responsabilidades exigentes, como el cuidado del hogar, en mucha mayor medida que los hombres (EIGE, 2023). Dado que las mujeres pasan más tiempo a solas con los niños, son más propensas a realizar múltiples tareas y a sufrir interrupciones constantes, lo que a menudo hace que el cuidado sea estresante y menos agradable (Gerstel et al., 2018).

Las disparidades de género en la prestación de cuidados informales a largo plazo son, en general, menos pronunciadas, pero se hacen más evidentes entre los cuidadores que prestan más de 20 horas de cuidados de este tipo a la semana. Las diferencias de género en la prestación de cuidados a largo plazo son mayores entre los cuidadores de entre 45 y 64 años. Este grupo es el más propenso a tener responsabilidades de doble cuidado: cuidar simultáneamente de niños y de personas mayores o con discapacidad.

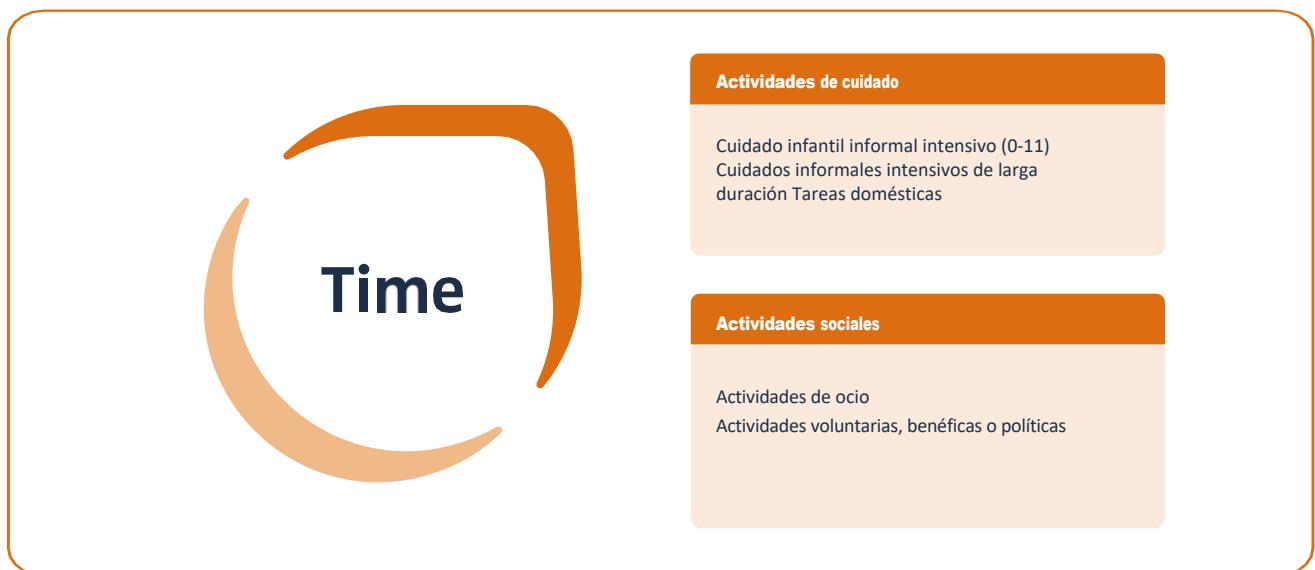
En las tareas domésticas, el género sigue siendo el factor más determinante a la hora de repartir las tareas. Aunque la brecha se ha reducido con el tiempo, las mujeres siguen realizando más tareas domésticas que los hombres. El tipo de trabajo también está determinado por el género. Las mujeres suelen encargarse de las tareas rutinarias y cotidianas, como cocinar, limpiar y lavar la ropa, mientras que los hombres suelen ocuparse de tareas ocasionales, como las reparaciones del hogar, el pago de facturas o el mantenimiento del coche (EIGE, 2023; Eurostat, 2019a).

El ocio, un factor clave para la salud mental y el bienestar personal, también se distribuye de forma desigual. Las mujeres, en particular las madres, suelen tener menos tiempo libre que los hombres y, cuando lo tienen, a menudo se ve reducido por las tareas de cuidado. Es más probable que su tiempo libre sea limitado, lo que les deja poco margen para relajarse de verdad o realizar actividades reparadoras (Yerkes et al., 2020). Estos desequilibrios se extienden a otros ámbitos de la vida, como la falta de tiempo para actividades voluntarias, benéficas o políticas.

Contexto político de la UE

- **La estrategia de igualdad de género 2020-2025** tiene por objeto reducir la brecha de género en el ámbito del cuidado de las personas, promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar, apoyando a los cuidadores y cuestionando los roles de género tradicionales que a menudo asignan las responsabilidades de cuidado a las mujeres.
- El **pilar europeo de derechos sociales** proporciona una base sólida para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Establece el principio de que los padres y cuidadores tienen derecho a permisos adecuados, condiciones de trabajo flexibles y acceso a servicios de cuidado.
- **La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar** tiene por objeto mejorar el acceso de las familias a los permisos y a las condiciones de trabajo flexibles, facilitando la participación de las mujeres en el mercado laboral y una distribución más justa de las responsabilidades de cuidado no remuneradas.
- **La estrategia europea de cuidados** tiene por objeto garantizar el acceso a servicios de cuidados de calidad, asequibles y accesibles, y mejorar las condiciones de trabajo y el reconocimiento de los cuidadores profesionales e informales. Se centra en reforzar los sistemas de cuidados, apoyar a las familias y promover la igualdad de género en los cuidados formales e informales. La estrategia fue seguida de la adopción de **dos recomendaciones del Consejo**, sobre la educación y el cuidado de la primera infancia y sobre el acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad.

El ámbito del tiempo aborda estos retos clave mediante el seguimiento de los persistentes desequilibrios de género en las actividades de cuidado y sociales y poniendo de relieve sus repercusiones.



El subdominio de las actividades de cuidado se basa en tres indicadores clave. El cuidado informal de niños menores de 12 años se refiere al cuidado intensivo que implica al menos 35 horas semanales, incluidos los fines de semana. El indicador de cuidado informal a largo plazo⁽¹⁷⁾ recoge el cuidado durante al menos 20 horas semanales por parte de cuidadores de entre 45 y 64 años. El tercer indicador examina quién realiza las tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) todos los días.

(17) El «cuidado informal a largo plazo» se refiere al cuidado o la asistencia prestados al menos una vez a la semana a una o más personas que sufren limitaciones relacionadas con la edad, una enfermedad crónica o una dolencia.

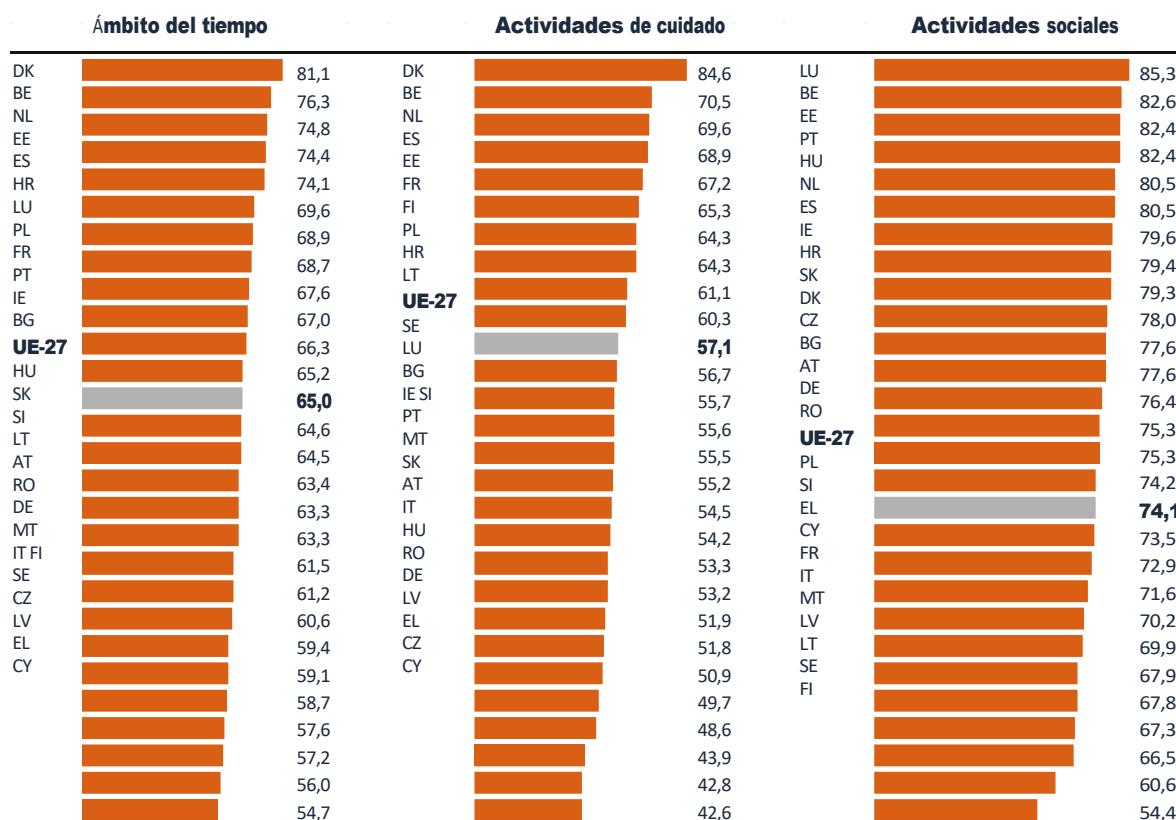
El subdominio de las actividades sociales analiza el porcentaje de personas que realizan actividades de ocio (por ejemplo, actividades culturales, vacaciones, aficiones) durante más de ocho horas a la semana, y actividades voluntarias, benéficas o políticas⁽¹⁸⁾ al menos una vez a la semana.

6.1. Desigualdad temporal en la UE: el coste olvidado de los cuidados no remunerados

La puntuación de 65 obtenida en el ámbito temporal lo sitúa en cuarto lugar entre los ámbitos del índice. A nivel nacional, las puntuaciones oscilan entre los 81,1 puntos de Dinamarca y los 54,7 de Chipre. Sin embargo, la mayoría de los Estados miembros se sitúan en torno a la media de la UE. Las puntuaciones de los dos subdominios son notablemente diferentes: mientras que la puntuación de las actividades de cuidado es de 57,1 puntos, la de las actividades sociales es significativamente más alta, con 74,1 puntos (figura 21).

El patrón diferente de las diferencias de género en los dos subdominios —por el que las mujeres dedican más tiempo a las actividades de cuidado y los hombres participan más en las actividades sociales— se mantiene constante. Esto subraya la interconexión de los dos subdominios: una mayor participación en las actividades de cuidado reduce el tiempo disponible de las mujeres, lo que limita sus oportunidades de ocio y su participación en la vida pública.

Figura 21: Dominio del tiempo e y sus subdominios, 2025 (puntuaciones)



Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

(18) El «voluntariado» se refiere a actividades no remuneradas en las que una persona dedica su tiempo a ayudar a una organización sin ánimo de lucro o a una persona con la que no tiene relación alguna. El voluntariado incluye participar en actividades culturales, educativas, deportivas o benéficas, distribuir alimentos, enseñar, prestar asistencia médica, cuidar animales, participar en actividades artísticas y musicales, realizar trabajos medioambientales, apoyar la recaudación de fondos, recoger donaciones, etc. Las «actividades políticas» se refieren a dirigir o ayudar en una campaña política, distribuir material de campaña, firmar una petición, protestar, ponerse en contacto con funcionarios, etc.

En comparación con los demás ámbitos, el ámbito del tiempo solo presenta una imagen parcial de la evolución a lo largo del tiempo ([figura 22](#)). Se basa principalmente en indicadores de la encuesta CARE 2024 del EIGE, con un único indicador sobre la prestación de cuidados de larga duración (procedente de la Encuesta Europea de Salud (EHIS) de Eurostat) disponible tanto para 2015 como para 2025. Las ligeras disminuciones en la puntuación del ámbito, de 65,8 a 65, y en la puntuación del subámbito de los cuidados, de 58,5 a 57,1, se deben únicamente al aumento de la brecha de género en la prestación de cuidados intensivos de larga duración entre 2015 y 2025. El cambio en este indicador también explica las variaciones en las puntuaciones nacionales entre 2015 y 2025 ([Figura 23](#)). A nivel de los Estados miembros, los mayores avances generales los registraron los Países Bajos y Bélgica, cuyas puntuaciones aumentaron en 5,2 y 4,7 puntos, respectivamente, mientras que la de Bulgaria aumentó en 4,1. Sin embargo, la puntuación de Alemania descendió en 8,1 puntos, la de Lituania en 6,2 y la de Croacia en 5,9.

Figura 22: Ámbito del tiempo de « » y sus subámbitos, UE-27, 2015-2025 (puntuaciones)

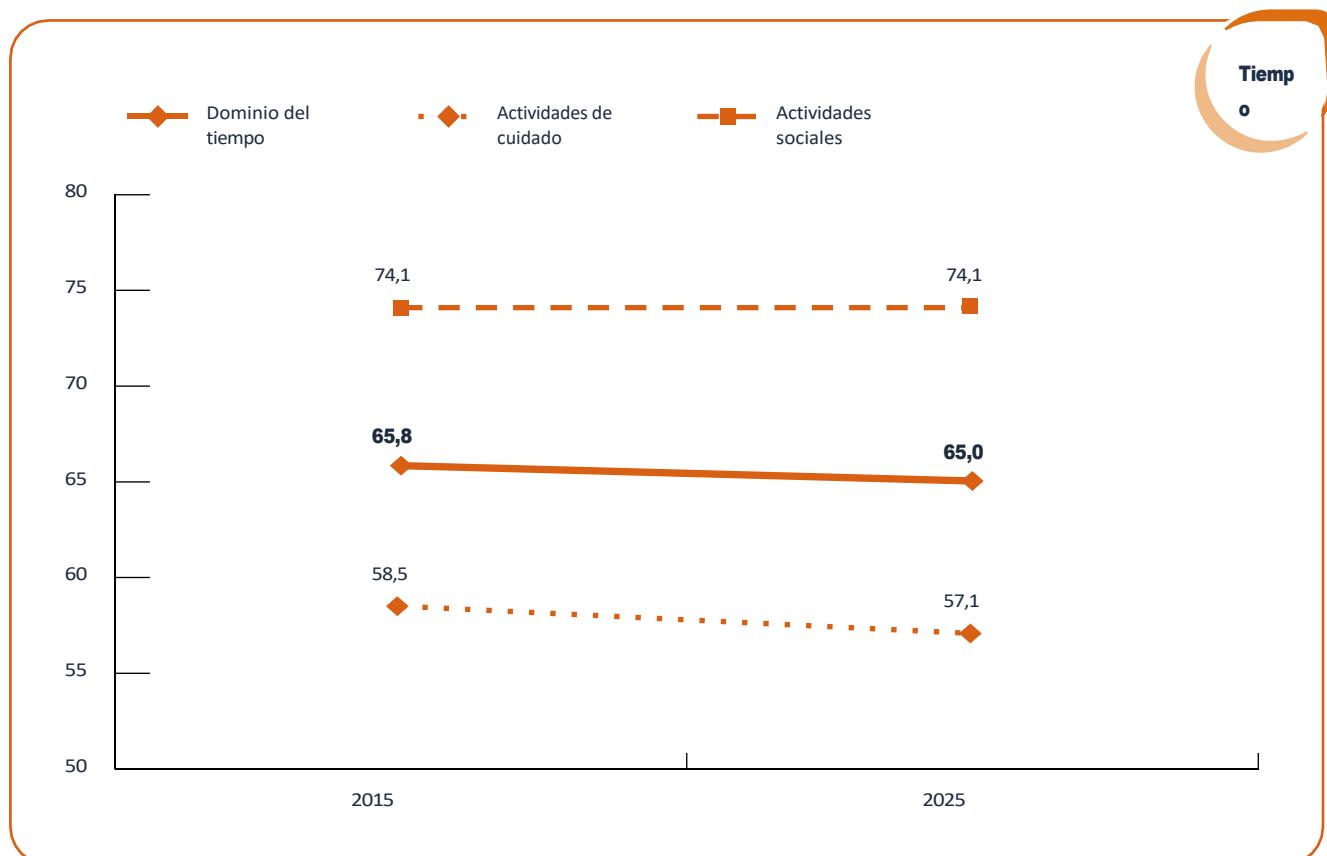
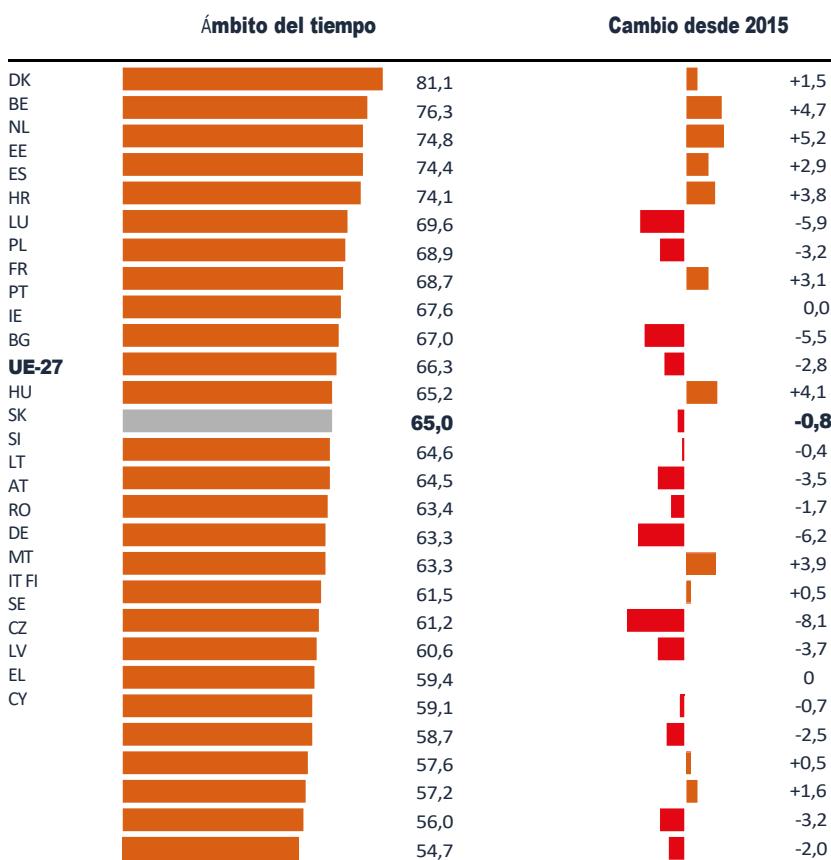


Figura 23: Dominio del tiempo e e y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)

Estos indicadores específicos muestran que las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en comparación con los hombres. Aunque la participación de los hombres en las tareas de cuidados está aumentando gradualmente con el tiempo, la brecha de género sigue siendo grande, especialmente si se tiene en cuenta la intensidad de los cuidados. Las mujeres son dos veces más propensas que los hombres a dedicar al menos 35 horas semanales al cuidado de los hijos (41 % frente a 20 %). En Austria, Finlandia, Polonia y Chipre, la brecha de género es de alrededor de 30 puntos porcentuales, mientras que las diferencias más pequeñas se observan en Dinamarca (0,2 puntos porcentuales), Croacia (5 puntos porcentuales) y Francia (8 puntos porcentuales).

Aunque en general son más reducidas, las diferencias de género también persisten en la prestación de cuidados de larga duración a personas con limitaciones relacionadas con la edad, enfermedades crónicas o dolencias. La diferencia de género en la UE en la prestación de cuidados de larga duración durante más de 20 horas a la semana es de 7 puntos porcentuales en detrimento de las mujeres. Sin embargo, dentro de los Estados miembros, la diferencia puede ser mucho mayor, de 16 a 17 puntos porcentuales en Portugal, Irlanda y Croacia.

Otro factor clave que influye en el uso del tiempo es la participación diaria en las tareas domésticas, como cocinar, limpiar y lavar la ropa, que declara realizar el 59 % de las mujeres, frente a solo el 33 % de los hombres ([cuadro 12](#)). La brecha de género es muy grande en Estados miembros como Croacia, Chipre, Grecia e Italia, donde existe una diferencia de casi 40 puntos porcentuales entre mujeres y hombres en el tiempo que dedican a las tareas domésticas. Las brechas de género más pequeñas en las tareas domésticas, observadas en Dinamarca (13 puntos porcentuales) y en Finlandia y Estonia (ambas con 14 puntos porcentuales), siguen siendo significativas. La participación en las tareas rutinarias también varía mucho entre los distintos grupos sociales, como se analiza con más detalle a continuación ([gráfico 24](#)).

Cuadro 12: Indicadores del ámbito del tiempo, UE-27

	Mujeres	Hombres
Cuidado informal de niños (de 0 a 11 años) durante más de 35 horas a la semana, grupo de edad de 16 a 74 años, 2024 (%)	41	20
Cuidados informales a largo plazo durante más de 20 horas a la semana, grupo de edad de 45 a 64 años, 2019 (%)	20	13
Tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) todos los días, grupo de edad de 16 a 74 años, 2024 (%)	59	33
Actividades de ocio (por ejemplo, actividades culturales, vacaciones, aficiones) durante al menos 8 horas a la semana, grupo de edad de 16 a 74 años, 2024 (%)	30	43
Actividades voluntarias, benéficas o políticas al menos 1 día a la semana, grupo de edad de 16 a 74 años, 2024 (%)	13	17

Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

Esta discrepancia en cuanto a quién se ocupa y realiza las tareas domésticas afecta a muchos ámbitos de la vida, incluidos el trabajo remunerado, la educación y las actividades recreativas y cívicas. En toda la UE, el 43 % de los hombres disfruta de tiempo libre para actividades culturales, vacaciones y aficiones durante al menos ocho horas a la semana, frente al 30 % de las mujeres, con variaciones modestas entre los Estados miembros. Las diferencias de género más pequeñas se dan en Bulgaria, Bélgica, Dinamarca, Irlanda y Chipre (entre 7 y 9 puntos porcentuales). También son más los hombres que las mujeres los que realizan actividades voluntarias, benéficas o políticas al menos una vez a la semana (el 17 % y el 13 %, respectivamente), lo que pone de relieve los retos que siguen existiendo no solo en el acceso al ocio, sino también en la participación en la vida cívica.

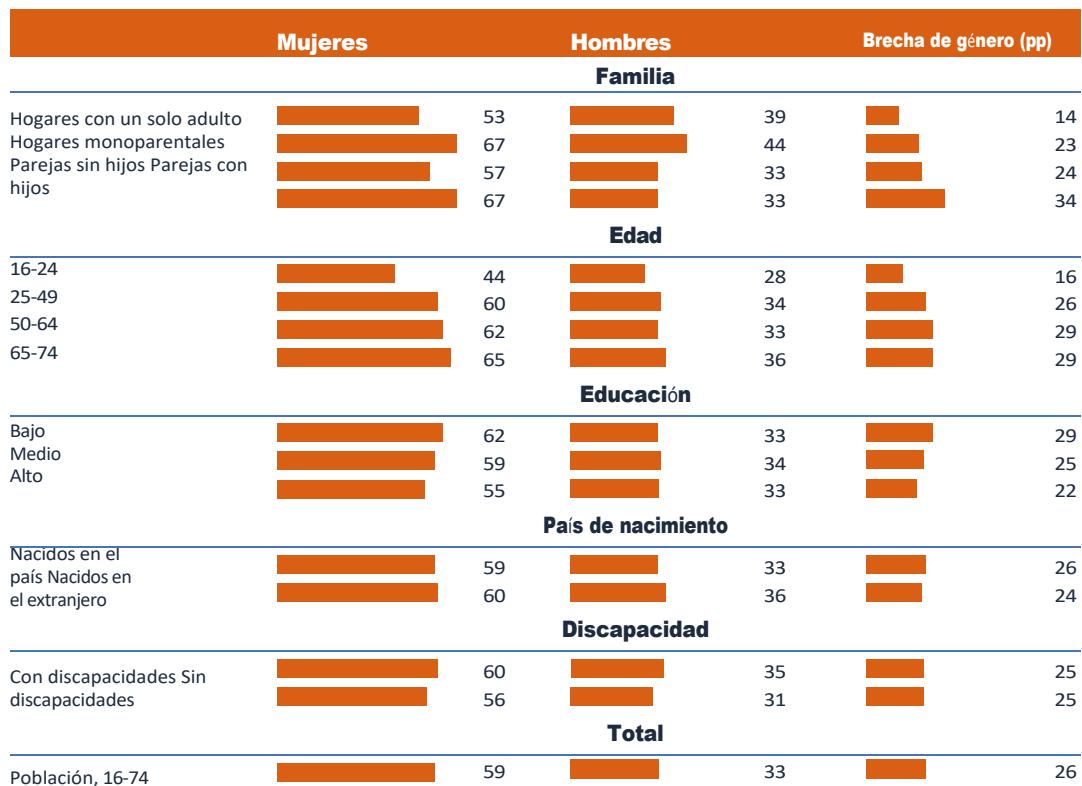
6.2. La desigualdad cotidiana en la carga de trabajo doméstico de las mujeres

El trabajo doméstico no remunerado está distribuido de forma desigual en las sociedades: casi dos de cada tres mujeres en la UE realizan tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) todos los días, mientras que solo uno de cada tres hombres hace lo mismo. Si a esto le sumamos el cuidado de los hijos y el cuidado a largo plazo de otras personas, no es de extrañar que muchas mujeres tengan poco o ningún tiempo para trabajar, formarse o disfrutar de actividades de ocio y sociales. Un análisis más detallado de la participación de las mujeres en las tareas domésticas revela cómo esta responsabilidad se ve afectada además por factores como la edad, la educación, la discapacidad, la situación migratoria y el contexto socioeconómico ([Figura 24](#)).

En cualquier caso, son muchas más las mujeres que los hombres que realizan las tareas domésticas cotidianas en todos los grupos de la sociedad.

La estructura familiar influye tanto en el tiempo que las mujeres y los hombres dedican a las tareas domésticas no remuneradas como en la magnitud de la desigualdad de género dentro de los hogares. Las parejas con hijos muestran las disparidades más marcadas, ya que el 67 % de las mujeres son más propensas a realizar las tareas domésticas diarias, en comparación con el 33 % de los hombres. Si bien la brecha de género en las tareas domésticas es menor en las familias monoparentales, sigue habiendo más mujeres que realizan las tareas domésticas diarias: el 67 % de las madres solteras frente al 44 % de los padres solteros. Estas divisiones reflejan normas ancestrales sobre el trabajo no remunerado que están muy extendidas independientemente de la situación socioeconómica, reforzadas por las expectativas sociales y el acceso limitado a servicios remunerados de cuidado o tareas domésticas.

Figura 24: Porcentaje de mujeres y hombres de entre 16 y 74 años que realizan tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) todos los días, UE-27, 2024 (%)



Notas: El nivel educativo incluye a las personas que han completado los niveles CINE 0-2 (bajo), CINE 3 o 4 (medio) y CINE 5-8 (alto). La definición de tipo de familia se basa en los miembros de un determinado hogar. Se entiende por pareja dos adultos que viven en el mismo hogar y declaran estar en una relación (estén casados o no). Los demás adultos del hogar quedan excluidos de la definición. Los niños son todos los niños del hogar, no solo los hijos propios del encuestado. Para facilitar la interpretación, los tipos de familia indicados excluyen los hogares con una composición diferente.

Fuente: EIGE, encuesta CARE, 2024.

Las disparidades de género en las tareas de cuidado no remuneradas aparecen desde temprana edad, ya que las niñas y las mujeres jóvenes participan en las tareas domésticas en mayor proporción que los niños y los hombres jóvenes: un 44 % frente a un 28 %, respectivamente. Esta brecha de género se acentúa cuando llegan los hijos a las familias. Entre los 25 y los 49 años, la edad en la que se concentran los años de trabajo y de cuidado, el 60 % de las mujeres realiza tareas domésticas todos los días, frente al 34 % de los hombres. Estas desigualdades persisten y aumentan en la edad avanzada, donde las diferencias de género de 29 puntos porcentuales ponen de relieve las consecuencias a largo plazo de las normas de género ([Figura 24](#)).

Si bien la educación parece reducir gradualmente, aunque ligeramente, el tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas, prácticamente no supone ninguna diferencia para los hombres. Es probable que esta disparidad sea un reflejo de una tendencia más amplia según la cual las mujeres empleadas y con un alto nivel de estudios son más propensas a externalizar las tareas domésticas.

6.3. Un cambio gradual, pero más lento, hacia una visión más igualitaria de los roles de género en el hogar

Si bien se espera que las mujeres realicen la mayor parte de las tareas domésticas no remuneradas, en consonancia con la creencia de que el cuidado de los demás es inherentemente femenino (Sharma et al., 2016), los hombres que prestan cuidados pueden enfrentarse a un estigma desproporcionado o a la falta de apoyo en el lugar de trabajo, lo que pone de manifiesto cómo estos estereotipos limitan a todo el mundo.

Una parte notable de la población de la UE —el 17 % de las mujeres y el 21 % de los hombres— sigue asociando el permiso parental de los hombres con una falta de ambición profesional ⁽¹⁹⁾. En algunos Estados miembros, por el contrario, el permiso parental está ahora ampliamente aceptado socialmente tanto para las mujeres como para los hombres. Por ejemplo, solo el 1 % de las mujeres y el 5 % de los hombres en los Países Bajos, el 2 % de las mujeres y el 6 % de los hombres en Suecia, y el 4 % de las mujeres y el 6 % de los hombres en Dinamarca asocian el permiso parental de los hombres con una falta de ambición profesional. En otros Estados miembros, esta opinión sigue siendo habitual. Por ejemplo, el 38 % de las mujeres y el 45 % de los hombres en Eslovaquia y el 39 % de las mujeres y el 38 % de los hombres en Hungría la comparten.

A pesar de ello, la encuesta CARE del EIGE muestra que la mayoría de la población de la UE —el 82 % de las mujeres y el 78 % de los hombres— apoya el reparto equitativo del permiso parental entre madres y padres. El apoyo es especialmente fuerte en Italia, donde el 90 % de las mujeres y el 82 % de los hombres están a favor. Incluso en el Estado miembro con menor apoyo, Chequia, más de la mitad de los encuestados están de acuerdo: el 55 % de las mujeres y el 57 % de los hombres ([Figura 25](#)).

Las mujeres y los hombres están de acuerdo en que

«En general, los hombres son naturalmente menos competentes que las mujeres para realizar las tareas domésticas»

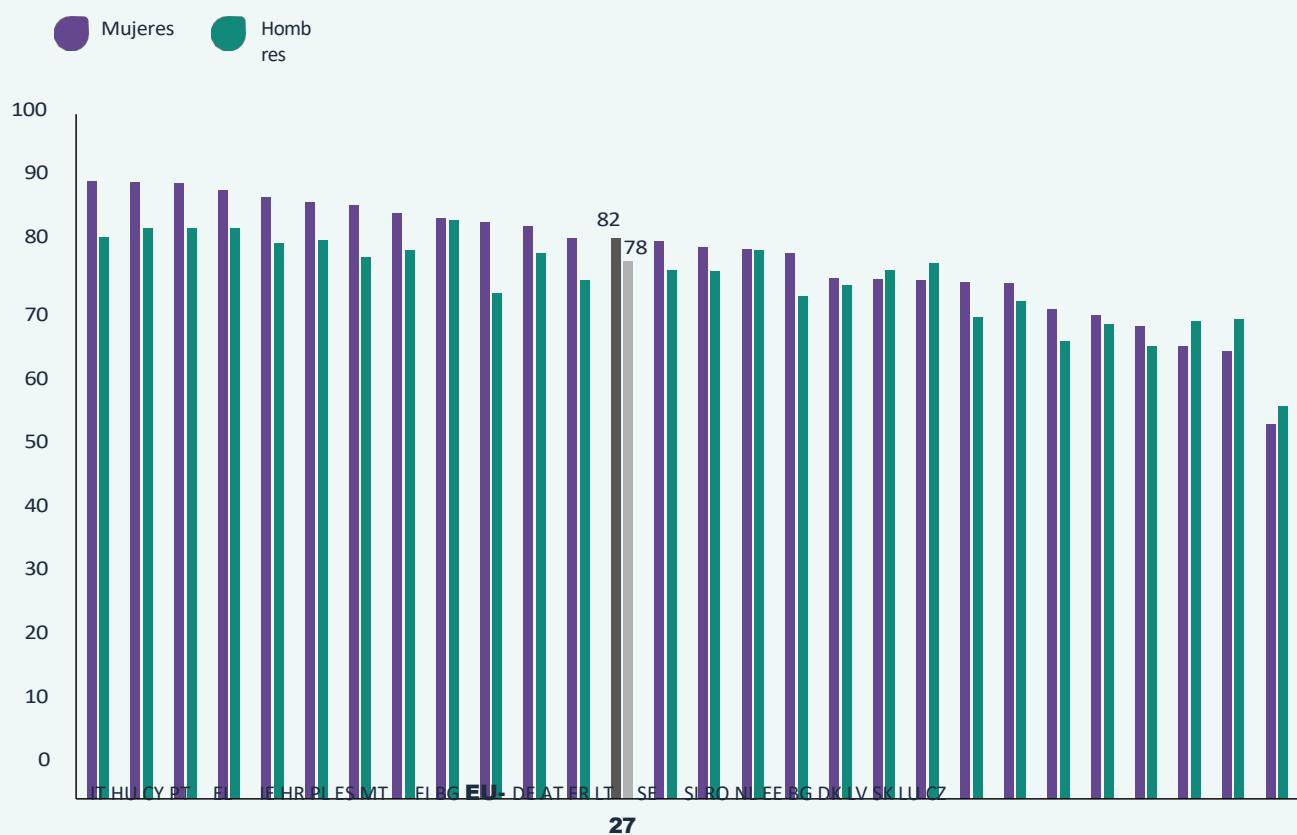
La brecha de género es mayor entre los más jóvenes:
15-24 años: 39 % de las mujeres, 45 % de los hombres
25-44: 47 % de mujeres, 42 % de hombres
45-64: 48 % de mujeres, 49 % de hombres
65+: 59 % mujeres, 58 % hombres

Si bien las políticas y comunicaciones en materia de permiso parental sensibles al género pueden haber contribuido a debilitar los estereotipos de género mencionados, casi la mitad de la población de la UE —el 49 % de las mujeres y el 48 % de los hombres— sigue creyendo que los hombres son, por naturaleza, menos competentes que las mujeres en las tareas domésticas ⁽²⁰⁾. Esta creencia cuenta con un amplio apoyo en Hungría (74 % de las mujeres y los hombres), Polonia (65 % de las mujeres y 62 % de los hombres) y Eslovaquia (63 % de las mujeres y los hombres). Esta percepción se está debilitando en general entre las distintas generaciones, especialmente entre las mujeres jóvenes, ya que el 39 % de las mujeres jóvenes y el 45 % de los hombres jóvenes comparten esta opinión.

(19) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

(20) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

Figura 25: Mujeres y hombres europeos de entre 16 y 74 años que están de acuerdo con que «es bueno para el bienestar familiar que los padres y las madres comparten por igual el permiso parental», UE-27, 2024 (%)



Fuente: EIGE, encuesta CARE, 2024.

Un estereotipo relacionado, pero centrado en las mujeres —que el papel más importante de la mujer es cuidar de su hogar y su familia— muestra más signos de erosión, ya que el 37 % de las mujeres y el 40 % de los hombres de la UE comparten esta creencia ⁽²¹⁾. Aunque sigue estando muy extendida, el apoyo a esta afirmación ha disminuido desde 2017, cuando el 44 % de las mujeres y los hombres de la UE-27 estaban de acuerdo con ella ⁽²²⁾. Los avances son desiguales, no solo entre géneros —el apoyo de las mujeres ha disminuido más que el de los hombres—, sino también entre Estados miembros. El descenso más acusado se observa en Finlandia, donde ha pasado del 39 % de las mujeres y el 42 % de los hombres en 2017 al 20 % y el 28 %, respectivamente, en 2024, seguida de Croacia, Grecia, Letonia e Italia, donde, en promedio, la tasa de aprobación de esta creencia se redujo en 15 puntos porcentuales entre ambos sexos entre los dos momentos. Solo en unos pocos Estados miembros, como Alemania, se ha reforzado esta creencia. Allí, el apoyo pasó del 30 % de las mujeres y el 26 % de los hombres en 2017 al 33 % y el 31 % en 2024.

A pesar de los avances en algunos Estados miembros, los estereotipos de género difíciles de erradicar en las funciones de cuidado y domésticas siguen provocando desigualdades en cuanto a quién realiza las tareas de cuidado. Esto pone de relieve la necesidad apremiante de un cambio social, junto con medidas políticas que aborden los estereotipos de género en el ámbito del cuidado. El éxito en este ámbito tendría efectos positivos en todos los ámbitos del índice.

(21) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

(22) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 465, «Igualdad de género», 2017.

7. Ámbito del poder

A pesar de los avances dinámicos logrados desde 2010, la paridad de género en la toma de decisiones aún está lejos de ser una realidad. En los parlamentos y gobiernos de todos los niveles, en las grandes empresas y en las instituciones sociales, las mujeres suelen ser minoría. Su falta de representación es especialmente llamativa en situaciones de crisis, y actualmente hay muy pocas mujeres visibles en los debates sobre seguridad y defensa.

El liderazgo inclusivo no es solo una cuestión de justicia, sino que es esencial para lograr democracias más fuertes y resilientes. Sin embargo, el camino hacia la igualdad en el liderazgo está plagado de obstáculos persistentes. Las responsabilidades desiguales en el cuidado de los hijos y los entornos laborales inestables y/u hostiles siguen siendo un obstáculo para las mujeres. Las mujeres líderes a menudo se ven atrapadas en una doble encrucijada: se espera que muestren la asertividad que se asocia típicamente con el liderazgo masculino, al tiempo que se las juzga según las expectativas estereotipadas de ser cálidas y complacientes.

En la política, los retos son cada vez mayores. Las mujeres tienen dificultades para conseguir financiación para sus campañas y, a menudo, tienen menos influencia que sus homólogos masculinos en la selección de candidatos. Los estereotipos de género, la violencia y la discriminación desaniman aún más a las mujeres a entrar o permanecer en la vida pública, lo que socava la representación democrática y el progreso (Welch, 2022).

Defender la igualdad de género en el liderazgo deportivo podría servir de ejemplo para los lugares de trabajo, los gobiernos y las comunidades. El sector deportivo en la UE es una potencia económica ⁽²³⁾ y da empleo a al menos 1,5 millones de personas, de las cuales más de un tercio son menores de 30 años ⁽²⁴⁾. También es una poderosa fuerza cultural que configura la visión de la sociedad sobre el género. A través de las tradiciones, los medios de comunicación y los modelos a seguir, el deporte a menudo refuerza las normas y los estereotipos de género rígidos. Influye en la forma en que las niñas y los niños se ven a sí mismos y a su potencial, lo que limita las oportunidades y refuerza las dinámicas de poder desiguales (Chalabaev et al., 2013; EIGE, 2015; Comisión Europea: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2022). Las mujeres líderes en el deporte podrían inspirar a las generaciones más jóvenes y normalizar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en otros ámbitos, en lugar de quedarse al margen o desempeñar funciones de apoyo.

Se necesita un cambio sistémico y sistemático audaz para lograr el equilibrio de género en el poder, un cambio que derribe barreras, redefina el liderazgo y cree un espacio para que las mujeres no solo participen, sino que también lideren con impacto.

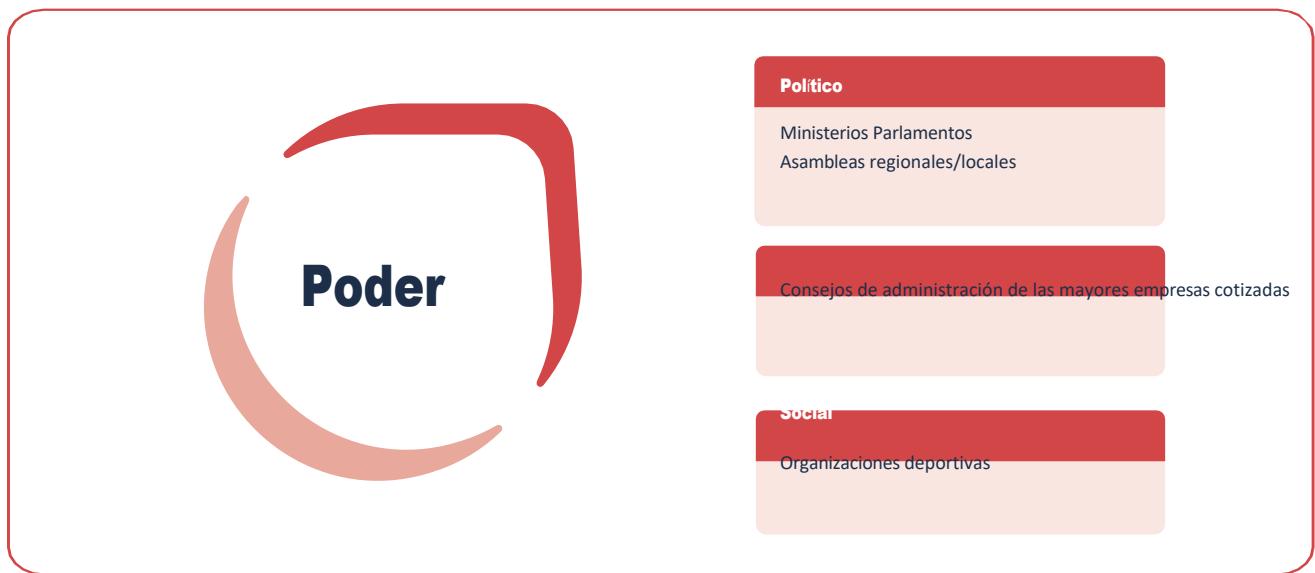
(23) En 2022, las empresas de actividades deportivas generaron 29 000 millones de euros de valor añadido en la UE, mientras que su volumen de negocios (el valor total de las ventas de bienes y servicios en el mercado) ascendió a unos 60 000 millones de euros, según Eurostat. Para más información, véase: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Enterprises_in_the_sports_sector.

(24) Eurostat estima que, en 2023, 1,55 millones de personas estaban empleadas en el sector deportivo en la UE, lo que representa el 0,76 % del empleo total. Más de un tercio (37,4 %) de las personas empleadas en el deporte tenían entre 15 y 29 años, lo que supone más del doble de la proporción registrada en el empleo total (17,4 %) para el mismo grupo de edad en 2023. Para más información, consulte: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Enterprises_in_the_sports_sector.

Contexto político de la UE

- **La estrategia de igualdad de género** 2020-2025 da prioridad a garantizar la participación equitativa en la toma de decisiones en todos los sectores: político, económico y social.
- **La hoja de ruta para los derechos de la mujer** para 2025 establece un programa con visión de futuro para reforzar la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, con la participación política como eje central. Reconoce que la representación y el liderazgo igualitarios de las mujeres permiten democracias más estables y resilientes.
- **La Directiva sobre la paridad de género en los consejos de administración** es un paso clave para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en la gestión empresarial y mejorar la transparencia en la selección de los miembros de los consejos de administración. Los consejos de administración de las mayores empresas de la UE deben contar con un mínimo del 40 % de cada género en los puestos de consejeros no ejecutivos o, al menos, con un 33 % de todos los puestos de consejeros a mediados de 2026.
- La resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre la **propuesta de Reglamento del Consejo relativo a la elección de los diputados al Parlamento Europeo por sufragio universal directo** pide que se introduzcan medidas que garanticen la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres sean elegidos sin infringir los derechos de las personas no binarias mediante el uso de listas cerradas o cuotas.
- En junio de 2025, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea alcanzaron un acuerdo provisional sobre los cambios en el **estatuto y la financiación de los partidos políticos europeos y las fundaciones políticas europeas**, que debería mejorar la transparencia y reforzar los valores europeos al exigir la alineación con los principios de la UE, el equilibrio de género, las políticas contra el acoso y la presentación de informes anuales sobre las diferencias de representación.
- **El Grupo de Alto Nivel sobre la Igualdad de Género en el Deporte** de la Comisión Europea de 2022 recomienda aplicar una cuota de representación del 50 % para las mujeres en los órganos de toma de decisiones deportivas a todos los niveles, posiblemente aplicable mediante incentivos financieros, y la aplicación de planes de acción de género sobre el liderazgo en el deporte.

El ámbito del poder aborda estos retos centrándose en las desigualdades de género en los órganos decisarios más altos de las instituciones políticas clave, en las empresas más grandes y en las organizaciones deportivas de la UE.



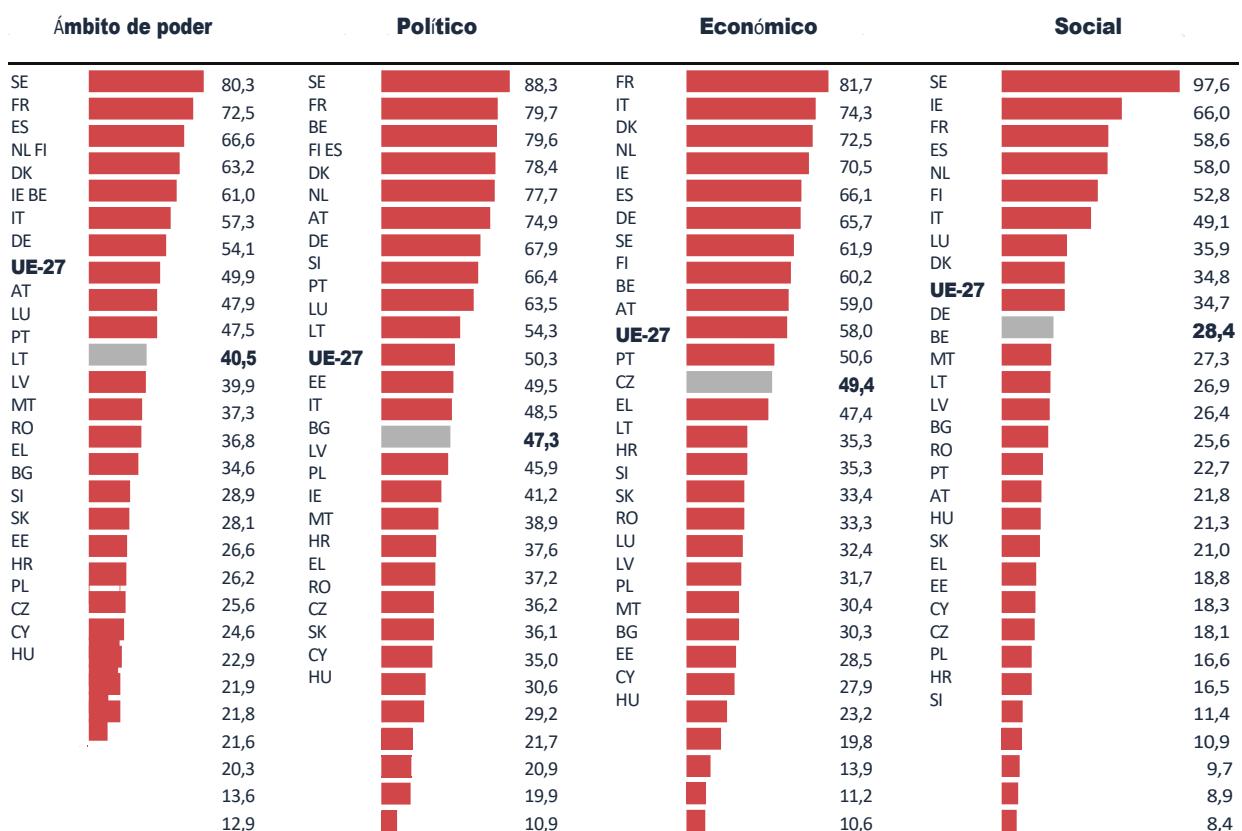
El primer subdominio, el poder político, utiliza tres indicadores: la proporción de mujeres y hombres como ministros del Gobierno (junior y senior), parlamentarios y miembros de asambleas regionales y/o locales.

El subdominio del poder económico analiza la composición por género de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas en cada Estado miembro. Por su parte, el subdominio del poder social examina la distribución por género de los órganos decisarios más importantes de las diez organizaciones deportivas olímpicas más populares en cada Estado miembro.

7.1. Progreso dinámico, pero aún lejos de la igualdad de poder

Con una puntuación de 40,4, el ámbito del poder es el que ocupa el último lugar en el Índice de Igualdad de Género de 2025. De los tres subámbitos, el poder económico tiene la puntuación más alta, con 49,4, mientras que la puntuación del poder político es de 47,2. Muy por detrás se encuentra el subámbito del poder social, con una puntuación de solo 28,4 puntos ([figura 26](#)).

Figura 26: Ámbito del poder e o y sus subámbitos, 2025 (puntuaciones)

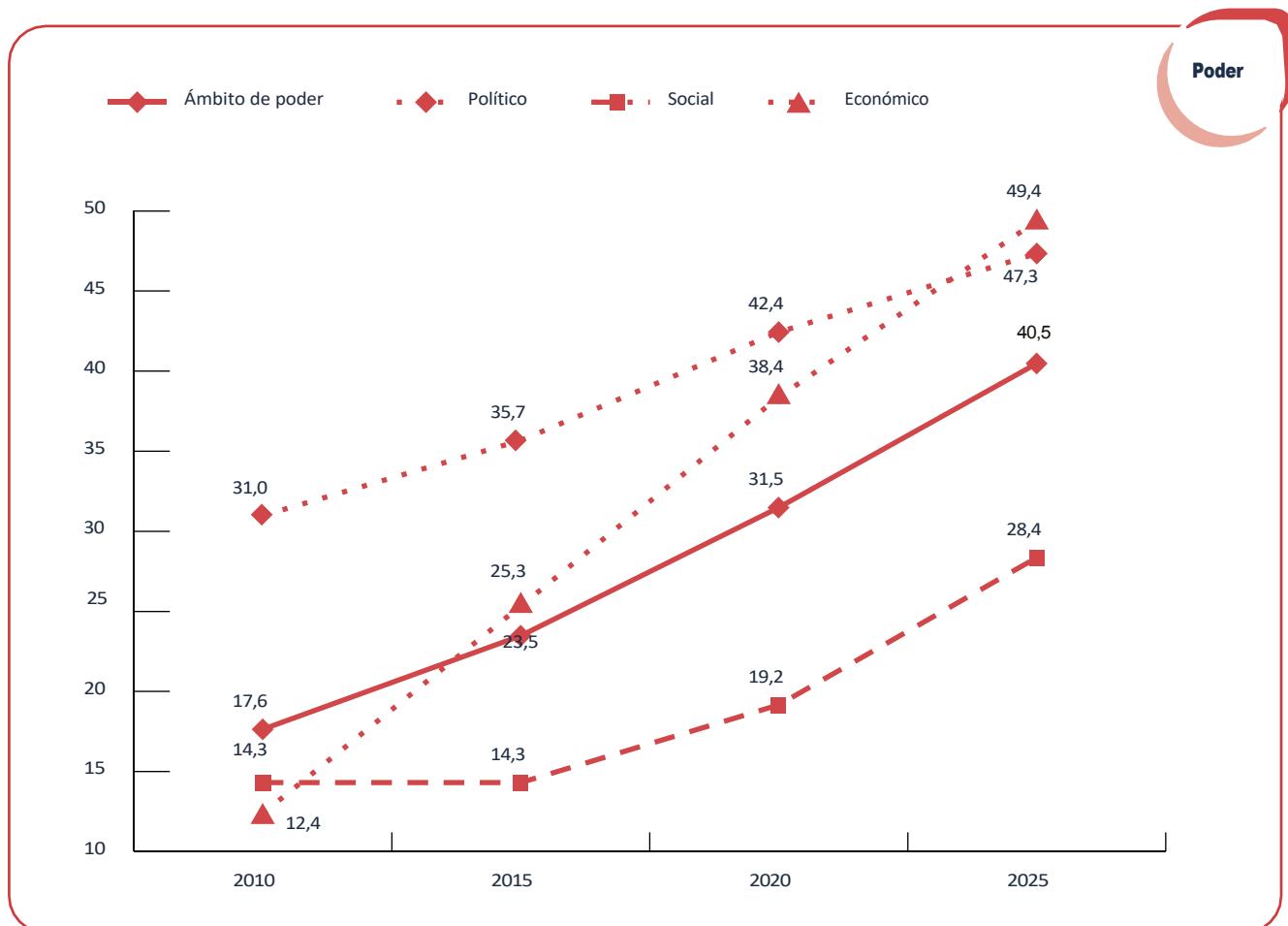


Aunque la igualdad de poder entre los géneros sigue siendo difícil de alcanzar, este ámbito ha registrado avances notables desde 2010, con un aumento de 22,9 puntos en la puntuación ([Figura 27](#)). Destaca como el aspecto más dinámico de la igualdad de género medido por el índice. Este aumento en la puntuación del ámbito se ha visto impulsado por el repunte de 37 puntos en el subámbito del poder económico durante el mismo período, gracias al aumento de la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas. Desde 2010, la acción legislativa de la UE y las cuotas legalmente vinculantes a nivel nacional han impulsado un sólido progreso (EIGE, 2020, 2025c). Aunque menos espectaculares, las ganancias de 16,3 y 14,1 puntos en los subámbitos del poder político y el poder social, respectivamente, siguen siendo más llamativas que en otros subámbitos del Índice de Igualdad de Género.

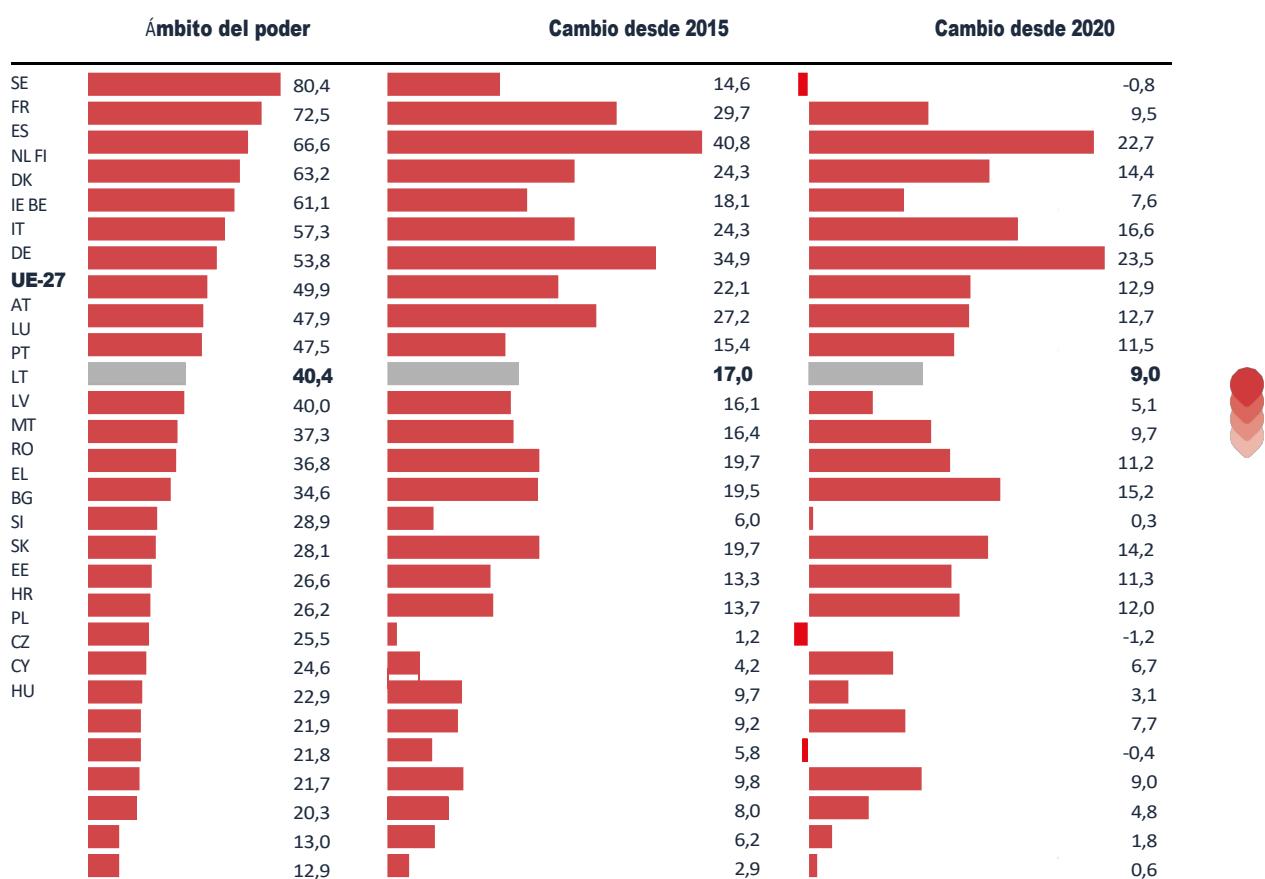
En toda la UE, las puntuaciones en el ámbito del poder oscilan entre un máximo de 80,4 puntos en Suecia y 12,9 puntos en Hungría. Se trata de la dispersión más amplia de todos los ámbitos del índice. Esta variación entre los Estados miembros es más acusada en los subámbitos del poder social y el poder político ([Figura 28](#)).

Las puntuaciones de la mayoría de los Estados miembros se sitúan por debajo de los 40 puntos ([Figura 28](#)), lo que demuestra que existe un margen significativo de mejora y un potencial de cambio transformador. Si bien una mayor representación de las mujeres en la toma de decisiones, por sí sola, no es suficiente para promover la igualdad de género en las políticas públicas, se ha asociado con avances en términos de gobernanza pública (Hessami et al., 2020), equidad en la salud (Reeves et al., 2020, 2022) y sostenibilidad medioambiental (Nicolò et al., 2022; Nuber et al., 2021; Orazalin et al., 2020).

Figura 27: Dominio del poder e y sus subdominios, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)



En los últimos diez años, Estados miembros como España, Irlanda, Francia e Italia han logrado avances considerables en la reducción de las diferencias de género en la toma de decisiones en los tres subdominios ([figura 28](#)).

Figura 28: Ámbito del poder e e y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)

Hasta la fecha, once Estados miembros han adoptado cuotas de género legislativas aplicables a las listas de candidatos para las elecciones nacionales⁽²⁵⁾. Otros dos han adoptado directrices generales o incentivos financieros para los partidos políticos⁽²⁶⁾. El enfoque de Malta difiere por ser el único Estado miembro que ha adoptado un mecanismo de «corrección de género» que asigna automáticamente hasta 12 escaños adicionales al género infrarrepresentado si menos del 40 % de los candidatos elegidos son de ese género.

Hasta ahora, España y Eslovenia son los únicos dos Estados miembros que han alcanzado o superado el umbral de cuota aplicable a las listas de candidatos. Diez Estados miembros han establecido cuotas de género para los candidatos a las elecciones al Parlamento Europeo, y las mujeres diputadas al Parlamento Europeo (MEP) han alcanzado el nivel de cuota en España, Francia y Croacia.

(25) Las cuotas para las listas de candidatos se aplican en Bélgica y Francia (50 %); en Grecia, España, Croacia, Luxemburgo y Portugal (40 %); en Polonia (35 %); y en Irlanda (40 % para las elecciones nacionales, ninguna para las elecciones europeas), Italia (40 % para las elecciones nacionales, 50 % para las elecciones europeas) y Eslovenia (35 % para las elecciones nacionales, 40 % para las elecciones europeas). Malta no tiene una cuota legislativa para las listas de candidatos, sino un mecanismo de «corrección de género» por el que, si hay menos del 40 % del género infrarrepresentado entre los miembros elegidos del Parlamento, se asignan hasta 12 escaños adicionales a los miembros del género infrarrepresentado. No existe un mecanismo equivalente para los diputados al Parlamento Europeo elegidos por Malta.

(26) En Rumanía, desde 2022 los partidos políticos están obligados a garantizar que sus listas de candidatos para las elecciones sean equilibradas en cuanto al género; sin embargo, la ley no establece un requisito mínimo y no existen procedimientos de ejecución ni sanciones. Por lo tanto, no puede considerarse una cuota legalmente vinculante. En Austria, existen incentivos financieros para los grupos políticos con una representación equilibrada en cuanto al género en el Parlamento.

En la actualidad, nueve Estados miembros han aplicado cuotas legislativas de género para los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa. Francia, Italia y, más recientemente, España, tienen una cuota del 40 %. En Bélgica, los Países Bajos y Portugal, es del 33 %, mientras que las cuotas de Alemania y Austria se han fijado en el 30 % y la de Grecia en el 25 %. En octubre de 2024, las mujeres representaban el 40 % de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas en estos Estados miembros, frente al 33 % de los miembros de los consejos de administración en los Estados miembros en los que solo se han aplicado medidas blandas y solo el 18 % en los Estados miembros que no han tomado ninguna medida. En general, en la UE, el 35 % de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas son mujeres, la proporción más alta desde 2010 ([cuadro 13](#)). Sin embargo, en la mayoría de los Estados miembros, la representación de las mujeres es inferior al 30 % ⁽²⁷⁾, y los porcentajes más bajos se registran en Hungría y Chipre (11 % en cada caso).

El liderazgo de las mujeres en el deporte va a la zaga de otros ámbitos supervisados por el dominio del poder. En Eslovenia, Polonia, Chequia y Chipre, aproximadamente uno de cada diez responsables de la toma de decisiones en las organizaciones deportivas olímpicas nacionales es mujer ⁽²⁸⁾. Suecia es el único Estado miembro que cuenta con una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos de toma de decisiones deportivas, con un 51 % de mujeres entre los miembros de los consejos de administración. Le siguen Irlanda (41 %), Francia (39 %), España (38 %), los Países Bajos (35 %) y Finlandia (34 %), pero la paridad de género aún está lejos.

Cuadro 13: Indicadores del ámbito del poder, UE-27

	Mujeres	Hombres
Ministros, 2024 (%)	35	65
Miembros del Parlamento, 2024 (%)	33	67
Miembros de las asambleas regionales/locales, 2024 (%)	32	68
Miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, 2024 (%)	35	65
Miembros del máximo órgano de decisión de las 10 organizaciones deportivas olímpicas nacionales más populares, 2024 (%)	23	77

Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

El equilibrio de género en el poder social y económico se entiende de manera similar al supervisar la proporción de puestos ocupados por mujeres en el banco central de cada Estado miembro. En 2024, los órganos decisarios de estos bancos seguían estando dominados por hombres, con un 32 % de los puestos ocupados por mujeres (EIGE, 2025c). El liderazgo en los medios de comunicación y las organizaciones de financiación de la investigación es otro indicador útil de la igualdad de género en la sociedad, con ramificaciones para la producción de conocimiento, ciencia e innovación, por un lado, y para el debate público, las normas de género y las representaciones culturales, por otro. Si bien la UE ha logrado el equilibrio de género en la toma de decisiones en las instituciones de financiación de la investigación (con un 42 % de mujeres en puestos de decisión en 2024), el liderazgo de las organizaciones de radiodifusión pública aún no lo ha alcanzado, con un 37 % de mujeres en puestos de decisión.

(27) Lituania (28 %), Chequia (27 %), Grecia (27 %), Croacia (27 %), Letonia (26 %), Eslovaquia (25 %), Rumanía (25 %), Eslovenia (25 %), Polonia (23 %), Luxemburgo (23 %), Bulgaria (18 %), Malta (17 %), Estonia (14 %), Chipre (11 %) y Hungría (11 %). Datos a septiembre de 2025.

(28) Datos para 2024: Eslovenia (8 %), Croacia (9 %), Polonia y Chequia (10 %) y Chipre (11 %).

7.2. Retrocesos y estancamiento general en la participación política de las mujeres

En 2024 se produjeron cambios importantes en el panorama político de la UE y del mundo en general, con más de 64 países y casi la mitad de la población mundial llamada a votar. Además de las elecciones nacionales en muchos Estados miembros⁽²⁹⁾, los votantes eligieron un nuevo Parlamento Europeo, lo que condujo a la renovación del Colegio de la Comisión Europea. Si bien la Comisión Europea y el Parlamento Europeo salientes de 2019-2024 fueron los más equilibrados en materia de género de la historia (EIGE, 2024c, 2025c), las elecciones de 2024 fueron testigo de la primera caída de la proporción de mujeres diputadas al Parlamento Europeo desde 1979, que pasó del 41 % al 39 % (EIGE, 2024b, p. 2).

En 2024, los hombres representaban el 67 % de los miembros de los parlamentos nacionales de la UE. Hungría y Chipre tienen la menor proporción de mujeres parlamentarias, con un 14 %, seguidos de Rumanía, con un 19 %. Solo siete Estados miembros de la UE han alcanzado el equilibrio de género, es decir, al menos un 40 % de mujeres o hombres miembros de los parlamentos⁽³⁰⁾. Aunque el porcentaje de mujeres en los parlamentos nacionales de la UE solo ha aumentado en un punto porcentual desde 2020, seis Estados miembros registraron un avance de cinco puntos porcentuales o más en la proporción de mujeres que ocupan escaños en el parlamento en comparación con 2020. Malta ha experimentado un aumento de 15 puntos porcentuales desde 2020, Croacia de 9 puntos, Eslovenia de 8, los Países Bajos de 6 y Dinamarca y Lituania de 5.

Sin embargo, también se han observado algunos retrocesos en varios Estados miembros, como Chipre (-7 puntos porcentuales), Portugal (-5 puntos porcentuales) y Bulgaria (-2 puntos porcentuales), incluidos algunos de los Estados miembros con mayor población. Por ejemplo, en Italia, Francia y Rumanía, la representación de las mujeres en el parlamento disminuyó (-2 puntos porcentuales en Italia y -1 punto porcentual en Francia y Rumanía).

Esta intensa actividad electoral provocó importantes reorganizaciones en muchos gobiernos de la UE. Con una media global de solo el 35 % de mujeres ministras, los Estados miembros no lograron alcanzar el equilibrio de género en el poder ejecutivo a nivel nacional⁽³¹⁾. En el conjunto de la UE, la proporción de mujeres ministras ha aumentado en 3 puntos porcentuales desde 2020. Este cambio se debe a los espectaculares avances registrados en varios Estados miembros, entre ellos Estonia (+ 30 puntos porcentuales), Bélgica y Letonia (+ 18 puntos porcentuales cada uno) y Grecia.

(+ 15 puntos porcentuales), Eslovenia (+ 14 puntos porcentuales), Rumanía (+ 13 puntos porcentuales) y Lituania (+ 12 puntos porcentuales).

Sin embargo, el porcentaje de mujeres ministras se ha desplomado en varios Estados miembros en los últimos años. El descenso más notable se ha producido en Chequia, donde ha pasado del 29 % al 8 % desde 2020. Hungría, que en 2020 contaba con un 16 % de mujeres ministras, tiene ahora un Gobierno compuesto exclusivamente por hombres ([gráfico 29](#)).

Los gobiernos nacionales muestran variaciones entre los Estados miembros. Once Estados miembros tienen gobiernos con equilibrio de género⁽³²⁾. En Finlandia, Bélgica y Francia, las mujeres constituyen la mayoría de los ministros (62 %, 55 % y 51 %, respectivamente).

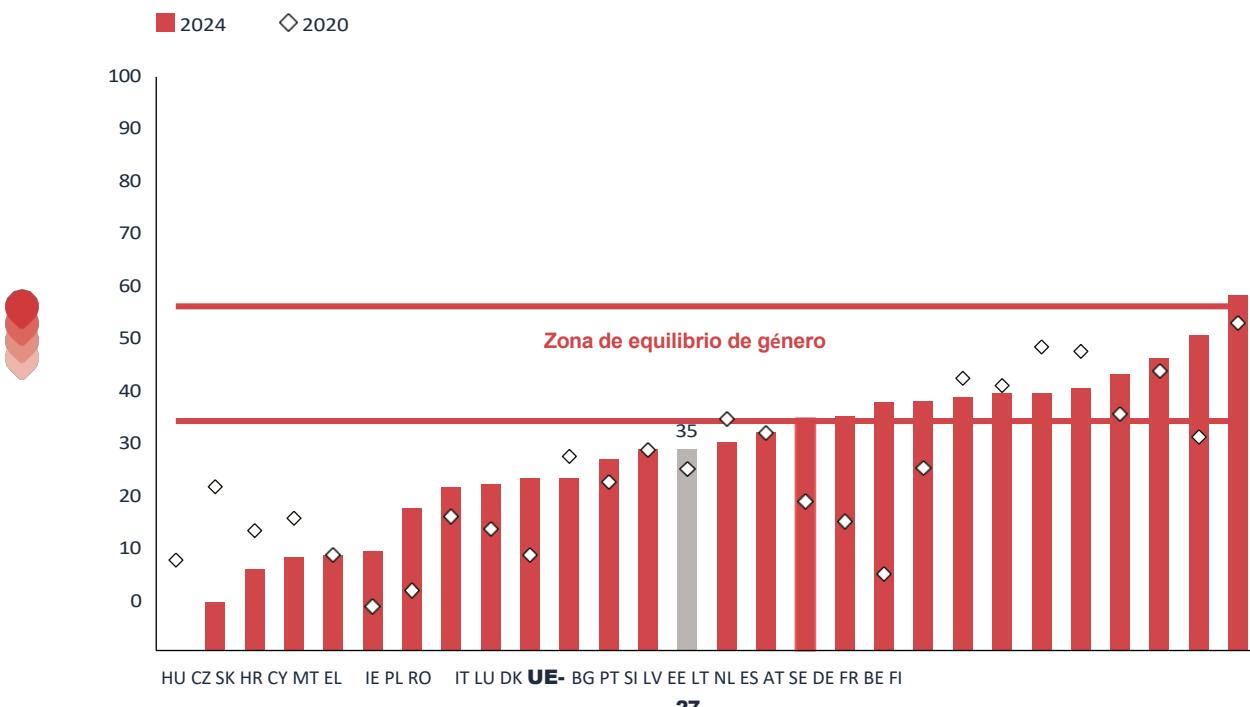
(29) Bélgica, Bulgaria, Chequia, Alemania, Irlanda, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Lituania, Hungría, Malta, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía y Finlandia.

(30) Finlandia (47 % de mujeres en el Parlamento), Suecia (46 %), Dinamarca (45 %), España (44 %), Bélgica (43 %), Austria (41 %) y los Países Bajos (40 %).

(31) Se trata de una media anual de datos trimestrales e incluye tanto a ministros de alto rango como a ministros junior.

(32) Eslovenia, Letonia, Estonia, Lituania, Países Bajos, España, Austria, Suecia, Alemania, Francia y Bélgica, en orden ascendente según la proporción de mujeres ministras del Gobierno.

Figura 29: Porcentaje de mujeres ministras de gobierno, 2020 y 2024 (%)



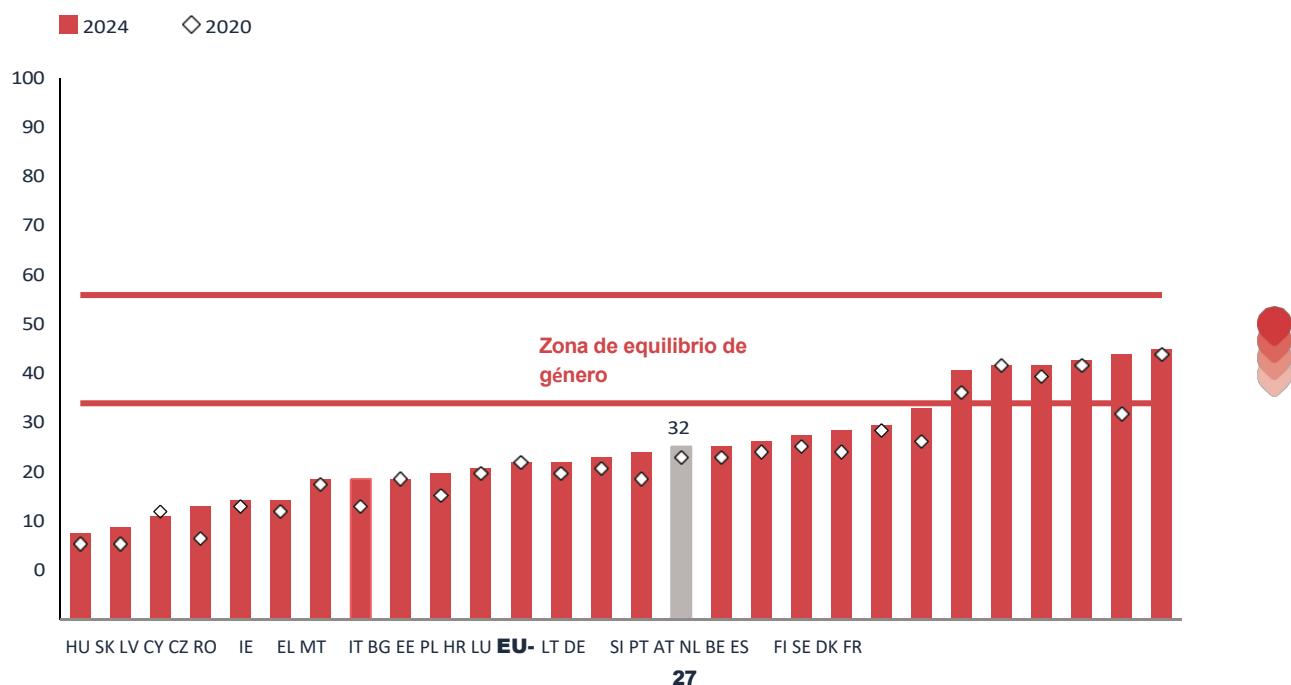
Notas: Media anual de datos trimestrales. Se incluyen ministros principales y adjuntos. En el caso de CZ, DK, EE, FR, HR, CY, LU, HU, RO y SE, solo se incluyen los ministros principales. Los ministros principales son miembros del Gobierno que ocupan un puesto en el gabinete o en el consejo de ministros (el recuento incluye al primer ministro). Los ministros adjuntos son miembros del Gobierno que no ocupan un puesto en el gabinete.

Fuente: EIGE, base de datos estadísticos sobre género, WMID; véase el anexo 1.

En las asambleas regionales o locales, la media de la UE del 32 % de mujeres miembros en 2024 se debió principalmente a que seis Estados miembros alcanzaron el equilibrio de género en este aspecto de la gobernanza pública (³³) (Figura 30).

El análisis a lo largo del tiempo muestra una falta de progreso en la mayoría de los Estados miembros en los últimos años, con una situación muy similar a la de 2020. El aumento de dos puntos porcentuales en la proporción de mujeres en las asambleas regionales y locales de la UE desde entonces se debe a los avances registrados en ocho Estados miembros: 11 puntos porcentuales en Dinamarca, 6 puntos porcentuales en los Países Bajos y Chipre, 5 puntos porcentuales en Luxemburgo y Grecia, y 4 puntos porcentuales en Bélgica, Italia y Portugal.

(33) Francia, Dinamarca, Suecia, Finlandia, España y Bélgica, en orden descendente según la proporción de mujeres en las asambleas regionales y/o locales en 2024.

Figura 30: Porcentaje de mujeres miembros de asambleas regionales o locales, 2020 y 2024 (%)

Notas: Datos anuales. En los Estados miembros en los que no existen asambleas regionales (Bulgaria, Estonia, Irlanda, Chipre, Lituania, Luxemburgo, Malta y Eslovenia), se utiliza en su lugar la proporción de mujeres miembros de las asambleas locales y municipales.

Fuente: EIGE, Base de datos estadísticos de género, WMID; véase el anexo 1.

Como se señala en el *Noveno Informe de la Comisión Europea sobre la cohesión económica, social y territorial*, el equilibrio de género a nivel local se ha estancado desde 2015 y ha retrocedido en algunas regiones (Comisión Europea: Dirección General de Política Regional y Urbana et al., 2024).

Las asambleas regionales y locales europeas no son inmunes a la creciente hostilidad hacia las mujeres en los asuntos públicos que se observa en todo el mundo. Entre las 2 600 mujeres políticas elegidas localmente encuestadas en 31 países europeos, casi un tercio de ellas (32 %) declararon haber sufrido violencia durante su carrera política. Cuando se les preguntó sobre el impacto de la violencia en sus funciones y sus vidas, las mujeres elegidas a nivel local y regional informaron de repercusiones muy diversas: sensación de inseguridad (41 %), efectos negativos en su vida privada (30 %), autocensura en un conflicto político (21 %) y retirada de la vida pública (12 %). Un preocupante 9 % decidió no volver a presentarse a las elecciones (Consejo de Municipios y Regiones de Europa, 2024).

7.3. Las mujeres líderes siguen atrapadas en un doble estereotipo

Los estereotipos de género son especialmente pertinentes en el ámbito del poder, ya que influyen en la definición del liderazgo y la autoridad. Contribuyen a configurar la percepción pública de quién se considera apto para ocupar un cargo político o desempeñar determinadas funciones en la sociedad.

Las investigaciones muestran que se espera que los líderes públicos muestren rasgos acordes con las normas de género (Eagly et al., 2002). Estas tienden a asignar a los hombres comportamientos relacionados con la capacidad de acción.

Rasgos como

la autosuficiencia, la confianza en sí mismo, el dominio y la asertividad se asocian a menudo con la masculinidad y se esperan de los hombres en puestos de liderazgo. A su vez, las características y comportamientos que se esperan de las mujeres en la vida pública se centran en la comunión y la construcción de comunidad, rasgos como la empatía, la amabilidad, la orientación al servicio y la colaboración (Abele et al., 2007; Koburtay et al., 2019; Tremmel et al., 2023).

Por lo tanto, se espera que las mujeres demuestren tanto agencia como comunión para acceder a puestos de liderazgo (Zheng et al., 2018). Como resultado, deben compaginar dos conjuntos de comportamientos, a menudo contradictorios, como líderes, lo que tiene consecuencias (Johnson et al., 2008).

Al mostrar rasgos tradicionalmente masculinos como la capacidad de decisión, la autosuficiencia y la autoridad, las mujeres corren el riesgo de ser penalizadas por desafiar las normas de género de la feminidad (Koburtay et al., 2019).

Esto es especialmente cierto en lo que respecta a la ambición. Casi la mitad —el 46 % de las mujeres y el 48 % de los hombres en la UE— considera que los hombres son más ambiciosos que las mujeres en la política ([gráfico 31](#)). En más de quince Estados miembros, al menos la mitad de la población está de acuerdo, llegando el porcentaje al 83 % en Eslovaquia.

En la mayoría de los Estados miembros, los hombres son más propensos que las mujeres a estar de acuerdo con la afirmación de que los hombres en la vida política son más ambiciosos que las mujeres. La mayor diferencia de género entre quienes están de acuerdo se observa entre los encuestados de entre 15 y 24 años: el 48 % de los hombres jóvenes está de acuerdo, pero solo el 34 % de las mujeres jóvenes. El acuerdo con esta opinión también aumenta con la edad, especialmente entre las mujeres. Entre los mayores de 65 años, más mujeres que hombres apoyan la afirmación: el 55 % y el 53 %, respectivamente.

La persistencia de este punto de vista es importante, ya que las mujeres líderes que desafían ese estereotipo y son ambiciosas probablemente serán percibidas de forma negativa. Esto se conoce como «el sesgo de Lady Macbeth», en referencia al personaje de Shakespeare, por el que las mujeres en puestos de autoridad son vistas como calculadoras, manipuladoras y ávidas de poder. Es necesario investigar más sobre los efectos de los sesgos de género en el liderazgo desde una perspectiva interseccional (Abulbasal et al., 2024; Breslin et al., 2017). Sin embargo, las investigaciones muestran que el acceso a puestos de liderazgo por parte de mujeres jóvenes y mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios probablemente se vea especialmente obstaculizado por los estereotipos (Daldrop et al., 2023; Pogrebna et al., 2024).

Figura 31: Mujeres y hombres de entre 18 y 74 años que están de acuerdo con la afirmación «Los hombres son más ambiciosos que las mujeres en la política», UE-27 (%)



Fuente: Eurobarómetro especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

Otro conjunto de comportamientos que suponen un riesgo para las mujeres líderes está relacionado con la manifestación de rasgos femeninos, como la colaboración, la inclusividad y la capacidad de alcanzar un compromiso. Estos pueden llevar a que se perciba a las mujeres como incapaces de ejercer un liderazgo eficaz.

Las mujeres y los hombres que están de acuerdo en que

«Los hombres son mejores líderes que las mujeres».

La brecha de género es mayor entre los más jóvenes:

15-24 años: 15 % mujeres, 33 % hombres

25-44: 19 % mujeres, 30 % hombres

45-64: 18 % de mujeres, 31 % de hombres

Más de 65 años: 22 % de mujeres, 32 % de hombres

Las mujeres líderes políticas son juzgadas especialmente por una supuesta falta de habilidades o una emotividad excesiva. En la UE, el 17 % de las mujeres y el 22 % de los hombres creen que las mujeres no tienen las cualidades y habilidades necesarias para ocupar puestos de responsabilidad en la política⁽³⁴⁾. El apoyo a esta afirmación varía mucho en toda la UE. Los Estados miembros en los que el acuerdo supera el 35 % de los encuestados son Hungría (49 %), Eslovaquia (40 %) y Polonia (39 %). Es inferior al 5 % en los Países Bajos (2 %), Suecia (3 %) y Dinamarca (4 %).

Los estereotipos de género obstaculizan el ascenso de las mujeres a puestos de toma de decisiones en cualquier sector. En los últimos años, los casos de «precipicio de cristal» han llamado más la atención, especialmente en el ámbito político y económico. Este término describe «el fenómeno por el cual las mujeres son más propensas que los hombres a ser nombradas para puestos de liderazgo asociados con un mayor riesgo de fracaso y crítica» (Ryan et al., 2005). En pocas palabras,

(34) Según los datos del Eurobarómetro especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

las mujeres suelen ser preferidas a los hombres para dirigir organizaciones o instituciones en crisis. Los investigadores han descubierto que, en épocas de éxito y prosperidad, el deseo de mantener el *status quo* favorece a los hombres como líderes. Sin embargo, los momentos de crisis exigen un cambio de paradigma, en el que se espera que los rasgos típicamente femeninos remedien la situación (Bruckmüller et al., 2010; Haslam et al., 2008). Como resultado de este fenómeno, las mujeres líderes suelen enfrentarse a enormes retos a la hora de gestionar crisis, liderar la gestión del cambio en organizaciones en crisis con recursos limitados y cumplir con estándares de éxito imposibles. Las dificultades que experimentan las mujeres en estas situaciones refuerzan a su vez el estereotipo de que las mujeres son líderes menos eficaces que los hombres.

La UE como bloque se enfrenta a retos complejos, con una polarización política creciente, tensiones geopolíticas, incertidumbre económica y el impacto cada vez mayor del cambio climático. Este contexto de crisis múltiples y permanentes puede dar lugar a situaciones de «precipicio de cristal». Como ejemplo de cómo las actitudes públicas sustentan este fenómeno, en 2024, el 63 % de los ciudadanos de la UE coincidían en que las habilidades sociales que a menudo se atribuyen a las mujeres son necesarias para ser un buen líder⁽³⁵⁾.

(35) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

8. Ámbito de la salud

Aunque las personas viven más tiempo y disfrutan de más años con buena salud, la UE sigue enfrentándose a retos sanitarios persistentes. El aumento de los problemas de salud mental, agravado por los efectos persistentes de la pandemia de COVID-19, se ha visto complicado aún más por crisis actuales como la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, el cambio climático y el aumento del coste de la vida. El impacto de estas crisis en la salud afecta de manera desproporcionada a las personas más vulnerables.

Las mujeres, en particular, declaran tener peor salud que los hombres. Además de los aspectos relacionados con el género, la salud autopercibida está determinada por factores como la situación social y económica, el entorno físico

, las redes de apoyo social y/o el acceso a los servicios de salud. Aunque las mujeres suelen vivir más tiempo, pasan una mayor parte de su vida con mala salud. Las mujeres también declaran tener un bienestar mental peor que los hombres. Las diferencias de género en materia de salud mental están relacionadas con cuestiones como las exigencias del cuidado de otras personas, el impacto de las normas de género a lo largo de la vida y las dificultades económicas. Las diferencias también se ven influidas por el estigma relacionado con la búsqueda de ayuda profesional (EIGE, 2021a).

Los comportamientos relacionados con la salud reflejan igualmente normas de género arraigadas. Las expectativas culturales en torno a la masculinidad pueden empujar a los hombres a asumir más riesgos, como el consumo excesivo de alcohol, el tabaquismo, la violencia o el rechazo de la ayuda médica. En consecuencia, los hombres son diagnosticados y tratados con menos frecuencia que las mujeres por depresión (OMS, 2025), a pesar de que son casi cuatro veces más propensos a morir por suicidio (Eurostat, 2024).

Garantizar una asistencia sanitaria inclusiva en materia de género es esencial para la promoción de la salud y la prevención de enfermedades. Las mujeres son más propensas a acudir al médico (Eurostat, 2019b), en gran parte debido a las necesidades de salud reproductiva, las funciones de cuidado o la reticencia de los hombres a buscar ayuda. Sin embargo, la discriminación, la pobreza y la exclusión social pueden privar a mujeres y hombres del acceso a la asistencia sanitaria.

El ámbito de la salud es fundamental para comprender la igualdad de género, ya que la salud es un requisito previo para la participación en otros ámbitos recogidos en el índice.

Contexto político de la UE

- **La hoja de ruta para los derechos de la mujer** para 2025 establece como principio fundamental los objetivos para alcanzar los más altos niveles de salud física y mental.
- El acceso oportuno a una asistencia sanitaria de calidad suficiente es uno de los 20 principios fundamentales de la **Pilar Europeo de Derechos Sociales**.
- El **programa EU4health** 2021-2027 es la iniciativa sanitaria más ambiciosa de la UE, cuyo objetivo es hacer que los sistemas sanitarios sean innovadores, resilientes y estén mejor preparados para los retos futuros, además de inclusivos y sensibles al género.
- Medidas recientes, como la **Comunicación** de la Comisión Europea de 2023 **sobre un enfoque global de la salud mental** y la **Resolución** del Parlamento Europeo de 2022 **sobre la salud mental en el mundo laboral digital**, establecen la salud mental como una prioridad clave para la UE.

El ámbito de la salud aborda estos retos centrándose en las desigualdades de género en el estado de salud y el comportamiento.

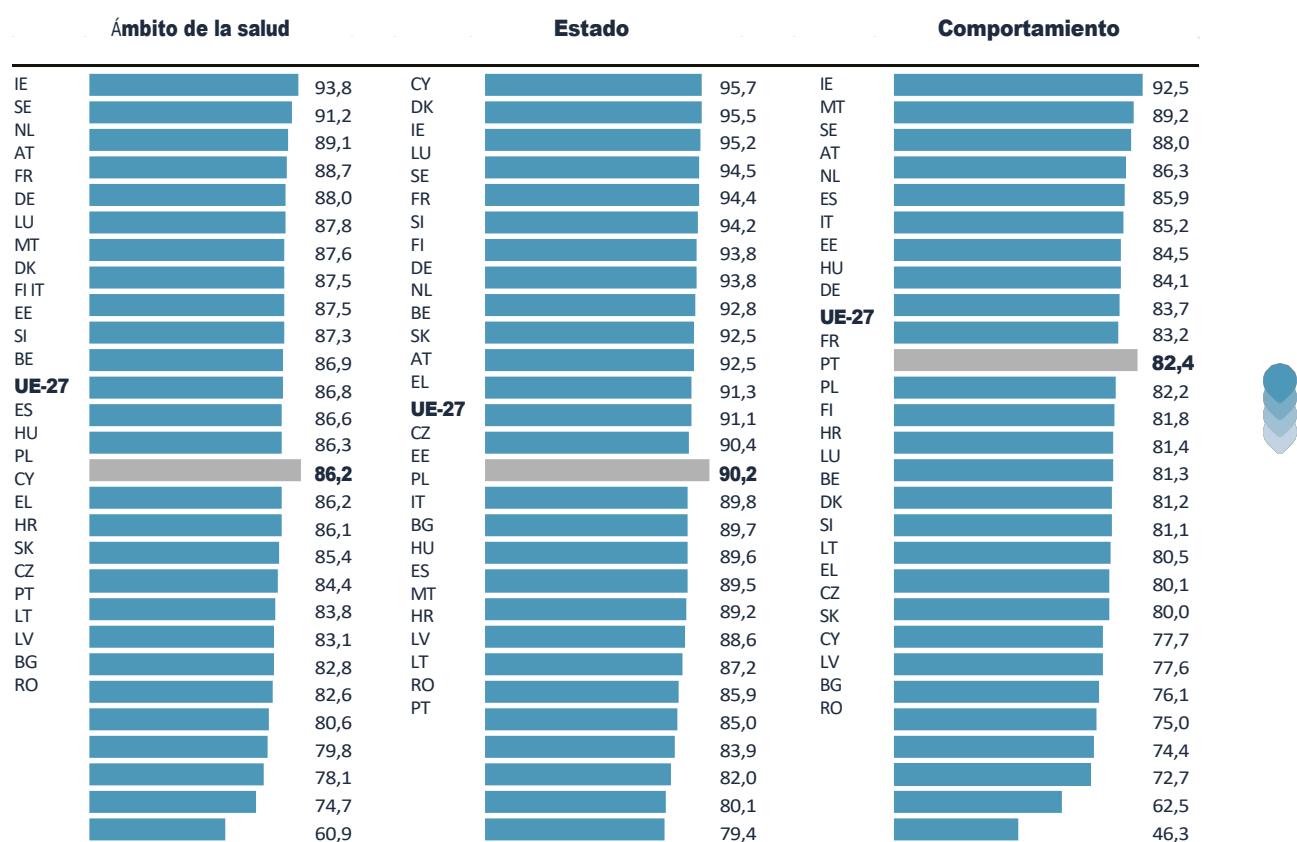


El estado de salud se mide utilizando dos indicadores: la salud autopercibida como buena o muy buena, y los años de vida saludable como porcentaje de la esperanza de vida total de las personas de 65 años. El comportamiento en materia de salud refleja las diferencias de género en las prácticas perjudiciales para la salud, como el consumo excesivo de alcohol o tabaco, y las prácticas que mejoran la salud, como la actividad física o una dieta saludable.

8.1. El ámbito de la salud, con un alto rendimiento, aún no alcanza la meta final

La igualdad de género en el ámbito de la salud encabeza todos los ámbitos del índice, con una puntuación de 86,2 puntos para la UE. De los dos subámbitos, el estado de salud obtiene una puntuación alta de 90,2, mientras que el comportamiento saludable alcanza 82,4 (Figura 32). A nivel nacional, las puntuaciones en el ámbito de la salud oscilan entre un máximo de 93,8 en Irlanda y un mínimo de 60,9 en Rumanía. El ámbito de la salud muestra una diferencia menor en las puntuaciones de los Estados miembros que en otros ámbitos. Dieciocho Estados miembros se sitúan a menos de 10 puntos de la puntuación más alta (Irlanda).

Figura 32: Ámbito de la salud e y sus subámbitos, 2025 (puntuaciones)



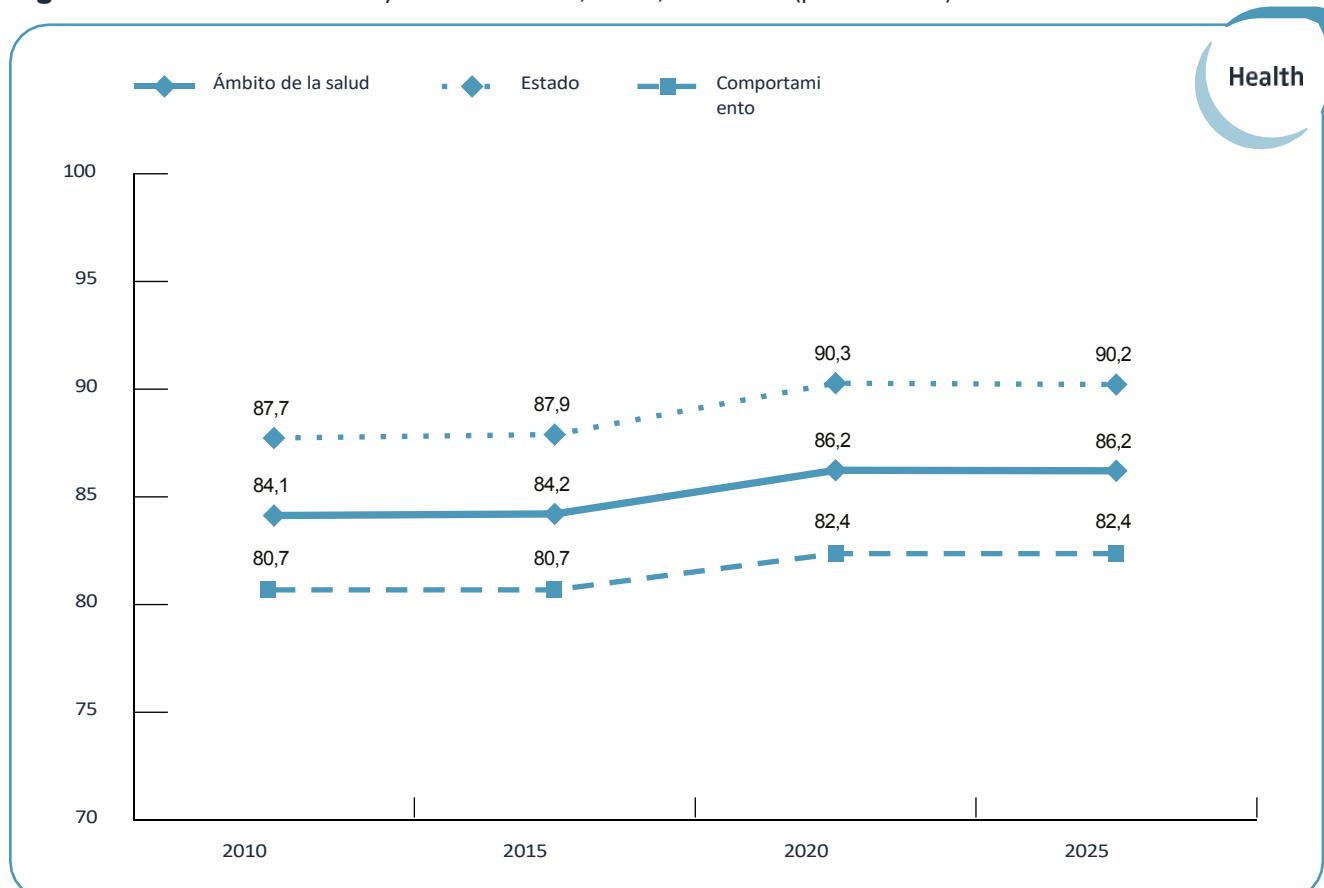
Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

Desde 2010, las puntuaciones del ámbito de la salud y sus dos subámbitos han ido mejorando. La puntuación del estado de salud es la que más ha aumentado, con 2,5 puntos (Figura 33). El estado de salud y el comportamiento no solo obtienen puntuaciones altas, sino que también son los subámbitos con mejor rendimiento del índice, lo que indica niveles relativamente altos de igualdad de género en determinados indicadores.

No obstante, las mejoras en materia de salud han sido modestas en comparación con otros ámbitos. Desde 2020, las puntuaciones se han estancado o han disminuido ligeramente, lo que indica que la igualdad de género en materia de salud se ha estancado. Esto subraya la importancia de abordar las desigualdades persistentes en materia de salud y promover intervenciones sensibles al género para impulsar el progreso y completar la última etapa.

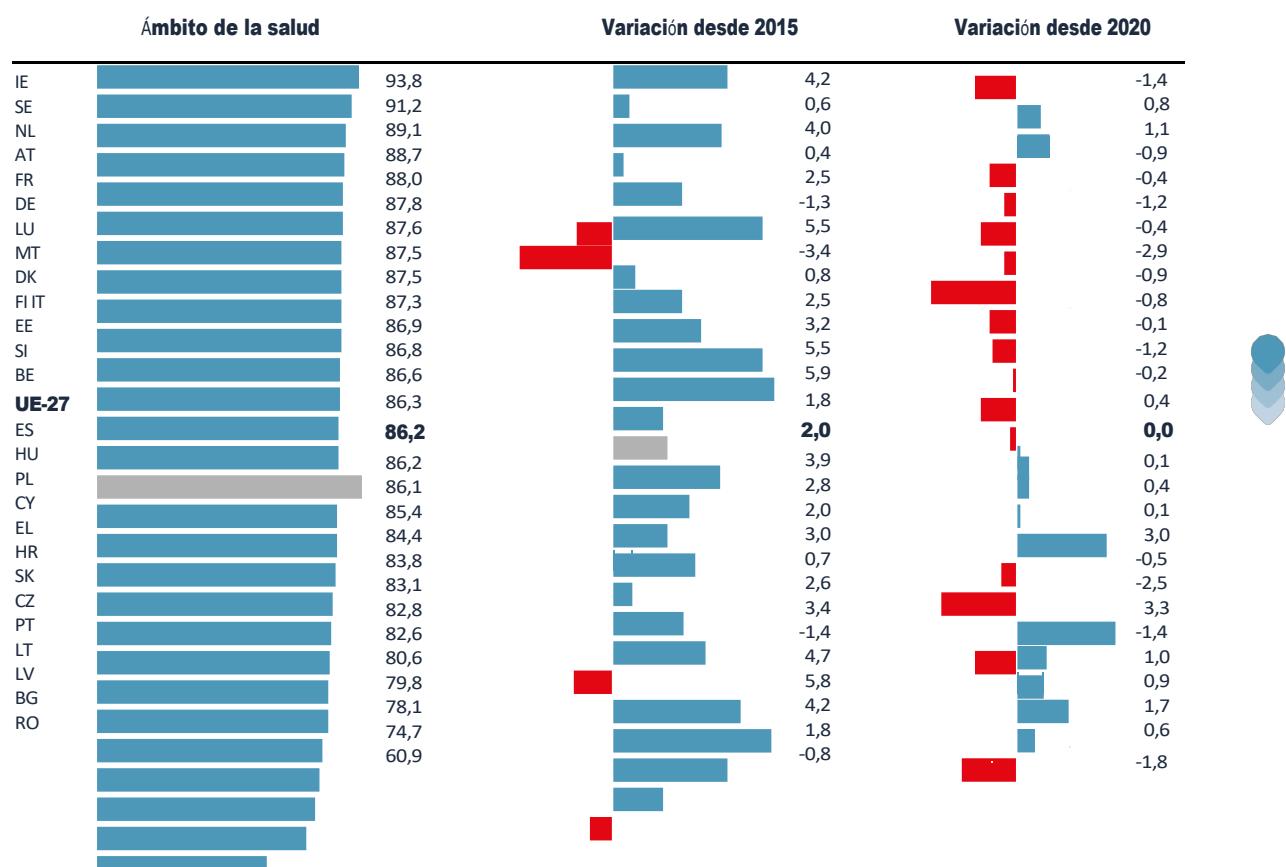
El subdominio del comportamiento en materia de salud ofrece un mayor margen de mejora. Se mide mediante indicadores sobre el consumo de tabaco y alcohol y sobre hábitos alimenticios saludables y actividad física, con normas establecidas recomendadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Las diferencias de género en estos comportamientos apuntan a la influencia del género en los estilos de vida, los patrones ocupacionales y la situación socioeconómica, factores que pueden condicionar de manera diferente las decisiones de salud de mujeres y hombres (Bosque-Prous et al., 2015; Martínez-Manrique et al., 2022).

Figura 33: Dominio de la salud y sus subdominios, UE-27, 2010-2025 (puntuaciones)



Entre 2015 y 2025, varios Estados miembros han avanzado en la reducción de las desigualdades de género en materia de salud: Eslovenia ha ganado 5,9 puntos y Lituania 5,8, mientras que Estonia y Luxemburgo han aumentado sus puntuaciones en 5,5 puntos (Figura 34).

Figura 34: Ámbito de la salud e e y cambios a lo largo del tiempo, 2025 (puntuaciones)



Sin embargo, muchos Estados miembros han visto caer sus puntuaciones desde 2020. La puntuación de Malta ha descendido en 2,9 puntos, la de Croacia en 2,5 y la de Rumanía en 1,8. Estos retrocesos explican en parte el estancamiento de la puntuación de la UE en materia de salud desde 2020.

Estos y otros retrocesos en materia de salud en muchos Estados miembros pueden atribuirse al impacto de género de las crisis sanitarias, como la pandemia de COVID-19, las desigualdades persistentes en el acceso a la asistencia sanitaria y las presiones sobre los sistemas nacionales de salud.

Al igual que en otros ámbitos, un examen detallado de los indicadores pone de relieve la necesidad crítica de intervenciones eficaces. Desde 2010, los porcentajes de mujeres y hombres de la UE que consideran que su salud es buena o muy buena apenas han aumentado, en 2,1 y 1,3 puntos porcentuales, respectivamente. Irlanda presenta el estado de salud autodeclarado más alto, con un 80 % de mujeres y hombres que consideran que su salud es muy buena o buena. Lituania y Letonia tienen las tasas más bajas: el 45 % de las mujeres en Lituania y el 53 % de los hombres en Letonia.

Aunque las mujeres suelen vivir más que los hombres, disfrutan de menos años con buena salud. En la UE, las mujeres de 65 años pueden esperar pasar alrededor del 44 % de sus años restantes con buena salud, mientras que los hombres de la misma edad pueden esperar alrededor del 50,3 %⁽³⁶⁾ ([cuadro 14](#)). Las variaciones entre los Estados miembros son enormes. En general, las personas mayores de 65 años pueden esperar pasar el 67 % de su esperanza de vida restante con buena salud en Bulgaria, frente al 23 % en Rumanía.

Las mujeres mayores de 65 años en Bélgica y Suecia pueden esperar disfrutar de un 64 % de su esperanza de vida restante con buena salud, el porcentaje más alto de todos los Estados miembros. Sin embargo, las mujeres de Rumanía son las que menos disfrutan de buena salud, con solo un 20 % de su esperanza de vida restante. En el caso de los hombres, Bulgaria ocupa el primer lugar, con un 71 % de la esperanza de vida restante en buen estado de salud, frente a solo el 29 % en Rumanía. Las mayores diferencias de género en años de vida saludable como porcentaje de la esperanza de vida a favor de los hombres se dan en Portugal y Malta (13 puntos porcentuales).

Tabla 14: Indicadores del ámbito de la salud, UE-27

	Mujeres	Hombres
Salud autopercebida como buena o muy buena, grupo de edad de 16 años o más, 2024 (%)	66	71
Años de vida saludable a los 65 años como porcentaje de la esperanza de vida total, grupo de edad de 65 años y más, 2023 (%)	44	50
Personas que no fuman y no consumen alcohol de forma nociva, grupo de edad de 16 años y más, 2019 (%)	73	56
Personas que realizan actividad física y/o consumen frutas y verduras, grupo de edad de 16 años y más, 2019 (%)	38	43

Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

El comportamiento en materia de salud muestra las desigualdades de género más importantes y complejas en la UE. Los hombres de la UE son más propensos que las mujeres a seguir las recomendaciones de la OMS sobre actividad física y dieta regulares (el 38 % de las mujeres y el 43 % de los hombres). Sin embargo, la brecha de género se invierte en lo que respecta a los comportamientos de riesgo: el 73 % de las mujeres, frente al 56 % de los hombres, evitan fumar y beber en exceso.

(36) Los años de vida saludable miden el número de años que se espera que una persona de una edad determinada viva sin problemas de salud graves o moderados. La esperanza de vida a una edad determinada es el número medio de años adicionales que una persona de esa edad puede esperar vivir.

En la mayoría de los Estados miembros, excepto en Dinamarca, Suecia, Finlandia e Irlanda, los hombres son más propensos que las mujeres a adoptar comportamientos que promueven la salud. La variación entre los hombres es notable, ya que el 73 % de los hombres en Finlandia cumplen las directrices de comportamiento saludable, frente a solo el 14 % de los hombres en Rumanía. Se observan cifras similares en el caso de las mujeres: el 75 % de las mujeres en Finlandia cumplen las directrices de comportamiento saludable y solo el 6 % en Rumanía.

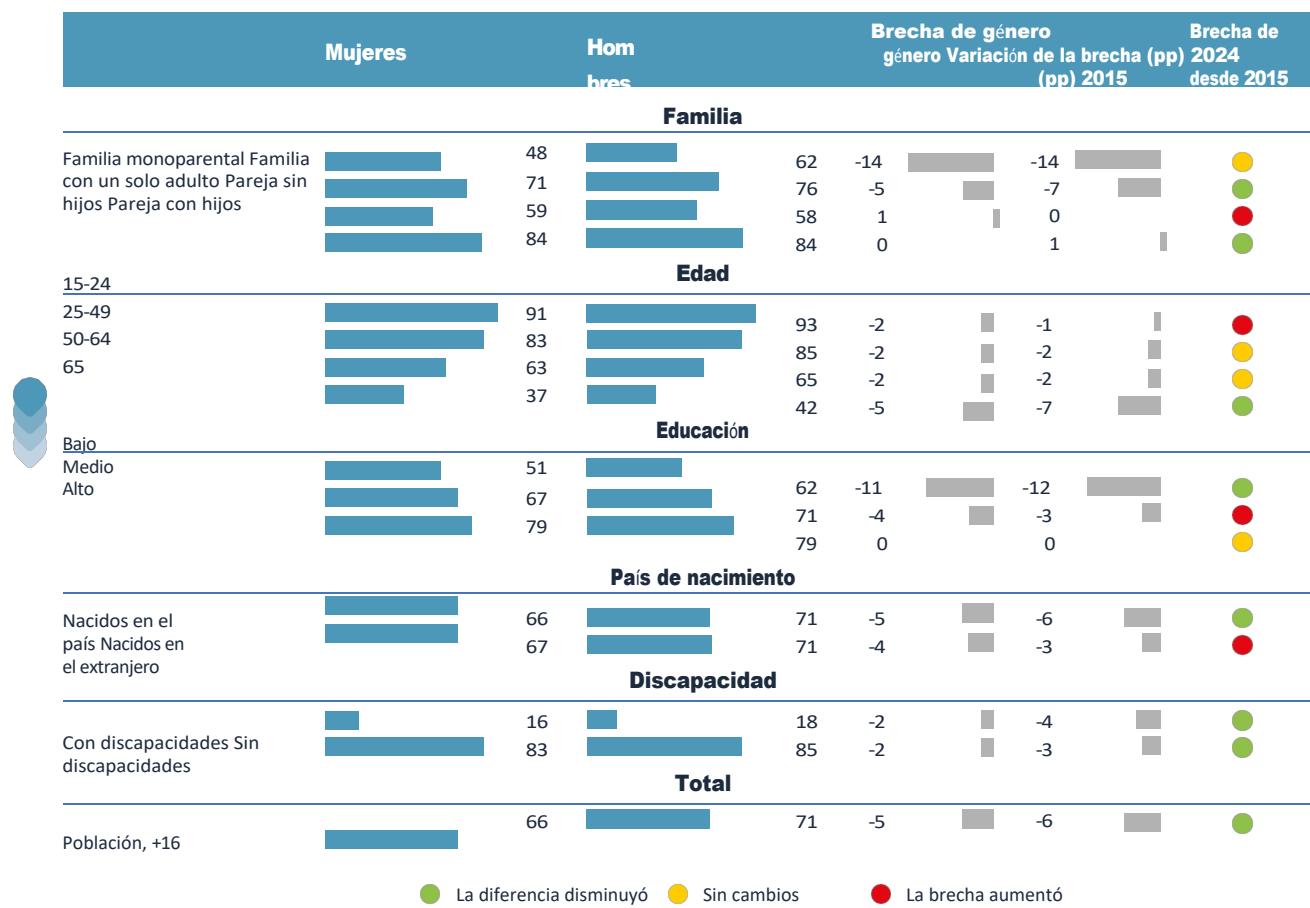
Si se tiene en cuenta a las personas que evitan fumar y beber en exceso, las diferencias nacionales entre hombres y mujeres son igualmente marcadas, desde un modesto 9 % en España hasta un sorprendente 38 % en Rumanía, siempre en detrimento de los hombres.

El género es un factor clave a la hora de determinar las experiencias en materia de salud. Por ejemplo, la masculinidad tradicional puede perjudicar la salud y el bienestar de los hombres de muchas maneras. Puede empujar a los hombres a comportamientos de riesgo, como el consumo de alcohol, el tabaquismo, la violencia o el exceso de velocidad, y puede hacer que sean menos propensos a pedir ayuda cuando tienen dificultades. Estos comportamientos de riesgo pueden adoptarse como mecanismos para hacer frente al malestar emocional o simplemente para ajustarse a las normas sociales masculinas tradicionales (Baker et al., 2020; Fleming et al., 2015; Iwamoto et al., 2013). Por lo tanto, es esencial romper el estigma que rodea la expresión emocional y la salud mental de los hombres mediante servicios de salud mental sensibles al género y animando a los hombres a buscar ayuda.

8.2. El bajo nivel educativo es un indicador clave de mala salud, sobre todo para las mujeres

El género puede interactuar con otros aspectos de la identidad y plantear retos únicos en materia de salud. El tipo de familia, el grupo de edad, el nivel educativo, la migración y la discapacidad son factores que influyen. Estos factores pueden crear vulnerabilidades múltiples y simultáneas que son más que la suma de sus partes.

En 2024, el 66 % de las mujeres y el 71 % de los hombres de la UE declararon gozar de buena salud. Sin embargo, estos porcentajes ocultan que hay subgrupos de la población que son mucho menos propensos a declarar gozar de buena salud. Entre ellos se encuentran las personas con discapacidad, las mujeres solteras, las mujeres con bajo nivel educativo y las mujeres y los hombres de 65 años o más. La proporción de estos grupos que declaran gozar de buena salud ha aumentado desde 2015, pero solo de forma marginal ([gráfico 35](#)). En casi todos los grupos, las mujeres son menos propensas que los hombres a declarar que gozan de buena salud.

Figura 35: Salud auto ida entre los mayores de 16 años, UE-27 (%)

Notas: Este análisis incluye hogares formados por parejas heterosexuales y homosexuales. Los grupos incluidos en las dimensiones «edad» y «educación» suman el total de la «población activa»; los grupos incluidos en otras dimensiones constituyen una cobertura parcial del total de la «población activa» debido a la falta de datos y/o a la exclusión de algunos grupos. El nivel educativo incluye a las personas que han completado los niveles CINE 0-2 (bajo), CINE 3 o 4 (medio) o CINE 5-8 (alto). Los tipos de familia se definen en función de las relaciones entre sus miembros, es decir, una pareja se define como dos adultos que viven en el mismo hogar y declaran estar en una relación (estén casados o no); «Hijos» se refiere a los miembros del hogar económicamente dependientes (es decir, menores de 24 años) que se declaran como hijos propios, adoptados o hijos de la pareja o de un progenitor soltero (en el caso de un hogar monoparental) y que no están empleados ni desempleados; para mayor claridad en la interpretación, los tipos de familia indicados tienen en cuenta estrictamente los tipos de relaciones mencionados anteriormente y la situación socioeconómica de los hijos, excluyendo los hogares con composiciones diferentes. Cambios en la brecha: en verde cuando ha disminuido desde 2015 en 1 pp o más, en rojo cuando ha aumentado desde 2015 en 1 pp o más, en amarillo cuando ha aumentado o disminuido en menos de 1 pp. Los datos incluyen los datos de 2023 para Hungría y los datos provisionales para Lituania.

Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de EU-SILC, 2024.

La educación es ampliamente reconocida como un determinante social clave de la salud, ya que afecta al acceso a la asistencia sanitaria, la alimentación y la vivienda, además de fomentar el conocimiento de los sistemas de salud y la comprensión general de la salud por parte de las personas (EIGE, 2021a).

Un mayor nivel de educación está relacionado con una mejor percepción de la propia salud, especialmente en el caso de las mujeres. Entre las personas con un alto nivel de educación, las mujeres y los hombres tienen el mismo nivel de percepción de buena salud. En comparación, la percepción de la propia salud entre las personas con bajo nivel de educación es 28 puntos porcentuales inferior en el caso de las mujeres y 17 puntos porcentuales en el de los hombres. Esto sugiere una vulnerabilidad agravada para las mujeres con bajo nivel de educación. Entre los Estados miembros se observan variaciones sustanciales. Por ejemplo, en Lituania, solo el 27 % de las mujeres con bajo nivel educativo declaran gozar de buena salud, frente al 63 % en Irlanda.

Si bien el empleo estable también está relacionado con mejores resultados en materia de salud (Răileanu Szeles, 2018), la precariedad laboral puede combinarse con un bajo nivel educativo para aumentar los riesgos para la salud. En apoyo de esta tesis, Gumà et al. (2019) descubrieron que las diferencias de género en la salud percibida eran mayores entre las personas con menor nivel educativo en las zonas de Europa donde también son más frecuentes las diferencias de género en el empleo (es decir, el sur y el este de Europa).

8.3. Casi una quinta parte de los ciudadanos de la UE cree que los hombres reciben un mejor trato en la asistencia sanitaria

El género no solo afecta a la forma en que las personas acceden a la asistencia sanitaria y la experimentan, sino también a cómo se les percibe y se les trata dentro de los sistemas sanitarios. Por lo tanto, los estereotipos de género pueden tener repercusiones de gran alcance en los comportamientos relacionados con la salud, el acceso a los servicios, la exposición a los riesgos y los resultados generales en materia de salud (OMS, 2021).

Los estereotipos pueden causar daño cuando el personal médico los reproduce en los entornos sanitarios, ya sea de forma consciente o inconsciente. Esto puede dar lugar a evaluaciones sesgadas, diagnósticos erróneos y decisiones de tratamiento desiguales, ya que el personal médico puede hacer suposiciones basadas en estereotipos en lugar de tener en cuenta los síntomas y las necesidades individuales de cada paciente. Por ejemplo, algunos estudios han demostrado que las mujeres reciben un trato menos favorable por parte del personal médico que los hombres cuando son tratadas por enfermedades cardiovasculares y dolor (Samulowitz et al., 2018; Woodward, 2019).

La percepción de que las mujeres y los hombres reciben el mismo trato por parte del personal médico varía considerablemente entre los Estados miembros, lo que refleja diferentes experiencias y niveles de confianza en los sistemas sanitarios⁽³⁷⁾. Mientras que algunos Estados miembros muestran niveles relativamente altos de acuerdo con la afirmación de que las mujeres y los hombres reciben el mismo trato, otros muestran una confianza significativamente menor. En particular, Suecia (10 puntos porcentuales), Austria (10 puntos porcentuales) y los Países Bajos (9 pp) destacan como los Estados miembros con mayores diferencias de género, donde un número considerablemente menor de mujeres que de hombres cree que el tratamiento médico es igualitario entre ambos sexos.

Mujeres y hombres que están de acuerdo en que en su país

«las mujeres y los hombres reciben el mismo trato por parte del personal médico».

Malta (85 %), Portugal (85 %) y Grecia (82 %) son los que muestran un mayor nivel de acuerdo con esta afirmación.

Alemania (61 %), Croacia (54 %) y Suecia (51 %) tienen los más bajos.

En consonancia con estas diferencias, una media del 22 % de las mujeres y el 16 % de los hombres de toda la UE cree que los hombres reciben un mejor trato por parte del personal médico en su Estado miembro (Figura 36). Suecia presenta la mayor proporción de encuestados que comparten esta opinión, con un 46 % de mujeres y un 30 % de hombres que expresan la creencia de que los hombres reciben un trato preferencial en los entornos sanitarios. Croacia (16 puntos porcentuales) y Austria (16 puntos porcentuales) también muestran un alto grado de diferencias de género en esta opinión, lo que pone de relieve la persistente preocupación por la desigualdad de trato en estos sistemas sanitarios.

(37) Basado en datos del Eurobarómetro Especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

Figura 36: Mujeres y hombres e es mayores de 15 años que piensan que los hombres reciben un mejor trato por parte del personal médico en su Estado miembro (%)



Fuente: Eurobarómetro especial 545, «Estereotipos de género», 2024.

Al considerar los diferentes grupos de edad, la brecha de género en la percepción de la desigualdad de trato es más pronunciada entre los encuestados más jóvenes. Entre los jóvenes de 15 a 24 años, el 28 % de las chicas y mujeres, frente al 16 % de los chicos y hombres, cree que los hombres reciben un mejor trato por parte del personal médico. Aunque esta diferencia se reduce ligeramente con la edad, sigue siendo notable en todos los grupos de edad. Esta tendencia sugiere que las mujeres más jóvenes pueden ser más conscientes y sensibles a la desigualdad de género en la asistencia sanitaria, o posiblemente sean más propensas a experimentar o percibir estas desigualdades de primera mano.

Estos resultados concuerdan con investigaciones más amplias que indican que las mujeres jóvenes son más propensas tanto a reconocer como a sufrir desigualdades en la atención sanitaria (Golestaní et al., 2025; Stavropoulou, 2019).

Las mujeres y los hombres que están de acuerdo en que

«Los hombres reciben un mejor trato por parte del personal médico».

15-24 años: 28 % de las mujeres, 16 % de los hombres

25-44: 23 % de mujeres, 18 % de hombres

45-64: 22 % de mujeres, 17 % de hombres

65+: 19 % de las mujeres, 15 % de los hombres

9. Ámbito de la violencia

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más duraderas y brutales de la desigualdad de género. Afecta a millones de mujeres en la UE a lo largo de su vida y en diversos aspectos de la misma: en la familia, en la educación, en el trabajo, en la esfera pública, tanto en línea como fuera de línea.

La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación contra las mujeres y es tanto una causa como una consecuencia de la desigualdad de género. Su capacidad para limitar la participación de las mujeres en la vida económica, social y política perpetúa las desigualdades existentes y crea otras nuevas. Las mujeres que sufren violencia pueden acabar dejando sus puestos de trabajo, perdiendo ingresos y cayendo en una situación de dependencia económica (EIGE, 2024a). En el trabajo, las mujeres corren un mayor riesgo de sufrir violencia y acoso (EIGE, 2020 (p. 202), 2024c, 2025c; FRA et al., 2024). El miedo a las agresiones físicas y/o verbales puede disuadir a las mujeres, especialmente a las jóvenes, de participar en la política o en la vida pública, lo que afecta gravemente a su libertad de expresión. Por otra parte, las niñas y las jóvenes expuestas a la violencia en el hogar o en la escuela son más propensas a abandonar los estudios o a obtener malos resultados (EIGE, 2024c). En la UE, se estima que una de cada tres mujeres adultas ha sido testigo de violencia entre sus padres durante su infancia ⁽³⁸⁾. La exposición a la violencia en el hogar durante la infancia se asocia con dificultades duraderas en la edad adulta, incluso en el ámbito profesional, e incluso con la participación en actividades delictivas (EIGE, 2014).

Esta violencia se entrecruza con múltiples formas de opresión, como la pobreza, el racismo y la exclusión social, lo que crea múltiples capas de desventaja para determinados grupos de mujeres. Las mujeres mayores corren un alto riesgo de sufrir violencia, no solo porque viven más tiempo que los hombres, sino también por los desequilibrios de poder agravados que se intensifican con la vulnerabilidad física y económica relacionada con la edad (EIGE, 2025c; Saripapa, 2019). Las mujeres con discapacidad se enfrentan a un riesgo igualmente elevado. Al igual que las mujeres mayores, a menudo dependen de sus agresores para recibir cuidados o apoyo, lo que limita gravemente su capacidad para buscar ayuda (EIGE, 2025b, 2025c). La comunidad de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ) sufre discriminación, violencia y exclusión debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión. Los jóvenes LGBTIQ pertenecientes a un grupo minoritario, en términos de discapacidad, religión, color de piel, origen étnico o procedencia migrante, o con dificultades económicas, corren un riesgo aún mayor de sufrir acoso por motivos de odio (FRA, 2024). Las mujeres y niñas migrantes corren un alto riesgo de sufrir violencia de género durante el viaje migratorio, en los centros de acogida de solicitantes de asilo o en el nuevo país de residencia (EIGE, 2025a). Estas desigualdades interrelacionadas ponen de relieve la diversidad y complejidad del impacto de la desigualdad de género en las mujeres de diferentes orígenes, un impacto que debe tenerse en cuenta en las medidas políticas.

(38) Datos de la Encuesta de la Unión Europea sobre la Violencia de Género (ola de 2021) (gbv_ch_vbp), accesibles en este enlace: https://doi.org/10.2908/GBV_CH_VBP.

Contexto político de la UE

- **La hoja de ruta para los derechos de las mujeres** para 2025 tiene como objetivo abordar las normas discriminatorias sistémicas y convertir una serie de principios clave en una realidad viva. El primero de ellos es la libertad frente a la violencia de género.
- **La estrategia de igualdad de género** 2020-2025 reconoce que poner fin a la violencia de género es una prioridad estratégica. Reconoce que la violencia contra las mujeres es un obstáculo importante para la verdadera igualdad de género y describe medidas para abordar sus causas profundas y sus consecuencias.
- En 2023, la UE se adhirió al **Convenio** del Consejo de Europa **sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**, conocido como Convenio de Estambul. Ahora está legalmente obligada a prevenir y combatir la violencia contra las mujeres en los ámbitos de la cooperación judicial en materia penal, el asilo y *la no devolución*, y a través de la administración pública (incluidas medidas de financiación, políticas y legislativas).
- **La Directiva (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** sienta las bases para unas normas de protección y prevención más coherentes. Su objetivo es reforzar las respuestas de la justicia penal a la violencia contra las mujeres, mejorar la protección y el acceso a la justicia de las víctimas, mejorar los esfuerzos de prevención y coordinación dentro de los Estados miembros y entre ellos, y reforzar los servicios de apoyo especializados.
- **La estrategia de la UE** para 2020-2025 **sobre los derechos de las víctimas** tiene por objeto mejorar la protección y el apoyo a las víctimas de delitos. Se centra especialmente en las víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y trata de seres humanos. Esta estrategia incluye la lucha contra las actitudes y comportamientos nocivos que perpetúan la violencia contra las mujeres.
- **La estrategia de la UE para combatir la trata de seres humanos** 2021-2025 acepta que la trata de seres humanos es una forma de violencia de género, reconoce su impacto desproporcionado en las mujeres y las niñas, y destaca el mayor riesgo que corren grupos como los romaníes, las personas LGBTIQ y las personas con discapacidad.
- La **Directiva revisada (UE) 2024/1712 sobre la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos y la protección de sus víctimas** abarca formas adicionales de explotación, como el matrimonio forzado, la adopción ilegal y la gestación subrogada. Exige a los Estados miembros que garanticen la formación de los profesionales y el apoyo especializado a las víctimas para adoptar un enfoque sensible al género.

El ámbito de la violencia es una parte esencial del Índice de Igualdad de Género, pero difiere de otros ámbitos en varios aspectos. Aunque no mide las diferencias de género, incluye un conjunto de indicadores sobre el alcance de la violencia contra las mujeres que conforman la medida compuesta⁽³⁹⁾. Esta puntuación sintetiza la complejidad del alcance de la violencia contra las mujeres en una métrica fácil de entender. Refleja la prevalencia de la violencia, su gravedad y su impacto en la vida de las mujeres, así como la disposición de estas a revelar sus experiencias (EIGE, 2020, 2024c, 2025c).

(39) El feminicidio, aunque forma parte del ámbito de la violencia como la forma más grave de violencia contra las mujeres, no ha podido incluirse en los cálculos actuales de la medida compuesta debido a la falta de datos oficiales comparables a escala de la UE. Solo se dispone de datos sobre feminicidios en la UE para los 18 Estados miembros que se muestran en [la figura 38](#).



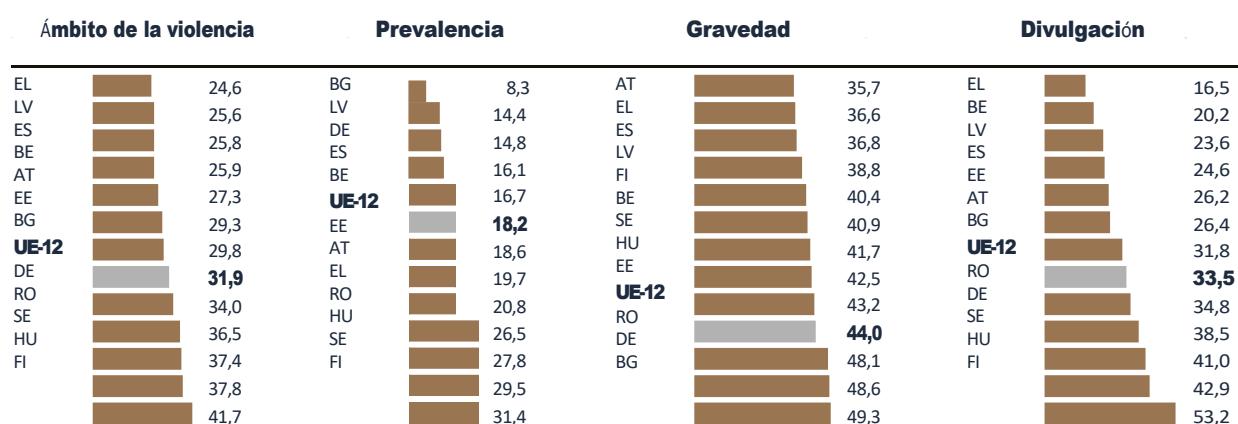
A diferencia de la puntuación general del Índice de Igualdad de Género, en el que una puntuación más alta indica que un Estado miembro está más cerca de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, la medida compuesta de la violencia contra las mujeres adopta el enfoque contrario. Esto significa que cuanto más alta es la puntuación compuesta, más grave es el fenómeno de la violencia contra las mujeres en un país, lo que refleja su prevalencia, gravedad y falta de denuncia. Utilizando una escala del 1 al 100, la métrica ilustra la situación de los Estados miembros en relación con dos extremos: 1 representa la inexistencia de violencia y 100 significa que la violencia contra las mujeres es muy prevalente, extremadamente grave y no denunciada. Dado que la disposición de las personas encuestadas a revelar y discutir su experiencia de violencia varía en función de las diferentes circunstancias, es importante señalar que la medida compuesta tiene en cuenta la violencia revelada y no el verdadero alcance de la violencia en cada Estado miembro.

9.1. La violencia sigue siendo frecuente, grave y no denunciada en la UE

La puntuación del ámbito de la violencia, a menudo denominada medida compuesta de la violencia, se basa en los datos de la Encuesta de la Unión Europea sobre la Violencia de Género (EU-GBV), oleada de 2021⁽⁴⁰⁾. Debido a las limitaciones de los datos, la medida compuesta solo se pudo calcular para 12 Estados miembros⁽⁴¹⁾.

A nivel nacional, las puntuaciones oscilan entre 24,6 para Grecia y 41,7 para Finlandia, con una media de 31,9 (Figura 37). Estas puntuaciones muestran que la violencia contra las mujeres es frecuente, grave y poco denunciada en los 12 Estados miembros para los que se ha podido calcular una puntuación.

Figura 37: Ámbito de la violencia y subámbitos, 2025 (puntuaciones)



Fuente: Cálculos de los autores basados en datos de la encuesta de la UE sobre la violencia de género, oleada de 2021.

La puntuación del subdominio de prevalencia es de 18,2, aunque las puntuaciones de los Estados miembros oscilan entre el 8,3 de Bulgaria y el 31,4 de Finlandia. Sin embargo, la puntuación de Finlandia no significa que las mujeres de ese país sufran casi cuatro veces más violencia que las de Bulgaria. Podría indicar que las mujeres de Finlandia se sintieron más capaces de divulgar sus experiencias de violencia en la encuesta.

Otros Estados miembros con puntuaciones bajas son Letonia (14,4), Alemania (14,8) y España (16,1). Junto a Finlandia, con puntuaciones elevadas en materia de prevalencia, se encuentran Suecia (29,5), Hungría (27,8) y Rumanía (26,5).

Un examen más detallado del nivel del indicador pone de relieve la magnitud del fenómeno de la violencia de género y lo mucho que aún queda por hacer (cuadro 15). Los datos actualizados de la UE muestran que el 31 % de las mujeres han sufrido violencia física y/o sexual en algún momento de su vida y que alrededor del 3 % la sufren actualmente. No hay datos agregados de la UE.

(40) La encuesta de la UE sobre la violencia de género (edición de 2021) incluye resultados que abarcan los 27 Estados miembros. En total, los resultados medios estimados para la UE-27 se basan en datos recopilados de 114 023 mujeres (de entre 18 y 74 años) de toda la UE. La recopilación de datos se llevó a cabo entre septiembre de 2020 y marzo de 2024. Eurostat coordinó la recopilación de datos en 18 Estados miembros, y las autoridades estadísticas nacionales de estos Estados miembros llevaron a cabo la encuesta. Italia aceptó compartir los datos de su encuesta nacional para proporcionar datos comparables para los principales indicadores. En los ocho Estados miembros restantes, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) y el EIGE se encargaron de la recopilación de datos siguiendo el manual metodológico de Eurostat. Para más detalles sobre la metodología de la encuesta, véase: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/gbv_sims.htm.

(41) En el anexo 5 se puede encontrar más información sobre el cálculo de la medida compuesta.

datos sobre feminicidios debido a diferencias en la recopilación de datos. Según los datos facilitados por los 17 Estados miembros en 2023, se estima que 749 mujeres perdieron la vida a manos de su pareja o un familiar en 2023.

La mayoría (57 %) de las mujeres que han sufrido violencia física y/o sexual en algún momento de su vida han padecido consecuencias para su salud como resultado de ello. Las repercusiones para la salud de la violencia actual también son muy graves, ya que el 37 % de las mujeres se enfrentan a consecuencias para su salud debido a la violencia que han sufrido en los 12 meses anteriores a la entrevista. La violencia sexual y/o física suele provenir de varias personas en la vida de las mujeres. De hecho, el 69 % de las mujeres que han sufrido violencia la han sufrido por parte de más de un tipo de agresor, como su pareja, un familiar u otra persona. El nivel de denuncia de la violencia a las autoridades, como la policía, los servicios sociales o la familia y los amigos, muestra una gran necesidad de mejora. Alrededor del 31 % de las mujeres encuestadas que han sufrido violencia nunca se lo han contado a nadie.

Cuadro 15: Indicadores del ámbito de la violencia entre los encuestados de 18 a 74 años, UE-27

	Mujeres
Violencia física y/o sexual a lo largo de la vida, grupo de edad de 18 a 74 años (%)	31
Violencia física y/o sexual actual, grupo de edad de 18 a 74 años (%)	3
Femicidios, 2023 (tasa por cada 100 000 habitantes)	n/a
Consecuencias para la salud de la violencia física y/o sexual a lo largo de la vida, grupo de edad de 18 a 74 años (%)	57
Consecuencias para la salud de la violencia física y/o sexual actual, grupo de edad de 18 a 74 años (%)	37
Violencia física y/o sexual por parte de varios tipos de agresores, grupo de edad de 18 a 74 años (%)	69
Violencia física y/o sexual a lo largo de la vida que no se denunció a nadie, grupo de edad de 18 a 74 años (%)	31

Fuente: Cálculos de los autores basados en datos de la encuesta EU-GBV, oleada de 2021.

El feminicidio, la forma más extrema de violencia contra las mujeres, es un trágico fracaso de la sociedad a la hora de detener la violencia antes de que sea demasiado tarde. El impacto del feminicidio en las familias, las comunidades y las sociedades afectadas sigue siendo uno de los temas menos estudiados y más subestimados.

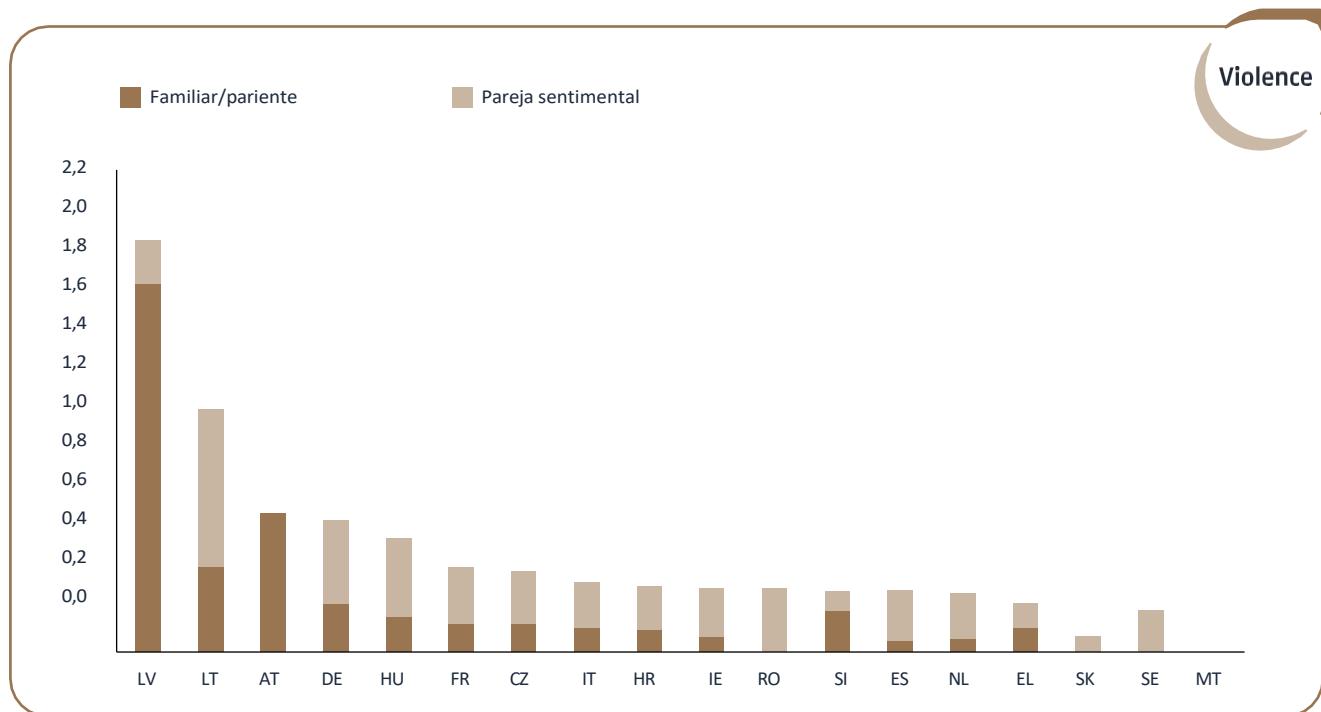
A falta de una definición consensuada en la UE, las tasas de feminicidio se recogen a través del número de mujeres asesinadas intencionadamente por su pareja o un familiar ([Figura 38](#))⁽⁴²⁾. Sin embargo, la falta de una recopilación exhaustiva de datos significa que estas cifras están subestimadas. Esta subestimación se complementa con datos actualizados de una encuesta a escala de la UE que indican que alrededor del 37 % de las mujeres que han sufrido violencia por parte de su pareja sentimental han sentido que su vida corría peligro debido a la violencia⁽⁴³⁾.

(42) Los datos recopilados proceden de Eurostat y reflejan las estadísticas oficiales sobre delincuencia de todos los Estados miembros, incluidas las estadísticas de la policía, la fiscalía, los tribunales y las prisiones. Los datos recopilados muestran los homicidios intencionales; los datos sobre las víctimas se desglosan por sexo y reflejan su relación con el autor, es decir, si se trata de la pareja sentimental o un familiar.

(43) Datos de la encuesta de la UE sobre la violencia de género (edición de 2021) (gbv_any_cnqv), accesibles en este enlace: https://doi.org/10.2908/GBV_ANY_CNQV.

En 2023, Letonia registró el mayor número de feminicidios por cada 100 000 habitantes, seguida de Lituania y Austria ([Figura 38](#)). Suecia y Eslovaquia solo registraron feminicidios cometidos por la pareja sentimental (⁴⁴).

Figura 38: Mujeres víctimas de homicidios intencionales por parte de un familiar o pareja íntima, 2023 (tasa por cada 100 000 habitantes)



Notas: No se disponía de datos para 2023 sobre Chipre y Finlandia. No se disponía de datos sobre el número de mujeres víctimas de homicidio intencional por parte de su pareja en 2023 en Austria. Rumanía facilitó el número total de mujeres víctimas de homicidio intencional, pero los datos no estaban desglosados por tipo de autor. En Malta no se registró ninguna mujer víctima de homicidio intencional en 2023.

Fuente: Eurostat (crim_hom_vrel).

9.2. Los niveles de violencia denunciada son más elevados entre las mujeres menores de 45 años

Las mujeres de todos los grupos demográficos corren el riesgo de sufrir violencia, pero no todas las que la sufren están dispuestas o son capaces de denunciarla. Datos recientes de encuestas apuntan a que el 31 % de las mujeres de la UE sufren violencia física y/o sexual en su vida adulta ([Figura 39](#)). Las tasas más altas se dan entre las mujeres menores de 45 años.

La situación migratoria y la discapacidad también influyen en la probabilidad de que una mujer sufra violencia y la denuncie. Más mujeres migrantes (36 %) que mujeres nativas (30 %) denuncian violencia, y mucho más

(44) «Las parejas íntimas son personas con las que el encuestado tiene o ha tenido una relación íntima» (Eurostat, 2023). «El término "miembro de la familia o pariente" incluye a los parientes consanguíneos, como padres e hijos, y otros parientes consanguíneos que pueden convivir o no, así como otros miembros del hogar o parientes por matrimonio o adopción (por ejemplo, hermanos, abuelos, tíos, primos, sobrinos, cuñados, etc.)» (Eurostat, 2023).

Menos mujeres con discapacidad (21 %) que mujeres sin discapacidad (50 %) hablan de lo que les ha sucedido.

La mayor prevalencia de la violencia entre las mujeres con un alto nivel de estudios (34 %) y las que viven en zonas urbanas (35 %), en comparación con

mujeres con niveles de educación más bajos y mujeres en zonas suburbanas y rurales —puede explicarse quizás por una mayor concienciación sobre el problema y un mayor acceso a recursos y servicios para denunciar la violencia. Mujeres contra

Violencia en la Educación Europa destaca la distribución desigual de los servicios de apoyo especializados

en muchos Estados miembros (EIGE, 2025b; Floriani et al., 2023). En varios Estados miembros, los refugios y otros servicios esenciales para las mujeres víctimas de violencia solo se encuentran en el

o en las principales ciudades metropolitanas (Floriani et al., 2023).

Las mujeres siguen enfrentándose a muchos obstáculos a la hora de denunciar la violencia a las autoridades, lo que da lugar a

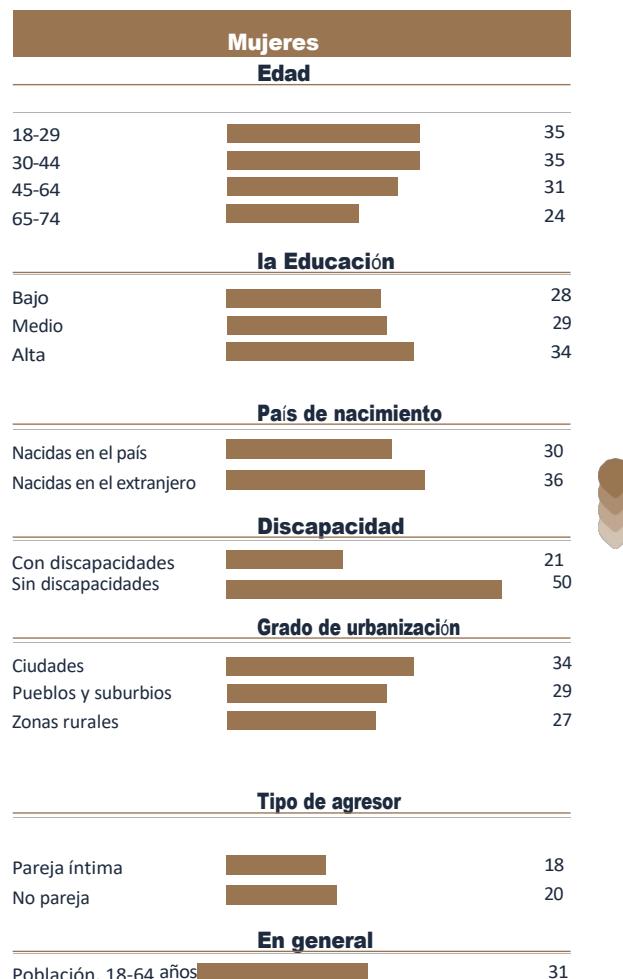
Demasiadas mujeres no reciben ayuda. Datos de la encuesta

revelan que, aunque el 64 % de las mujeres que sufren violencia física y/o sexual han compartido su experiencia de violencia con una persona cercana, solo el 21 % de las mujeres contactó con un servicio sanitario o social al respecto⁽⁴⁵⁾. Peor aún, solo el 14 %

denunció el incidente a la policía (FRA et al., 2024, p. 14).

A pesar de la sistemática falta de denuncias, el número de casos denunciados de agresiones sexuales, especialmente violaciones, ha aumentado significativamente en la UE⁽⁴⁶⁾. Esto podría deberse a que este tipo de actos violentos están aumentando o a que las víctimas están más dispuestas a denunciarlos. La denuncia de estos delitos por parte de las mujeres puede mejorarse cambiando las actitudes hacia la violencia de género, en particular combatiendo la culpabilización de las víctimas, introduciendo en la legislación una definición de violación basada en el consentimiento, mejorando el acceso a los servicios de apoyo y desarrollando mecanismos de denuncia que tengan en cuenta el trauma y se centren en las víctimas.

Figura 39: Mujeres que han sufrido violencia física y/o sexual por parte de cualquier agresor desde los 15 años, grupo de edad de 18 a 74 años, UE-27 (%)



Fuente: Cálculos de los autores basados en la encuesta EU-GBV, oleada de 2021 (gbv_any_type).

(45) Datos de la encuesta UE-GBV (ola de 2021) (gbv_any_rp), accesibles en este enlace: https://doi.org/10.2908/GBV_ANY_RP.

(46) Según datos de Eurostat, en 2022 se produjo un aumento del 25 % en los casos documentados de agresiones sexuales contra mujeres en la UE y los casos denunciados de violación se dispararon un 40 % en comparación con 2019 (EIGE, 2025c, p. 52).

9.3. La creciente tolerancia hacia el abuso entre los jóvenes amenaza la igualdad

Los estereotipos de género en torno a los rasgos femeninos y masculinos y los roles asignados en la sociedad a menudo perpetúan las relaciones de género marcadas por las diferencias de poder y el dominio de los hombres sobre las mujeres. Por lo tanto, son fundamentales para configurar las actitudes sociales sobre la violencia contra las mujeres, reforzando a menudo normas perjudiciales que excusan, justifican o minimizan los comportamientos abusivos hacia las mujeres (Muratore et al., 2025).

Décadas de activismo contra los hombres que actúan con impunidad, incluido el movimiento #metoo, han sensibilizado sobre la violencia contra las mujeres como un fenómeno generalizado en la UE. No obstante, el Flash Eurobarómetro 544 de 2024, «Estereotipos de género: violencia contra las mujeres», revela una tolerancia continuada hacia este tipo de abusos, especialmente entre los hombres y las generaciones más jóvenes.

Si bien la aceptación de la violencia física es relativamente baja en general, la aceptación del control coercitivo, el acoso y la culpabilización de las víctimas es habitual en varios Estados miembros (EIGE, 2025b).

Las mujeres y los hombres están de acuerdo en que

«las mujeres que comparten fotos íntimas de sí mismas con otra persona son, al menos en parte, responsables si una imagen se comparte en Internet sin su consentimiento».

La brecha de género es mayor entre los más jóvenes:

18-24 años: 29 % de mujeres, 40 % de hombres

25-44: 35 % de mujeres, 46 % de hombres

45-64: 42 % de mujeres, 42 % de hombres

Más de 65 años: 52 % de mujeres, 49 % de hombres

Población total: 42 % mujeres, 45 % hombres

Los comportamientos relacionados con el control coercitivo en las relaciones íntimas siguen siendo en gran medida tolerados. En 2024, el 46 % de los hombres y el 26 % de las mujeres encuestados en toda la UE estaban de acuerdo en que es aceptable que un hombre controle las finanzas de su pareja ([Figura 40](#)). El acuerdo es especialmente alto entre la población total de Chipre (63 %), Hungría (62 %) y los Países Bajos (59 %). Es menor en Irlanda (21 %) y en Alemania y España (ambos con un 25 %). En todos los Estados miembros, los hombres consideran más aceptable este tipo de comportamiento que las mujeres, lo que revela importantes diferencias de género ⁽⁴⁷⁾. Estos resultados confirman la normalización del control coercitivo.

(47) Las mayores diferencias se observan en Polonia (– 32 puntos porcentuales) y en Eslovenia y Croacia (ambas con – 24 puntos porcentuales), mientras que las menores, aunque aún notables, se encuentran en Hungría (– 10 puntos porcentuales), Malta (– 11 puntos porcentuales) y Letonia (– 13 puntos porcentuales).

Figura 40: Mujeres y hombres que están de acuerdo con que «es aceptable que un hombre controle las finanzas de su esposa o pareja», grupo de edad de 18 años o más, por Estado miembro (%)



Fuente: Cálculos de los autores basados en el Eurobarómetro Especial 544, «Estereotipos de género: violencia contra las mujeres», 2024, datos.

Estos comportamientos, que a menudo son indicadores tempranos de abusos más evidentes, reflejan normas de género arraigadas que legitiman el dominio masculino en las relaciones. También contribuyen a minimizar la gravedad del abuso económico y emocional, moldeando la percepción que tienen las mujeres de la violencia (Muratore et al., 2023). En muchos casos, las víctimas pueden tener dificultades para distinguir el control financiero de patrones más amplios de inseguridad económica, lo que hace que este tipo de abuso sea más difícil de identificar y resistir (EIGE, 2022a; Postmus et al., 2020).

Al igual que con otros indicadores de violencia de género, los hombres jóvenes expresan sistemáticamente una mayor aceptación de la violencia contra las mujeres. Entre el grupo de edad de 18 a 24 años, el 53 % de los hombres jóvenes, frente al 33 % de las mujeres jóvenes, apoyan el control financiero, en comparación con el 43 % de los hombres y el 26 % de las mujeres de 65 años o más⁽⁴⁸⁾. Se observa una tendencia similar en el control social y digital, donde el 38 % de los hombres jóvenes, frente al 19 % de las mujeres jóvenes, considera aceptable que un hombre controle las actividades o relaciones de su esposa o novia (uso del teléfono móvil, actividades en las redes sociales, etc.). Por el contrario, solo el 18 % de los hombres y el 10 % de las mujeres mayores de 65 años están de acuerdo⁽⁴⁹⁾.

(48) Pregunta 1.5, «Es aceptable que un hombre controle las finanzas de su esposa o novia», Flash Eurobarómetro 544, «Estereotipos de género: violencia contra las mujeres», 2024.

(49) Pregunta 1.6, «Es aceptable que un hombre controle las actividades o relaciones de su esposa/novia (por ejemplo, el uso del teléfono móvil, las actividades en las redes sociales, etc.)», Flash Eurobarómetro 544, «Estereotipos de género: violencia contra las mujeres», 2024.

En varios Estados miembros, entre ellos Eslovaquia, Hungría, Letonia y Malta, la tolerancia hacia el abuso sexista en línea o el acoso en el lugar de trabajo⁽⁵⁰⁾ es considerablemente mayor entre los hombres jóvenes que entre las mujeres jóvenes, con diferencias de género que superan los 20 puntos porcentuales. Esto sugiere que las generaciones más jóvenes, lejos de ser uniformemente más progresistas, están alimentando una reacción contra la igualdad de género. Los hombres jóvenes, en particular, muestran niveles preocupantes de tolerancia hacia el abuso y el control, lo que plantea un desafío generacional que amenaza con revertir los avances recientes (EIGE, 2025b, 2025c).

Un análisis de correlación entre las puntuaciones del Índice de Igualdad de Género 2024 y las declaraciones sobre la violencia de género del Flash Eurobarómetro 544 de 2024, «Estereotipos de género: violencia contra las mujeres», exploró los vínculos entre los niveles generales de igualdad de género en un país y la aceptabilidad de la violencia contra las mujeres en la población. La hipótesis era que las sociedades con igualdad de género constituirían un entorno social en el que la violencia contra las mujeres sería menos aceptable. Por el contrario, la aceptabilidad de la violencia contra las mujeres a nivel individual podría ser predictiva de

la falta de priorización o incluso el rechazo de las políticas de igualdad de género a nivel colectivo y/o social. El análisis concluyó que la aceptabilidad de la violencia contra las mujeres es menor en los Estados miembros con niveles más altos de igualdad de género, según la medición del Índice de Igualdad de Género. En otras palabras, en los Estados miembros donde la igualdad de género es alta, las personas son menos propensas a tolerar la violencia contra las mujeres (EIGE, 2025b).

(50) Este es el caso de la pregunta 3.1, «Si las mujeres comparten su opinión en las redes sociales, deben esperar respuestas sexistas, degradantes y/o abusivas»; la pregunta 3.3, «Si las mujeres comparten fotos íntimas de sí mismas con alguien, son al menos parcialmente responsables si la imagen se comparte en línea sin su consentimiento»; y la pregunta 1.3, «Es aceptable que los hombres hagan comentarios o alusiones sugerentes sobre el aspecto físico de una compañera de trabajo», Flash Eurobarómetro 544, «Estereotipos de género: violencia contra las mujeres», 2024.

Conclusiones

En 2025, el Índice de Igualdad de Género de la UE se sitúa en 63,4 sobre 100. Desde 2010, el índice ha aumentado en 10,5 puntos, y la mayor parte del progreso —7,4 puntos— se ha producido entre 2015 y 2025. Este repunte oculta una tasa de progreso anual mínima de 0,7 puntos, lo que sitúa la plena igualdad fuera de alcance durante otros 50 años.

Igualdad de acceso, condiciones justas: configurar el futuro del trabajo

La igualdad de género en el ámbito laboral ocupa el tercer lugar entre todos los ámbitos del Índice de la UE, con una puntuación de 69,3. A pesar de los modestos avances anuales de 0,4 puntos desde 2015, se necesitarán al menos otros 70 años para alcanzar la igualdad en el empleo y la vida laboral.

Si bien el 71 % de las mujeres trabajan actualmente (frente al 81 % de los hombres), esta cifra está muy por debajo del objetivo de la UE del 78 % para 2030. Los antiguos problemas de las limitadas oportunidades laborales, la discriminación y las responsabilidades de cuidado siguen siendo obstáculos para las mujeres, que a menudo se ven obligadas a trabajar a tiempo parcial o a abandonar por completo el mercado laboral. Estas desigualdades, reforzadas por la insuficiencia de las infraestructuras de cuidado y de los servicios especializados de apoyo a las familias, ponen de relieve la urgente necesidad de políticas que mejoren la conciliación de la vida laboral y familiar.

La segregación ocupacional y el número mucho menor de mujeres en puestos de liderazgo también siguen determinando la brecha de género en el empleo. La segregación de género en el trabajo ha adquirido una nueva relevancia debido a las transiciones digital y ecológica, el panorama cambiante de la seguridad, la naturaleza evolutiva del trabajo y los cambios demográficos. Las mujeres siguen estando sobrerepresentadas en sectores mal remunerados e infravalorados, mientras que los hombres dominan los puestos más altos, incluso en ámbitos dominados por las mujeres. Paralelamente, sectores de alto crecimiento como las TIC se enfrentan a una grave escasez de mano de obra, y solo dos de cada diez especialistas en TIC son mujeres. Dado que la segregación de género en la educación sigue siendo fuerte, el riesgo de que las mujeres queden excluidas de este sector de seguridad en crecimiento es elevado, lo que agrava las diferencias de género en el mercado laboral. Las disparidades de género en la educación y en la población activa son graves obstáculos para la innovación y el crecimiento económico en toda la UE.

Los estereotipos de género profundamente arraigados siguen alimentando la desigualdad. Las normas que vinculan el liderazgo con los hombres y el cuidado de los demás con las mujeres limitan las opciones profesionales, refuerzan la segregación en el lugar de trabajo y disuaden a los hombres de acceder a profesiones relacionadas con el cuidado de otras personas. Estos estereotipos también restringen el acceso de las mujeres a puestos de tiempo completo y alta inversión en campos como la tecnología, la energía y las finanzas, donde las culturas laborales masculinas suelen descuidar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

Las conclusiones del índice exigen medidas políticas tangibles. Cerrar la brecha de género en el empleo no es solo una cuestión de justicia, sino también una necesidad socioeconómica. Liberar todo el potencial de las mujeres significa abordar la segregación ocupacional, garantizar puestos de trabajo de calidad con condiciones dignas y crear perspectivas profesionales igualitarias, pasos fundamentales para reforzar la competitividad, la innovación y la cohesión social en la UE.

Reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y potenciar el crecimiento económico

La igualdad de género en materia financiera ocupa el segundo lugar en el índice, con una puntuación de 73,9, lo que supone un aumento de casi 7,3 puntos en los últimos años. No obstante, la paridad en los ingresos y las pensiones no se alcanzará hasta dentro de al menos dos generaciones.

La igualdad en la independencia económica es esencial para una economía inclusiva y para el crecimiento económico. Sin embargo, las mujeres de la UE siguen teniendo una mayor inseguridad financiera. Por término medio, las mujeres ganan solo el 77 % de los ingresos anuales de los hombres. Dentro de las parejas, ganan un 30 % menos que sus parejas, lo que refuerza la dependencia financiera en el hogar.

El impacto financiero de los salarios más bajos, el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones de la carrera profesional debido a las responsabilidades de cuidado se acumula a lo largo de la vida, lo que da lugar a una importante brecha de género en las pensiones y a un mayor riesgo de pobreza en la vejez. Las barreras estructurales y culturales persisten a pesar de las garantías legales, mientras que las transiciones ecológica y digital y los cambios demográficos corren el riesgo de ampliar aún más las disparidades financieras.

Las políticas que promueven el empleo de las mujeres se encuentran entre las herramientas más eficaces para fomentar la independencia económica y obtener beneficios económicos más amplios. Esto incluye reducir las responsabilidades desiguales en el cuidado del hogar, ampliar los servicios de cuidado y eliminar los desincentivos laborales creados por los sistemas fiscales y de prestaciones. Las mujeres son más propensas que los hombres a reducir sus horas de trabajo o abandonar la población activa cuando aumentan los impuestos o las prestaciones por cuidados son insuficientes.

Las actitudes sociales siguen cambiando lentamente. En 2024, el 40 % de las mujeres y el 45 % de los hombres seguían creyendo que la función principal del hombre es ganar dinero. Estos estereotipos afectan al acceso de las mujeres a los recursos, al crédito empresarial o a la acumulación de riqueza, y perpetúan su inseguridad financiera. Además, crean barreras poderosas, aunque invisibles, para la innovación y el crecimiento económico. Romper los estereotipos y apoyar la igualdad tanto en el hogar como en el trabajo es esencial para la seguridad económica de las mujeres a lo largo de toda su vida y para obtener mayores beneficios socioeconómicos.

Romper las barreras educativas y los estereotipos de género para un futuro más justo

A pesar de los avances en el nivel educativo, la segregación de género en la elección de materias sigue estando profundamente arraigada en toda la UE. Con una puntuación de 57,4 en el índice y un estancamiento en los avances, el ámbito del conocimiento ocupa el quinto lugar. A este ritmo, podrían pasar nada menos que 200 años o más hasta alcanzar una verdadera igualdad en la elección de materias, libre de prejuicios y estereotipos.

Las mujeres han desempeñado un papel fundamental en la consecución del objetivo de Europa 2020 de alcanzar un 40 % de educación terciaria entre las personas de 30 a 34 años. Su éxito contrasta con los reveses que sufren los niños y los jóvenes: a menudo obtienen peores resultados en las pruebas estandarizadas, repiten curso con más frecuencia o abandonan la escuela prematuramente. Estos patrones, influidos por las normas de género y la dinámica del aula, socavan sus oportunidades y su bienestar a largo plazo.

Aunque las niñas y los niños muestran niveles de rendimiento similares en ciencias y matemáticas en la educación secundaria, las expectativas de género los orientan hacia campos diferentes. Las mujeres solo representan una de cada tres personas graduadas en STEM. Por el contrario, los hombres están infrarrepresentados en los estudios de EHW, lo que repercute en su participación posterior en el sector asistencial. Las consecuencias de este desequilibrio ya son visibles: la grave escasez de mano de obra en los sectores tecnológico, sanitario y de bienestar social está empeorando, especialmente en una sociedad envejecida con una demanda creciente de cuidados. Si no hay más hombres que se dediquen a las profesiones sanitarias y asistenciales, se avecina una crisis social.

Las barreras estructurales no son el único factor culpable. Las mujeres jóvenes son más conscientes de que los prejuicios afectan a sus oportunidades, mientras que los hombres jóvenes son menos propensos a reconocer las desigualdades persistentes. Esta tendencia se ve agravada por las reacciones negativas en Internet y los discursos regresivos sobre el género. Para abordar estas divisiones es necesaria una intervención temprana: cuestionar los estereotipos, promover modelos de masculinidad diversos y positivos, y elevar los modelos femeninos en la ciencia y el liderazgo. Romper los estereotipos no es solo un imperativo moral, sino que es esencial para liberar el potencial individual y construir una fuerza laboral resiliente e inclusiva para el futuro.

Redefinir el cuidado y replantearse el uso del tiempo para maximizar los avances en materia de igualdad

Con una puntuación de 65, el ámbito del tiempo ocupa el cuarto lugar en el índice. Las mujeres siguen dedicando considerablemente más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas, lo que les deja menos tiempo para actividades sociales y recreativas. Las mujeres son dos veces más propensas que los hombres a dedicar al menos 35 horas semanales al cuidado de los hijos. También existen diferencias sustanciales entre los géneros en la realización de tareas domésticas como cocinar, limpiar y lavar la ropa, que se acentúan entre las parejas con hijos y las familias monoparentales. Las diferencias de género en el cuidado a largo plazo suponen una carga adicional para el tiempo de las mujeres. Estas responsabilidades superpuestas dejan a muchas mujeres con poco tiempo para el cuidado personal y el desarrollo personal o profesional.

Aunque la participación de los hombres en el cuidado de los hijos está aumentando lentamente, los estereotipos arraigados siguen definiendo las expectativas. Se da por sentado que las mujeres son naturalmente responsables del cuidado de los hijos, mientras que los hombres que prestan cuidados pueden enfrentarse al estigma o a la falta de apoyo en el lugar de trabajo. Casi una de cada cinco mujeres y hombres de la UE sigue asociando el permiso parental de los hombres con una falta de ambición profesional. Por otra parte, casi la mitad de la población cree que los hombres son naturalmente menos competentes en las tareas domésticas, lo que pone de relieve lo profundos que son estos prejuicios.

Para superar estas disparidades es necesario un cambio cultural y medidas políticas específicas. Promover un permiso parental igualitario e intransferible para ambos progenitores puede ayudar a normalizar el cuidado de los hijos por parte de los hombres, mientras que las campañas y el discurso público deberían redefinir el cuidado no remunerado como una responsabilidad social compartida.

Incorporar la conciencia sobre el uso del tiempo en las políticas de igualdad en el lugar de trabajo y cuestionar los estereotipos en torno a las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son pasos esenciales.

El éxito en este ámbito se extendería a todas las áreas de la igualdad de género, lo que permitiría una mayor participación, bienestar y oportunidades económicas para todos. No se trata solo de tiempo, sino de transformar la forma en que valoramos el cuidado y construir un futuro más justo.

Equilibrar el poder, revitalizar la democracia

Aunque es el ámbito más dinámico, el del poder ocupa el último lugar en el índice, con una puntuación de 40,5. Desde 2010, ha logrado avances notables, con importantes mejoras en la toma de decisiones económicas gracias a la acción legislativa y a las cuotas vinculantes.

Sin embargo, las elecciones de la UE de 2024 supusieron un retroceso. Por primera vez desde 1979, la representación de las mujeres en el Parlamento Europeo cayó del 41 % al 39 %. Los hombres siguen dominando los parlamentos nacionales, con un 67 % de los escaños. Solo seis Estados miembros han logrado el equilibrio de género en la representación parlamentaria. Los gobiernos siguen siendo igualmente desiguales, ya que las mujeres solo representan el 35 % de los ministros, una disparidad inquietante, especialmente en medio de las crisis de seguridad actuales, en las que las voces masculinas dominan las agendas de seguridad.

La violencia, la discriminación y los estereotipos arraigados siguen disuadiendo a las mujeres de acceder a puestos de liderazgo o de permanecer en ellos. La asertividad y el dominio, rasgos codificados como masculinos, siguen valorándose más que la empatía y la comunicación, rasgos que suelen asociarse a las mujeres. Casi la mitad de los encuestados de la UE cree que los hombres son más ambiciosos políticamente. Las mujeres líderes se ven a menudo atrapadas en una doble encrucijada: se espera que sean asertivas y cariñosas, ambiciosas y accesibles, lo que dificulta el acceso al liderazgo y su mantenimiento.

Los espacios en línea se han convertido en una fuente importante de abusos dirigidos a las mujeres en la política, el periodismo y el activismo, en particular a aquellas que defienden los derechos de las mujeres. Esto no solo silencia las voces, sino que disuade a las generaciones futuras de participar en la vida pública.

El verdadero equilibrio de género en el poder requiere un cambio audaz y sistémico. Redefinir el liderazgo más allá de los rasgos de género, derribar barreras y garantizar que las mujeres no solo participen, sino que también lideren con autenticidad e impacto, es esencial para crear democracias más representativas y resilientes.

Salud sin sesgos: acabar con las desigualdades de género en la asistencia sanitaria

La salud sigue siendo el ámbito con mejores resultados en el Índice, con una puntuación de 86,2. Sin embargo, los avances se han estancado y las puntuaciones de algunos Estados miembros han descendido en los últimos cinco años. Desde 2010, la proporción de mujeres y hombres que declaran gozar de buena o muy buena salud apenas ha variado. Las múltiples crisis, como la pandemia de COVID-19, la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, el cambio climático y el aumento del coste de la vida, han agravado las desigualdades en el acceso a la asistencia sanitaria y han puesto a prueba los sistemas de salud.

Las mujeres suelen vivir más que los hombres, pero pasan más tiempo de su vida con mala salud, especialmente las mujeres con menor nivel educativo y, en particular, en los Estados miembros con grandes diferencias de género en el empleo. Las mujeres también declaran tener un menor bienestar mental, debido en gran medida a las exigencias del cuidado de otras personas, las dificultades económicas, las normas de género y el estigma que rodea al apoyo a la salud mental.

Aunque son más propensos a cumplir las directrices de la OMS en materia de actividad física y alimentación, los hombres también se involucran más en comportamientos nocivos como el consumo excesivo de alcohol, el tabaquismo, la violencia y el rechazo de la ayuda médica.

Los estereotipos de género refuerzan estos riesgos, disuadiendo a los hombres de buscar atención médica. Como resultado, los hombres están infradiagnosticados en cuanto a la depresión, a pesar de que son casi cuatro veces más propensos a morir por suicidio.

Por lo tanto, es fundamental combatir el estigma en torno a la salud mental de los hombres y promover una atención sanitaria mental sensible al género.

Los sistemas sanitarios también se ven afectados por los prejuicios de género. Si bien las mujeres son más propensas a acudir al médico, en gran parte debido a las necesidades de salud reproductiva, las funciones de cuidado o la renuencia de los hombres a buscar ayuda, también son más propensas a sufrir un trato injusto. Una de cada cinco personas en la UE cree que los hombres reciben un mejor trato por parte del personal médico, y las mujeres jóvenes son especialmente propensas a percibir esta desigualdad en la atención sanitaria. Abordar los estereotipos de género es esencial para una atención sanitaria inclusiva, la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.

No hay igualdad sin libertad frente a la violencia

La violencia contra las mujeres sigue siendo uno de los principales obstáculos para la igualdad de género en la UE. La magnitud de este fenómeno es sorprendente: una de cada tres mujeres en la UE afirma haber sufrido violencia física y/o sexual, y más de la mitad de las encuestadas sufre consecuencias para su salud.

Sin embargo, casi un tercio de las víctimas nunca revelan su experiencia, especialmente las mujeres más jóvenes.

La violencia de género limita gravemente la participación de las mujeres en la vida económica, social y política, lo que a menudo conduce a la pérdida del empleo, la dependencia económica y la disminución de la libertad de expresión. Se entrecruza con otras formas de opresión —pobreza, racismo y exclusión social— y pone en mayor riesgo a grupos vulnerables como las mujeres mayores, las migrantes, las mujeres con discapacidad y las personas LGTBIQ.

Las actitudes culturales desempeñan un papel fundamental. Si bien la violencia física y sexual son ampliamente condenadas, el control coercitivo, el acoso y la culpabilización de las víctimas siguen estando preoccupantemente normalizados. El abuso económico, como el control de las finanzas de la pareja, a menudo pasa desapercibido. Los jóvenes, especialmente los hombres jóvenes, muestran una mayor aceptación de este tipo de comportamientos controladores que las generaciones mayores, lo que indica un preocupante cambio generacional que amenaza el progreso de la igualdad de género.

Es alentador que los Estados miembros con mayor igualdad de género, según el índice, muestren una menor tolerancia hacia la violencia contra las mujeres (EIGE, 2025b). Esta correlación subraya la importancia de promover políticas sensibles al género, fomentar el liderazgo de las mujeres y garantizar sistemas de atención y empleo equitativos. Una UE con igualdad de género no es solo un imperativo moral, sino una vía estratégica para erradicar la violencia contra las mujeres y fomentar sociedades inclusivas y seguras para todos.

Referencias

Abele, A. E. y Wojciszke, B. (2007), «Agency and communion from the perspective of self versus others» (*Agencia y comunión desde la perspectiva del yo frente a los demás*), *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 93, n.º 5, pp. 751-763, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.751>.

Abulbasal, R., Ingersoll, A. y Glass, C. (2024), «Enfoques sociológicos sobre las mujeres y la teoría del liderazgo: hacia un enfoque interseccional», en: Madsen, S. R. (ed.), *Handbook of Research on Gender and Leadership*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 84-98, <https://doi.org/10.4337/9781035 306893.00016>.

Angelici, M., Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, M. C. et al. (2022), «Pension information and women's awareness» (Información sobre pensiones y concienciación de las mujeres), *The Journal of the Economics of Ageing*, vol. 23, 100396, <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100396>.

Azzollini, L., Breen, R. y Nolan, B. (2023), «De la igualdad de género a la igualdad de ingresos familiares: el papel de los resultados del mercado laboral femenino en los países de la OCDE», *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 86, 100823, <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2023.100823>.

Bahruz Nuri, A., Alakbar Asadova, A., Abulfaz Heyderova, N. y Mahammad Mammadova, K. (2024), «Cuestiones de género en la educación», *Revista UNES Universidad Escuela y Sociedad*, vol. 16, n.º 6, pp. 272-278, <http://ref.scielo.org/vd2jzd>.

Baker, P., White, A. y Morgan, R. (2020), «Men's health: COVID-19 pandemic highlights need for overdue policy action» (*La salud masculina: la pandemia de COVID-19 pone de relieve la necesidad de adoptar medidas políticas que deberían haberse tomado hace tiempo*), *The Lancet*, vol. 395, n.º 10241, pp. 1886-1888, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31303-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31303-9).

Balestra, C., Caisl, J. y Hermida, L. (2025), «Mapping trends and gaps in household wealth across OECD countries» (Análisis de las tendencias y las diferencias en la riqueza de los hogares en los países de la OCDE), *Documentos de la OCDE sobre bienestar y desigualdades*, Documento de trabajo n.º 37, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), París, <https://doi.org/10.1787/4bb6ec53-en>.

Balta, N., Japashov, N., Karimova, A., Agaidarova, S., Abisheva, S. et al. (2023), «Actitud de las alumnas de secundaria y bachillerato hacia las carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas en diferentes cursos y tipos de centros educativos», *Frontiers in Education*, vol. 8, 1158041, <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1158041>.

Bartels, C. y Shupe, C. (2023), «Factores que influyen en la elasticidad de la participación en Europa: ¿el género o el papel de quien aporta ingresos en el hogar?», *International Tax and Public Finance*, vol. 30, n.º 1, pp. 167-214, <https://doi.org/10.1007/s10797-021-09711-z>.

Bosque-Prous, M., Espelt, A., Borrell, C., Bartroli, M., Guitart, A. M. et al. (2015), «Diferencias de género en el consumo peligroso de alcohol entre personas de mediana edad en Europa: el papel del contexto social y el empoderamiento de las mujeres», *European Journal of Public Health*, vol. 25, n.º 4, pp. 698-705, <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku234>.

Breslin, R. A., Pandey, S. y Riccucci, N. M. (2017), «Interseccionalidad en la investigación sobre liderazgo público: revisión y agenda de investigación futura», *Review of Public Personnel Administration*, vol. 37, n.º 2, pp. 160-182, <https://doi.org/10.1177/0734371X17697118>.

Bruckmüller, S. y Branscombe, N. R. (2010), «The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts» (*El precipicio de cristal: cuándo y por qué se elige a las mujeres como líderes en contextos de crisis*), *British Journal of Social Psychology*, vol. 49, n.º 3, pp. 433-451, <https://doi.org/10.1348/014466609X466594>.

Brussino, O. y McBrien, J. (2022), «Estereotipos de género en la educación: políticas y prácticas para abordar los estereotipos de género en los sistemas educativos de la OCDE», *Documentos de trabajo sobre educación de la OCDE*, n.º 271, Publicaciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/a46ae056-en>.

Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) (2025), «¿Qué hay de nuevo en la FP inicial? Indicadores clave a partir de las estadísticas», https://www.cedefop.europa.eu/files/whatsnewinivet_2025.pdf.

Chalabaev, A., Sarrazin, P., Fontayne, P., Boiché, J. y Clément-Guillotin, C. (2013), «La influencia de los estereotipos sexuales y los roles de género en la participación y el rendimiento en el deporte y el ejercicio: revisión y orientaciones futuras», *Psychology of Sport and Exercise*, vol. 14, n.º 2, pp. 136-144, <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.10.005>.

Chan, R. C. H. (2022), «Una perspectiva cognitiva social sobre las disparidades de género en la autoeficacia, el interés y las aspiraciones en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM): La influencia de las normas culturales y de género», *Revista Internacional de Educación STEM*, vol. 9, 37, <https://doi.org/10.1186/s40594-022-00352-0>.

Consejo de Municipios y Regiones de Europa (2024), Las mujeres en la política: tendencias locales y europeas, <https://ccre-cemr.org/wp-content/uploads/2024/11/Women-In-Politics-Study-2024-ENG.pdf>.

Consejo de la Unión Europea (2020a), Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, DO C 417, 2.12.2020, p. 1, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2020_417_R_0001.

Consejo de la Unión Europea (2020b), Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre el plan de trabajo de la Unión Europea en materia de deporte (1 de enero de 2021-30 de junio de 2024), DO C 419 de 4.12.2020, p. 1, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A42020Y1204%2801%29>.

Consejo de la Unión Europea (2021), Resolución del Consejo sobre un marco estratégico para la cooperación europea en materia de educación y formación con vistas al espacio europeo de la educación y más allá (2021-2030), DO C 66, 26.2.2021, p. 1, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32021G0226%2801%29>.

Consejo de la Unión Europea (2022), Resolución del Consejo sobre el plan de trabajo de la UE en materia de cultura 2023-2026, DO C 466 de 7.12.2022, p. 1, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022G1207%2801%29&qid=1671635488811>.

Daldrop, C., Buengeler, C. y Homan, A. C. (2023), «Una perspectiva interseccional sobre los líderes jóvenes: sesgo hacia las mujeres y los hombres jóvenes en puestos de liderazgo», *Frontiers in Psychology*, vol. 14, 1204547, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1204547>.

Eagly, A. H. y Karau, S. J. (2002), «Role congruity theory of prejudice toward female leaders» (Teoría de la congruencia de roles del prejuicio hacia las mujeres líderes), *Psychological Review*, vol. 109, n.º 3, pp. 573-598, <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>. EIGE (2013),

Informe sobre el índice de igualdad de género, Italia, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/9948>.

EIGE (2014), *Estimación de los costes de la violencia de género en la Unión Europea*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/79629>.

EIGE (2015), *Igualdad de género en el deporte*, Vilna, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/534413>.

EIGE (2017a), *Beneficios económicos de la igualdad de género en la UE: panorámica de la UE y los Estados miembros de la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/782022>.

EIGE (2017b), *Índice de Igualdad de Género 2017: Marco de medición de la violencia contra las mujeres*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/275010>.

EIGE (2017c), *Índice de Igualdad de Género 2017 – Informe metodológico*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/601545>.

EIGE (2018), *Estudio y trabajo en la UE: diferencias por género*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/595585>.

EIGE (2019a), *Intersecting Inequalities: Gender Equality Index*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/67036>.

EIGE (2019b), *Abordar la brecha salarial de género: no sin un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada: nota de investigación*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/725703>.

EIGE (2020), *Beijing + 25: Quinta revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados miembros de la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/169862>.

EIGE (2021a), *Índice de Igualdad de Género 2021: Salud*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/834132>.

EIGE (2021b), *Desigualdades de género en el cuidado y consecuencias para el mercado laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/074>.

EIGE (2022a), *Lucha contra el control coercitivo y la violencia psicológica contra las mujeres en los Estados miembros de la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/341329>.

EIGE (2022b), *Índice de Igualdad de Género 2022: La pandemia de COVID-19 y los cuidados*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/035888>.

EIGE (2023), *Un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada: reducir la brecha de género en el cuidado de las personas*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/741565>.

EIGE (2024a), *Independencia financiera e igualdad de género: estableciendo vínculos entre ingresos, riqueza y poder*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/05249>.

EIGE (2024b), *Equilibrio de género en la política*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-politics-november-2024?language_content_entity=en.

EIGE (2024c), *Índice de Igualdad de Género 2024: mantener el impulso en un camino frágil*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/9523460>.

EIGE (2025a), *Abordar la violencia de género en la migración: cómo reforzar los planes de acción nacionales sobre las mujeres, la paz y la seguridad en toda la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/5832773>.

EIGE (2025b), *Índice de Igualdad de Género 2024: Lucha contra la violencia contra las mujeres, lucha contra las desigualdades de género*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/7338139>.

EIGE (2025c), *Impact Driver: hitos y oportunidades para la igualdad de género en la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/8280076>.

Eurofound y EIGE (2021), *Convergencia ascendente en materia de igualdad de género: ¿hasta qué punto se acerca la Unión a la igualdad?*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/64463>.

Comisión Europea (2017), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, COM(2017) 250 final, de 26 de abril de 2017, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52017DC0250>.

Comisión Europea (2019), *PISA 2018 y la UE: Luchar por la equidad social a través de la educación*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/964797>.

Comisión Europea (2020a), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones —Configurar el futuro digital de Europa, COM(2020) 67 final, de 19 de febrero de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0067&qid=1709241539630>.

Comisión Europea (2020b), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Una Unión de igualdad: Estrategia de igualdad de género 2020-2025, COM(2020) 152 final, de 5 de marzo de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>.

Comisión Europea (2020c), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Plan de acción para la educación digital 2021-2027: Reformar la educación y la formación para la era digital, COM(2020) 624 final, de 30 de septiembre de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>.

Comisión Europea (2020d), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Agenda europea de competencias para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, COM(2020) 274 final, de 1 de julio de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0274>.

Comisión Europea (2020e), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el Plan de Acción para la Democracia Europea, COM(2020) 790 final, de 3 de diciembre de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2020%3A790%3AFIN&qid=1607079662423>.

Comisión Europea (2021a), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Brújula digital 2030: el camino europeo hacia la década digital, COM(2021) 118 final, de 9 de marzo de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021DC0118>.

Comisión Europea (2021b), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de acción del pilar europeo de derechos sociales, COM(2021) 102 final, de 4 de marzo de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>.

Comisión Europea (2025a), «La década digital de Europa», sitio web de la Comisión Europea, última actualización el 16 de junio de 2025, último acceso el 3 de octubre de 2025, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/europes-digital-decade>.

Comisión Europea (2025b), *Marco de seguimiento de la UE sobre la Recomendación del Consejo relativa al acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://webgate.ec.europa.eu/circabc-ewpp/ui/group/bab664d7-1188-47b2-9fa6-869902320ba2/library/2ac9aa59-5c4a-45c9-b710-f73a14246666/details>.

Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, Kingma, A. y Vandeplas, A. (2022), «The macro-economic benefits of gender equality» (Los beneficios macroeconómicos de la igualdad de género), *European Economy Economic Briefs*, n.º 071, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2765/08810>.

Comisión Europea: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura (2022), *Hacia una mayor igualdad de género en el deporte: Recomendaciones y plan de acción del Grupo de Alto Nivel sobre la Igualdad de Género en el Deporte* (2022), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/10036>.

Comisión Europea: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, Ecorys y Hammonds, W. (2023), *Cultura y democracia: las pruebas —Cómo la participación de los ciudadanos en actividades culturales mejora el compromiso cívico, la democracia y la cohesión social— Lecciones de la investigación internacional*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/39199>.

Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores, Fondazione Giacomo Brodolini, Instituto de Investigación Social, Rastrigina, O. y Verashchagina, A. (2015), *Secondary Earners and Fiscal Policies in Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/539560>.

Comisión Europea: Dirección General de Política Regional y Urbana, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. et al. (2024), *Noveno informe sobre la cohesión económica, social y territorial*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2776/264833>.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2022), Decisión (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se establece el programa político «Década Digital 2030», DO L 323, 19.12.2022, p. 4, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2022:323:FULL>.

Eurostat (2019a), «Cómo emplean su tiempo las mujeres y los hombres: estadísticas», sitio web de Eurostat, abril de 2019, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=How do women and men use their time - statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=How_do_women_and_men_use_their_time_-_statistics).

Eurostat (2019b), «¿Con qué frecuencia acude al médico?», sitio web de Eurostat, 25 de febrero de 2019, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20190225-1>.

Eurostat (2023), «Violencia de género contra las mujeres (VGM)», sitio web de Eurostat, 18 de marzo de 2025, último acceso el 3 de octubre de 2025. (creado el 30 de noviembre de 2023), https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/gbv_sims.htm.

Eurostat (2024), «Estadísticas sobre salud mental y cuestiones relacionadas», sitio web de Eurostat, julio de 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Mental health and related issues statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Mental_health_and_related_issues_statistics).

Fleming, P. J., Gruskin, S., Rojo, F. y Dworkin, S. L. (2015), «La violencia de los hombres contra las mujeres y los hombres está interrelacionada: recomendaciones para una intervención simultánea», *Social Science & Medicine*, vol. 146, pp. 249-256, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.10.021>.

Floriani, E. y Dudouet, L. (2023), *Informe nacional de WAVE 2023: La situación y el valor de los servicios especializados para mujeres en la prevención y la lucha contra la violencia de género contra las mujeres*, WAVE – Women Against Violence Europe, Viena, https://wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE_CountryReport2023.pdf.

FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) (2024), *La igualdad LGBTIQ en una encrucijada: avances y retos*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2811/920578>.

FRA, EIGE y Eurostat (2024), *Encuesta de la UE sobre la violencia de género: resultados clave: experiencias de las mujeres en los 27 Estados miembros de la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/eu-gender-violence-survey-key-results>.

Gerstel, N. y Clawson, D. (2018), «Control over time: Employers, workers, and families shaping work schedules» (*Control sobre el tiempo: los empleadores, los trabajadores y las familias configuran los horarios de trabajo*), *Annual Review of Sociology*, vol. 44, n.º 1, pp. 77-97, <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073117-041400>.

Golestani, R., Farahani, F. K. y Peters, P. (2025), «Exploring barriers to accessing health care services by young women in rural settings: A qualitative study in Australia, Canada, and Sweden» (Análisis de las barreras que impiden el acceso de las mujeres jóvenes a los servicios de atención sanitaria en entornos rurales: un estudio cualitativo en Australia, Canadá y Suecia), *BMC Public Health*, vol. 25, 213, <https://doi.org/10.1186/s12889-025-21387-2>.

Gumà, J., Solé-Auró, A. y Arpino, B. (2019), «Examen de los determinantes sociales de la salud: el papel de la educación, la organización del hogar y los grupos de países por género», *BMC Public Health*, vol. 19, 699, <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7054-0>.

Haslam, S. A. y Ryan, M. K. (2008), «The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations» (*El camino hacia el precipicio de cristal: diferencias en la percepción de la idoneidad de hombres y mujeres para ocupar puestos de liderazgo en organizaciones exitosas y fracasadas*), *The Leadership Quarterly*, vol. 19, n.º 5, pp. 530-546, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.011>.

Hessami, Z. y Lopes Da Fonseca, M. (2020), «Representación política femenina y efectos sustantivos en las políticas: una revisión bibliográfica», *European Journal of Political Economy*, vol. 63, 101896, <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2020.101896>.

Huber, E., Stephens, J. D., Bradley, D., Moller, S. y Nielsen, F. (2009), «The politics of women's economic independence» (La política de la independencia económica de las mujeres), *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 16, n.º 1, pp. 1-39, <https://doi.org/10.1093/sp/jxp005>.

Iwamoto, D. K. y Smiler, A. P. (2013), «El alcohol te hace macho y te ayuda a hacer amigos: el papel de las normas masculinas y la presión de los compañeros en el consumo de alcohol de los adolescentes», *Substance Use & Misuse*, vol. 48, n.º 5, pp. 371-378, <https://doi.org/10.3109/10826084.2013.765479>.

Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S. y Reichard, R. J. (2008), «The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders» (*El tipo fuerte y sensible: efectos de los estereotipos de género y los prototipos de liderazgo en la evaluación de los líderes masculinos y femeninos*), *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 106, n.º 1, pp. 39-60, <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.12.002>.

Koburtay, T., Syed, J. y Haloub, R. (2019), «Congruencia entre el rol de género femenino y el rol de líder: una revisión bibliográfica», *European Business Review*, vol. 31, n.º 6, pp. 831-848, <https://doi.org/10.1108/EBR-05-2018-0095>.

Lyons, E., Mesghina, A. y Richland, L. E. (2022), «Complicated gender gaps in mathematics achievement: Elevated stakes during performance as one explanation» (Complicadas diferencias de género en el rendimiento matemático: el aumento de la presión durante la realización de la prueba como una explicación), *Mind, Brain, and Education*, vol. 16, n.º 1, pp. 36-47, <https://doi.org/10.1111/mbe.12312>.

Martínez-Manrique, L., Berasaluce, M., Sureda, X. y Sandín Vázquez, M. (2022), «Gender matters: Identity, risk perception and preventive interventions for alcohol consumption among adolescents using a qualitative approach» (Las cuestiones de género importan: identidad, percepción del riesgo e intervenciones preventivas para el consumo de alcohol entre los adolescentes utilizando un enfoque cualitativo), *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, n.º 24, 16435, <https://doi.org/10.3390/ijerph192416435>.

Moon, P. W. y Kim, H. J. (2024), «La creciente brecha de género: cambio en la percepción de la igualdad de género entre los jóvenes de Estados Unidos», *International Area Studies Review*, vol. 27, n.º 1, pp. 1-20, <https://doi.org/10.69473/iasr.2024.27.1.1>.

Muratore, M. G., Villante, C. y Scarnicchia, L. (2025), «La narrativa del género y el profundo impacto del peso del lenguaje», en: Pollice, A. y Mariani, P. (eds.), *Estadística metodológica y aplicada y demografía I – SIS 2024, artículos breves, sesiones plenarias y especializadas*, Springer Nature Switzerland, Cham, pp. 265-270, https://doi.org/10.1007/978-3-031-64346-0_45.

Nicolò, G., Zampone, G., Sannino, G. y De Iorio, S. (2022), «Sustainable corporate governance and non-financial disclosure in Europe: Does the gender diversity matter?», *Journal of Applied Accounting Research*, vol. 23, n.º 1, pp. 227-249, <https://doi.org/10.1108/JAAR-04-2021-0100>.

Nuber, C. y Velte, P. (2021), «Board gender diversity and carbon emissions: European evidence on curvilinear relationships and critical mass» (*Diversidad de género en los consejos de administración y emisiones de carbono: evidencia europea sobre relaciones curvilíneas y masa crítica*), *Business Strategy and the Environment*, vol. 30, n.º 4, pp. 1958-1992, <https://doi.org/10.1002/bse.2727>.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2021), *¿Suficientemente hombres? Medir las normas masculinas para promover el empoderamiento de las mujeres*, Publicaciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6ffd1936-en>.

OCDE (2023), *Unir fuerzas por la igualdad de género: ¿Qué nos frena?*, Publicaciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>.

OCDE (2024), *Panorama de la educación 2024: Indicadores de la OCDE*, Publicaciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.

OCDE y UE (2022), *Panorama de la salud: Europa 2022 – Estado de la salud en la UE*, Publicaciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/507433b0-en>.

OCDE, UE y Comisión Europea: Centro Común de Investigación (2008), *Manual sobre la elaboración de indicadores compuestos: metodología y guía del usuario*, Publicaciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/9789264043466-en>.

Orazalin, N. y Baydauletov, M. (2020), «Estrategia de responsabilidad social corporativa y desempeño ambiental y social de las empresas: el papel moderador de la diversidad de género en los consejos de administración», *Responsabilidad social corporativa y gestión ambiental*, vol. 27, n.º 4, pp. 1664-1676, <https://doi.org/10.1002/csr.1915>.

Permanyer, I. (2015), «¿Por qué llamarlo «igualdad» cuando debería ser «logro»? Una propuesta para corregir las «brechas de género corregidas» en el Índice de Igualdad de Género de la UE», *Revista de Política Social Europea*, vol. 25, n.º 4, pp. 414-430, <https://doi.org/10.1177/0958928715594545>.

Pogrebna, G., Angelopoulos, S., Motsi-Omojiade, I., Kharlamov, A. y Tkachenko, N. (2024), «El impacto de los prejuicios raciales y de género interseccionales en el liderazgo femenino de las minorías a lo largo de dos siglos», *Scientific Reports*, vol. 14, 111, <https://doi.org/10.1038/s41598-023-50392-x>.

Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N. y Chung, D. (2020), «El abuso económico como forma invisible de violencia doméstica: una revisión multinacional», *Trauma, Violence, & Abuse*, vol. 21, n.º 2, pp. 261-283, <https://doi.org/10.1177/1524838018764160>.

Punzalan, C. H. (2022), «Intereses en STEM y perspectivas profesionales futuras de los estudiantes de secundaria: un estudio de género», *International Journal of Research in Education and Science*, vol. 8, n.º 1, pp. 93-102, <https://doi.org/10.46328/ijres.2537>.

Răileanu Szeles, M. (2018), «Comparative examination of self-perceived health and other measures of the quality of life across the EU-27» (Examen comparativo de la *salud* autopercibida y otras medidas de la calidad de vida en la UE-27), *Social Indicators Research*, vol. 137, n.º 1, pp. 391-411, <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1597-1>.

Reeves, A. y Hanefeld, J. (2020), *Understanding the Drivers of Health Equity: The power of political participation – The WHO European health equity status report initiative*, Oficina Regional de la OMS para Europa, Copenhague, <https://www.who.int/europe/publications/item/WHO-EURO-2020-1697-41448-56504>.

Reeves, A., Brown, C. y Hanefeld, J. (2022), «Representación política femenina y brecha de género en materia de salud: un análisis transnacional de 49 países europeos», *European Journal of Public Health*, vol. 32, n.º 5, pp. 684-689, <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckac122>.

Ryan, M. K. y Haslam, S. A. (2005), «The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions» (El precipicio de cristal: pruebas de que las mujeres están sobrerepresentadas en puestos de liderazgo precarios), *British Journal of Management*, vol. 16, n.º 2, pp. 81-90, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>.

Samulowitz, A., Gremyr, I., Eriksson, E. y Hensing, G. (2018), «“Hombres valientes” y “mujeres emocionales”: una revisión bibliográfica basada en la teoría sobre los prejuicios de género en la atención sanitaria y las normas de género hacia los pacientes con dolor crónico», *Pain Research and Management*, vol. 2018, n.º 1, 6358624, <https://doi.org/10.1155/2018/6358624>.

Saripapa, N. (2019), *Informe analítico sobre el maltrato a las mujeres mayores en determinados países europeos*, Universidad de Tartu, http://www.voiva.fi/wp-content/uploads/2019/03/TISOVA_O1-report-1.pdf.

Sharma, N., Chakrabarti, S. y Grover, S. (2016), «Diferencias de género en el cuidado familiar: cuidadores de personas con enfermedades mentales», *World Journal of Psychiatry*, vol. 6, n.º 1, pp. 7-17, <https://doi.org/10.5498/wjp.v6.i1.7>.

Stavropoulou, M. (2019), *Normas de género, salud y bienestar*, Fomento del aprendizaje y la innovación sobre las normas de género, Londres, https://www.alignplatform.org/sites/default/files/2020-08/align_guide_health-updated_0.pdf.

Tremmel, M. y Wahl, I. (2023), «Estereotipos de género en el liderazgo: análisis del contenido y la evaluación de los estereotipos sobre los líderes típicos, masculinos y femeninos», *Frontiers in Psychology*, vol. 14, 1034258, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1034258>.

van der Vleuten, M., Jaspers, E., Maas, I. y van der Lippe, T. (2016), «Boys' and girls' educational choices in secondary education – The role of gender ideology» (Las opciones educativas de los chicos y las chicas en la educación secundaria: el papel de la ideología de género), *Educational Studies*, vol. 42, n.º 2, pp. 181-200, <https://doi.org/10.1080/03055698.2016.1160821>.

Vogler, C. y Pahl, J. (1994), «Money, power and inequality within marriage» (Dinero, poder y desigualdad dentro del matrimonio), *The Sociological Review*, vol. 42, n.º 2, pp. 263-288, <https://doi.org/10.1111/j.1467-954x.1994.tb00090.x>.

Wang, N., Tan, A.-L., Zhou, X., Liu, K., Zeng, F. et al. (2023), «Diferencias de género en el interés de los estudiantes de secundaria por las carreras STEM: una comparación multigrupo basada en un modelo de ecuaciones estructurales», *International Journal of STEM Education*, vol. 10, 59, <https://doi.org/10.1186/s40594-023-00443-6>.

Welch, R. (2022), «Ending violence against women in politics in southeastern Europe» (Acabar con la violencia contra las mujeres en la política en el sudeste de Europa), sitio web del Instituto Nacional Demócrata, 15 de marzo de 2022, <https://www.ndi.org/our-stories/ending-violence-against-women-politics-southeastern-europe>.

OMS (2021), «Género y salud», sitio web de la OMS, 24 de mayo de 2021, <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/gender-and-health>.

OMS (2025), «Trastorno depresivo (depresión)», sitio web de la OMS, 29 de agosto de 2025, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>.

Woodward, M. (2019), «Cardiovascular disease and the female disadvantage», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 16, n.º 7, 1165, <https://doi.org/10.3390/ijerph16071165>.

Yerkes, M. A., Roeters, A. y Baxter, J. (2020), «Diferencias de género en la calidad del ocio: una comparación transnacional», *Community, Work & Family*, vol. 23, n.º 4, pp. 367-384, <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1528968>.

Zheng, W., Surgevil, O. y Kark, R. (2018), «Dancing on the razor's edge: How top-level women leaders manage the paradoxical tensions between agency and communion» (Bailando sobre el filo de la navaja: cómo las *mujeres líderes* de alto nivel gestionan las *tensiones paradójicas* entre la agencia y la comunión), *Sex Roles*, vol. 79, n.º 11, pp. 633-650, <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0908-6>.

Anexos

Anexo 1. Lista de indicadores del Índice de Igualdad de Género

Tabla 16: Índice de Igualdad de Género 2025 – lista de indicadores

Ámbito	Subárea	Indicador	Descripción	Fuente	Fuente de datos (año)
Trabajo	Participación	1 Tasa de empleo ETC, grupo de edad 15-89 (%)	La tasa de empleo ETC es una forma de medir el número de personas empleadas de manera que sean comparables, aunque trabajen un número diferente de horas a la semana. Un trabajador a tiempo completo se cuenta como un ETC, mientras que un trabajador a tiempo parcial obtiene una puntuación proporcional a las horas que trabaja. La unidad se obtiene comparando el número medio de horas trabajadas por un empleado a tiempo parcial con el número medio de horas trabajadas por un trabajador a tiempo completo. Por ejemplo, un trabajador a tiempo parcial empleado durante 20 horas a la semana, cuando el trabajo a tiempo completo consiste en 40 horas, se cuenta como 0,5 ETC.	Cálculos del EIGE basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat	2023
		2 Duración de la vida laboral, grupo de edad de 15 años o más (años)	El indicador de duración de la vida laboral mide el número de años que se espera que una persona de 15 años permanezca activa en el mercado laboral a lo largo de su vida.	Eurostat, EU-LFS (lfsi_dwl_a)	2024
	Segregación y calidad del trabajo	3 Especialistas en TIC, grupo de edad de 15 a 74 años (%)	Porcentaje de mujeres y hombres empleados como especialistas en TIC.	Eurostat (isoc_sks_itsps)	2024
		4 Directivos, grupo de edad 15-74 (%)	Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, grupo principal 1).	Eurostat (lfsa_egais)	2024
		5 Trabajadores con salarios bajos, grupo de edad de 16 años y más (%)	Porcentaje de la población empleada que percibe dos tercios o menos de la mediana nacional de los ingresos de los empleados, lo que incluye los ingresos brutos en efectivo o casi en efectivo de los empleados, los ingresos brutos no monetarios de los empleados y las cotizaciones a la seguridad social de los empleadores.	Cálculos del EIGE basados en Eurostat, EU-SILC, microdatos	2024 (2023 datos para Hungría; datos provisionales para Lituania)

Ámbito	Subámbito	Indicador	Descripción	Fuente	Fuente de datos (año)	
Dinero	Recursos financieros	6	Ingresos medios, grupo de edad de 18 a 64 años, población empleada (estándar de poder adquisitivo)	Ingresos medios anuales de la población empleada de entre 18 y 64 años, calculados como la mediana de los ingresos brutos en efectivo o casi en efectivo de los empleados, los ingresos brutos no monetarios de los empleados y las prestaciones en efectivo de los trabajadores autónomos.	Cálculos del EIGE basados en Eurostat, EU-SILC, microdatos	2024 (2023 datos para Hungría; datos provisionales para Lituania)
		7	Brecha de género en las pensiones, grupo de edad de 65 años y más (%)	La brecha de pensiones entre hombres y mujeres es la diferencia entre la pensión bruta media que reciben los hombres y la pensión bruta media que reciben las mujeres, expresada como porcentaje de la pensión media de los hombres. Excluye las pensiones nulas, lo que significa que se calcula con aquellos encuestados que tienen al menos un valor de ingresos positivo en términos brutos en las variables de ingresos por pensiones (prestaciones por vejez, prestaciones de supervivencia y pensiones ordinarias de planes privados individuales). Muestra el porcentaje en que los ingresos medios por pensiones de las mujeres son superiores o inferiores a los de los hombres.	Eurostat, EU-SILC (ilc_pnp13)	2024
	Situación económica	8	Mediana de la ratio de ingresos dentro de las parejas, grupo de edad 18-64 (%)	La mediana de la ratio de ingresos anuales se expresa como porcentaje de los ingresos de la pareja para las mujeres y los hombres en pareja que tienen empleo y están en edad de trabajar, por Estado miembro. Los ingresos se calculan como la mediana de los ingresos brutos en efectivo o casi en efectivo de los empleados, los ingresos brutos no monetarios de los empleados y las prestaciones en efectivo del trabajo por cuenta propia.	Cálculos del EIGE basados en Eurostat, EU-SILC, microdatos	2024 (2023 datos para Hungría; datos provisionales para Lituania)
		9	Pobreza laboral de los adultos empleados en hogares unipersonales o monoparentales, grupo de edad de 16 años o más (%)	La tasa de riesgo de pobreza en el empleo es el porcentaje de personas empleadas que se encuentran en riesgo de pobreza, lo que significa que su renta disponible (después de las transferencias sociales) es inferior al 60 % de la renta disponible equivalente media nacional.	Cálculos del EIGE basados en Eurostat, EU-SILC, microdatos	2024 (2023 para Hungría; datos provisionales para Lituania)

Ámbito	Subámbito		Indicador	Descripción	Fuente	Fuente de datos (año)
Conocimiento	Logros y participación	10	Titulados superiores, grupo de edad de 30 a 34 años (%)	Se trata del porcentaje de la población de entre 30 y 34 años que ha completado con éxito estudios terciarios en el nivel más alto de educación: nivel 5 de la CINE (educación terciaria de ciclo corto), que a menudo comienza después de la educación secundaria superior, y/o niveles 6 (licenciatura o equivalente), 7 (máster o equivalente) y/o 8 (estudios de doctorado o equivalente).	Eurostat, EU-LFS (edat_lfse_03)	2024
		11	Graduados de FP inicial, grupo de edad 25-34 (%)	Se trata del porcentaje de la población de entre 25 y 34 años que ha completado con éxito estudios de FP inicial como nivel educativo más alto alcanzado en el nivel CINE 3, educación secundaria superior, y/o nivel 4, educación postsecundaria no terciaria (ED3_4VOC). La FP inicial tiene por objeto ayudar a los estudiantes/aprendices a adquirir habilidades y competencias que les permitan acceder a una ocupación o un puesto de trabajo específicos.	Eurostat, EU-LFS (edat_lfse_03)	2024
	Segregación	12	Titulados en educación terciaria en EHW, CINE 5-8 (estudiantes terciarios) (%)	Porcentaje de titulados en los campos CINE F01 (educación), F02 (artes y humanidades) y F09 (salud y bienestar) en los niveles CINE 5-8 sobre el total de titulados. Nota sobre la edad: en los niveles CINE 5-8, que abarcan la educación terciaria, la edad típica de los estudiantes suele ser a partir de los 18 o 19 años. En particular, el nivel CINE 5 (educación terciaria de ciclo corto) suele comenzar después de la educación secundaria superior, mientras que los niveles 6 (licenciatura o equivalente), 7 (máster o equivalente) y 8 (doctorado o equivalente) suelen seguir a continuación. Muchos estudiantes de los niveles CINE 6-8 tienen entre veinte y veinticinco años o más, y algunos cursan estudios avanzados o doctorales en etapas posteriores de su vida. También puede haber personas que accedan a la educación terciaria en diferentes momentos de su vida, y algunas pueden volver más tarde para continuar sus estudios.	Eurostat, estadísticas de educación (educ_uee_grad02)	2023

Ámbito	Subárea		Indicador	Descripción	Fuente	Fuente de datos (año)
Conocimiento	Segregación	13	Titulados superiores en STEM, CINE 5-8 (%)	Porcentaje de titulados en los campos CINE F05 (ciencias naturales, matemáticas y estadística), F06 (TIC) y F07 (ingeniería, fabricación y construcción) en los niveles de educación CINE 5-8 sobre el total de titulados. Nota sobre la edad: en los niveles CINE 5-8, que abarcan la educación terciaria, la edad habitual de los estudiantes suele ser a partir de los 18 o 19 años. En particular, el nivel CINE 5 (educación terciaria de ciclo corto) suele comenzar después de la educación secundaria superior, mientras que los niveles 6 (licenciatura o equivalente), 7 (máster o equivalente) y 8 (doctorado o equivalente) suelen seguir a continuación. Muchos estudiantes de los niveles CINE 6-8 tienen entre veinte y veinticinco años o más, y algunos cursan estudios avanzados o doctorales en etapas posteriores de su vida. También puede haber personas que accedan a la educación terciaria en diferentes momentos de su vida, y algunas pueden volver más tarde para continuar sus estudios.	Eurostat, estadísticas de educación (educ_uee_grad02)	2023
Tiempo	Actividades de cuidado	14	Cuidado infantil informal (para niños de 0 a 11 años) durante más de 35 horas semanales, grupo de edad de 16 a 74 años (%)	Porcentaje de encuestados que cuidan a sus propios hijos de 0 a 11 años durante más de 35 horas a la semana (por ejemplo, más de 5 horas al día). La pregunta se refiere al número de horas dedicadas al cuidado de los hijos propios del encuestado (de 0 a 11 años) en una semana típica. El cuidado de los hijos incluye el cuidado personal, la ayuda con las tareas escolares, la gestión de las actividades y el ocio de los hijos, la supervisión y el apoyo emocional.	Cálculos del EIGE basados en los microdatos de la encuesta CARE	2024
		15	Cuidados informales a largo plazo durante más de 20 horas a la semana, grupo de edad de 45 a 64 años (%)	Porcentaje de cuidadores a largo plazo que prestan cuidados o asistencia durante más de 20 horas a la semana. Los «cuidados informales a largo plazo» se refieren a los cuidados o la asistencia prestados al menos una vez a la semana a una o varias personas que sufren limitaciones relacionadas con la edad, una enfermedad crónica o una discapacidad.	Eurostat, EHIS y Comisión Europea, 2025b	2019
		16	Tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) todos los días, grupo de edad de 16 a 74 años (%)	Porcentaje de encuestados que realizan tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) todos los días.	Cálculos del EIGE basados en los microdatos de la encuesta CARE.	2024

Ámbito	Subárea	Indicador	Descripción	Fuente	Fuente de datos (año)	
Tiempo	Actividades sociales	17	Actividades de ocio (por ejemplo, actividades culturales, vacaciones, aficiones) durante al menos 8 horas a la semana, grupo de edad de 16 a 74 años, 2024 (%)	Porcentaje de encuestados que dedican más de 8 horas semanales a actividades de ocio (por ejemplo, actividades culturales, vacaciones, aficiones), excluidos los deportes.	Cálculos del EIGE basados en los microdatos de la encuesta CARE	2024
		18	Actividades voluntarias, benéficas o políticas al menos un día a la semana, grupo de edad de 16 a 74 años (%)	Porcentaje de encuestados que participan en actividades de voluntariado, benéficas o políticas al menos una vez por semana. El «voluntariado» se refiere a actividades no remuneradas en las que una persona dedica su tiempo a ayudar a una organización sin ánimo de lucro o a una persona con la que no tiene relación. El voluntariado incluye participar en actividades culturales, educativas, deportivas o benéficas, distribuir alimentos, enseñar, prestar asistencia médica, cuidar animales, participar en actividades artísticas y musicales, realizar trabajos medioambientales, apoyar la recaudación de fondos, recoger donaciones, etc. Las «actividades políticas» se refieren a dirigir o ayudar en una campaña política, distribuir material de campaña, firmar una petición, protestar, ponerse en contacto con funcionarios, etc.	Cálculos del EIGE basados en los microdatos de la encuesta CARE	
Poder	Político	19	Porcentaje de ministros (%)	Porcentaje de ministros (ministros senior y junior) (media anual de datos trimestrales).	EIGE, Base de datos estadísticos de género, WMID	2024
		20	Porcentaje de miembros del Parlamento (%)	Porcentaje de miembros de los parlamentos nacionales (ambas cámaras) (media anual de datos trimestrales).	EIGE, Base de datos estadísticos de género, WMID	
		21	Porcentaje de miembros de las asambleas regionales (%)	Porcentaje de miembros de las asambleas regionales. Si no existen asambleas regionales en el Estado miembro, se incluye la política local (como es el caso de Bulgaria, Estonia, Irlanda, Chipre, Lituania, Luxemburgo, Malta y Eslovenia) (datos anuales).	EIGE, Base de datos estadísticos de género, WMID	2024
	Económico	22	Porcentaje de miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, consejos de supervisión o juntas directivas (%)	Porcentaje de miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas (media anual de datos semestrales).	EIGE, Base de datos estadísticos de género, WMID	2024
	Social	23	Porcentaje de miembros del máximo órgano de decisión de las diez organizaciones deportivas olímpicas nacionales más populares (%)	Porcentaje de miembros del máximo órgano de decisión de las diez organizaciones deportivas olímpicas nacionales más populares (datos anuales).	EIGE, Base de datos estadísticos de género, WMID	2024

Ámbito	Subdominio		Indicador	Descripción	Fuente	Fuente de datos (año)
Salud	Estado	24	Salud autopercibida, buena o muy buena, grupo de edad de 16 años y más (%)	Porcentaje de la población de 16 años o más que valora su salud como «muy buena» o «buena» respecto al total de la población.	Eurostat, EU-SILC (hlth_silc_01)	2024
		25	Años de vida saludable a los 65 años como porcentaje de la esperanza de vida total, grupo de edad de 65 años y más (%)	Los años de vida saludable miden el número de años que se espera que una persona de una edad determinada viva sin problemas de salud graves o moderados. La esperanza de vida a una edad determinada es el número medio de años adicionales que una persona de esa edad puede esperar vivir.	Eurostat (hlth_hlye)	2023 (2022 datos para Luxemburgo)
	Comportamiento	26	Personas que no fuman y no consumen alcohol de forma nociva, grupo de edad de 16 años o más (%)	Porcentaje de personas que no tienen comportamientos de riesgo, es decir, que no fuman y no consumen alcohol de forma excesiva.	Eurostat, EHIS y cálculos de Eurostat a petición del EIGE	2019 (2014 datos de Finlandia)
		27	Personas que realizan actividad física y/o consumen fruta y verdura, grupo de edad de 16 años o más (%)	Porcentaje de personas que realizan actividad física al menos 150 minutos a la semana y/o consumir al menos cinco raciones de fruta y verdura al día.	Eurostat, EHIS y cálculos de Eurostat según la solicitud del EIGE.	2019

Anexo 2. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género

Cuadro 17: Índice de Igualdad de Género 2025: ámbitos (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)							Clasificaciones						
	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
UE-27	63,4	69,3	73,9	57,4	65,0	40,5	86,2	—	—	—	—	—	—	—
BE	68,5	69,1	78,6	56,3	76,3	49,9	86,3	7	19	14	10	2	8	14
BG	58,1	78,6	83,8	47,3	65,2	25,6	74,7	17	2	2	24	12	19	26
CZ	53,2	63,6	75,6	52,9	57,6	20,3	82,6	25	26	18	16	24	25	22
DK	71,8	70,0	82,3	55,3	81,1	57,3	87,5	3	16	5	13	1	6	9
DE	63,2	63,9	68,1	59,0	61,2	47,5	87,8	11	25	24	6	19	10	6
EE	59,4	76,5	82,9	50,7	74,4	21,9	86,8	15	5	4	20	4	22	12
IE	69,0	72,2	71,3	64,2	66,3	54,1	93,8	6	14	22	1	11	7	1
EL	57,0	67,9	76,7	58,7	56,0	26,2	83,8	22	21	16	7	26	18	19
ES	70,9	69,4	73,3	55,7	74,1	66,6	86,2	4	17	20	11	5	3	15
FR	73,4	72,8	78,1	62,6	67,6	72,5	88,0	2	11	15	3	9	2	5
HR	57,1	68,2	80,8	51,9	69,6	21,8	83,1	21	20	10	17	6	23	20
TI	61,9	61,0	67,0	56,8	59,4	47,9	86,9	12	27	25	9	21	9	11
CY	47,6	65,3	69,7	44,6	54,7	13,6	84,4	27	23	23	26	27	26	18
LV	56,7	77,6	76,5	43,5	57,2	28,9	78,1	24	3	17	27	25	15	25
LT	60,9	73,9	81,9	47,4	63,3	34,6	79,8	14	9	6	23	16	14	24
LU	63,9	69,1	73,7	61,9	68,9	37,3	87,6	9	18	19	5	7	12	7
HU	51,6	74,8	78,8	49,9	64,6	12,9	86,1	26	8	13	21	13	27	16
MT	58,9	72,3	71,8	58,2	60,6	28,1	87,5	16	13	21	8	20	16	8
NL	69,5	64,5	66,2	62,1	74,8	63,2	89,1	5	24	26	4	3	4	3

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)							Clasificaciones						
	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
AT	61,2	67,8	65,3	54,2	63,3	39,9	88,7	13	22	27	15	17	11	4
PL	57,8	74,8	81,1	50,9	68,7	21,6	85,4	19	7	8	19	8	24	17
PT	63,4	74,9	79,9	55,5	67,0	36,8	80,6	10	6	11	12	10	13	23
RO	57,0	72,3	79,8	64,1	61,5	26,6	60,9	23	12	12	2	18	17	27
SI	58,0	73,3	86,2	45,0	63,4	24,6	86,6	18	10	1	25	15	20	13
SK	57,2	70,4	83,6	51,0	64,5	22,9	82,8	20	15	3	18	14	21	21
FI	68,3	76,6	81,1	49,8	59,1	61,0	87,3	8	4	7	22	22	5	10
SE	73,7	80,4	81,0	54,6	58,7	80,3	91,2	1	1	9	14	23	1	2

Cuadro 18: Índice de Igualdad de Género 2025: ámbitos y subámbitos (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)																			
	Índice	Trabajo	Participación	Segregación y calidad del trabajo	Dinero	Recursos financieros	Situación económica	Conocimiento	Logros y participación	Segregación	Tiempo	Actividades de cuidado	Actividades sociales	Poder	Político	Económico	Social	Salud	Estado	Comportamiento
UE-27	63,4	69,3	82,1	58,5	73,9	76,1	71,7	57,4	78,7	41,8	65,0	57,1	74,1	40,5	47,3	49,4	28,4	86,2	90,2	82,4
BE	68,5	69,1	83,6	57,1	78,6	76,7	80,6	56,3	75,7	41,9	76,3	70,5	82,6	49,9	79,6	58,0	26,9	86,3	92,5	80,5
BG	58,1	78,6	86,3	71,6	83,8	84,1	83,4	47,3	54,9	40,8	65,2	55,6	76,4	25,6	38,9	19,8	21,8	74,7	89,2	62,5
CZ	53,2	63,6	79,6	50,9	75,6	83,9	68,1	52,9	69,2	40,5	57,6	42,8	77,6	20,3	21,7	35,3	10,9	82,6	89,8	76,1
DK	71,8	70,0	87,5	56,0	82,3	84,3	80,4	55,3	70,1	43,6	81,1	84,6	77,6	57,3	74,9	72,5	34,7	87,5	95,5	80,1
DE	63,2	63,9	81,9	49,9	68,1	72,2	64,3	59,0	96,1	36,3	61,2	49,7	75,3	47,5	63,5	61,9	27,3	87,8	92,8	83,2
EE	59,4	76,5	89,7	65,2	82,9	90,0	76,3	50,7	66,0	39,0	74,4	67,2	82,4	21,9	45,9	13,9	16,5	86,8	89,7	84,1
IE	69,0	72,2	81,9	63,6	71,3	72,4	70,2	64,2	92,2	44,8	66,3	55,5	79,4	54,1	36,2	66,1	66,0	93,8	95,2	92,5
EL	57,0	67,9	74,0	62,2	76,7	81,9	71,9	58,7	72,3	47,7	56,0	43,9	71,6	26,2	30,6	35,3	16,6	83,8	90,4	77,6
ES	70,9	69,4	83,2	57,9	73,3	75,9	70,7	55,7	78,5	39,5	74,1	68,9	79,6	66,6	77,7	65,7	58,0	86,2	87,2	85,2
FR	73,4	72,8	88,0	60,3	78,1	78,4	77,7	62,6	86,9	45,1	67,6	65,3	69,9	72,5	79,7	81,7	58,6	88,0	94,2	82,2
HR	57,1	68,2	87,4	53,2	80,8	81,2	80,5	51,9	62,4	43,3	69,6	61,1	79,3	21,8	35,0	33,3	8,9	83,1	85,0	81,2
TI	61,9	61,0	69,0	54,0	67,0	75,4	59,6	56,8	65,3	49,3	59,4	51,9	67,9	47,9	41,2	74,3	35,9	86,9	89,5	84,5
CY	47,6	65,3	86,3	49,4	69,7	70,8	68,6	44,6	50,4	39,4	54,7	42,6	70,2	13,6	19,9	11,2	11,4	84,4	95,7	74,4
LV	56,7	77,6	91,0	66,1	76,5	80,3	72,8	43,5	62,6	30,2	57,2	48,6	67,3	28,9	37,6	28,5	22,7	78,1	83,9	72,7
LT	60,9	73,9	92,4	59,1	81,9	85,8	78,1	47,4	70,5	31,9	63,3	60,3	66,5	34,6	48,5	33,4	25,6	79,8	82,0	77,7
LU	63,9	69,1	86,4	55,3	73,7	73,2	74,2	61,9	84,7	45,2	68,9	55,7	85,3	37,3	49,5	30,3	34,8	87,6	94,5	81,1
HU	51,6	74,8	85,3	65,6	78,8	85,4	72,7	49,9	69,6	35,8	64,6	51,8	80,5	12,9	10,9	10,6	18,3	86,1	88,6	83,7

Estado miembro	índice	Puntuaciones (puntos)																		
		Trabajo	Participación	Segregación y calidad del trabajo	Dinero	Recursos financieros	Situación económica	Conocimientos	Logros y participación	Segregación	Tiempo	Actividades de cuidado	Actividades sociales	Poder	Político	Económico	Social	Salud	Estado	Comportamiento
MT	58,9	72,3	78,3	66,7	71,8	74,2	69,5	58,2	72,1	47,0	60,6	54,2	67,8	28,1	36,1	23,2	26,4	87,5	85,9	89,2
NL	69,5	64,5	82,9	50,2	66,2	65,9	66,5	62,1	88,4	43,6	74,8	69,6	80,5	63,2	67,9	70,5	52,8	89,1	92,5	85,9
AT	61,2	67,8	81,3	56,5	65,3	66,0	64,6	54,2	76,9	38,3	63,3	53,2	75,3	39,9	66,4	50,6	18,8	88,7	91,1	86,3
PL	57,8	74,8	82,5	67,9	81,1	86,9	75,6	50,9	65,2	39,7	68,7	64,3	73,5	21,6	37,2	27,9	9,7	85,4	89,6	81,4
PT	63,4	74,9	89,9	62,4	79,9	79,5	80,4	55,5	68,5	45,0	67,0	54,5	82,4	36,8	50,3	47,4	21,0	80,6	79,4	81,8
RO	57,0	72,3	74,9	69,8	79,8	84,1	75,7	64,1	80,7	50,9	61,5	50,9	74,2	26,6	29,2	30,4	21,3	60,9	80,1	46,3
SI	58,0	73,3	87,7	61,3	86,2	89,6	82,9	45,0	56,8	35,6	63,4	55,2	72,9	24,6	54,3	32,4	8,4	86,6	93,8	80,0
SK	57,2	70,4	87,3	56,8	83,6	88,5	78,9	51,0	63,2	41,1	64,5	53,3	78,0	22,9	20,9	31,7	18,1	82,8	91,3	75,0
FI	68,3	76,6	94,4	62,1	81,1	81,4	80,8	49,8	75,3	33,0	59,1	64,3	54,4	61,0	78,4	59,0	49,1	87,3	93,8	81,3
SE	73,7	80,4	91,5	70,7	81,0	81,2	80,7	54,6	70,5	42,3	58,7	56,7	60,6	80,3	88,3	60,2	97,6	91,2	94,4	88,0

Estado miembro	Clasificación																			
	índice	Trabajo	Participación	Segregación y calidad del trabajo	Dinero	Recursos financieros	Situación económica	Conocimiento	Logros y participación	Segregación	Tiempo	Actividades de cuidado	Actividades sociales	Poder	Político	Económico	Social	Salud	Estado	Comportamiento
UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
BE	7	19	16	17	14	18	5	10	9	13	2	2	2	8	3	10	11	14	11	17
BG	17	2	14	1	2	8	1	24	26	15	12	13	13	19	16	24	15	26	19	26
CZ	25	26	23	24	18	10	23	16	17	16	24	26	12	25	24	13	24	22	15	22
DK	3	16	9	20	5	7	8	13	15	10	1	1	11	6	6	3	9	9	2	18
DE	11	25	20	26	24	24	26	6	1	22	19	23	15	10	9	7	10	6	9	10
EE	15	5	6	8	4	1	12	20	19	20	4	5	3	22	14	25	22	12	16	8
IE	6	14	21	9	22	23	20	1	2	8	11	14	8	7	19	5	2	1	3	1
EL	22	21	26	11	16	11	18	7	11	3	26	25	19	18	22	14	21	19	14	21
ES	4	17	17	16	20	19	19	11	7	18	5	4	7	3	5	6	4	15	21	6
FR	2	11	7	14	15	17	11	3	4	6	9	6	21	2	2	1	3	5	6	11
HR	21	20	10	23	10	14	6	17	24	11	6	9	9	23	21	16	26	20	23	15
TI	12	27	27	22	25	20	27	9	20	2	21	20	22	9	15	2	7	11	18	7
CY	27	23	13	27	23	25	22	26	27	19	27	27	20	26	26	26	23	18	1	24
LV	24	3	4	6	17	15	16	27	23	27	25	24	24	15	17	21	14	25	24	25
LT	14	9	2	15	6	5	10	23	14	26	16	10	25	14	13	15	13	24	25	20
LU	9	18	12	21	19	22	15	5	5	5	7	12	1	12	12	20	8	7	4	16
HU	26	8	15	7	13	6	17	21	16	23	13	21	5	27	27	27	19	16	20	9
MT	16	13	24	5	21	21	21	8	12	4	20	17	23	16	20	23	12	8	22	2

Estado miembro	Clasificación																			
	índice	Trabajo	Participación	Segregación y calidad del trabajo	Dinero	Recursos financieros	Situación económica	Conocimientos	Logros y participación	Segregación	Tiempo	Actividades de cuidado	Actividades sociales	Poder	Político	Económico	Social	Salud	Estado	Comportamiento
NL	5	24	18	25	26	27	24	4	3	9	3	3	6	4	7	4	5	3	10	5
AT	13	22	22	19	27	26	25	15	8	21	17	19	14	11	8	11	18	4	13	4
PL	19	7	19	4	8	4	14	19	21	17	8	8	17	24	18	22	25	17	17	13
PT	10	6	5	10	11	16	7	12	18	7	10	16	4	13	11	12	17	23	27	12
RO	23	12	25	3	12	9	13	2	6	1	18	22	16	17	23	19	16	27	26	27
SI	18	10	8	13	1	2	2	25	25	24	15	15	18	20	10	17	27	13	7	19
SK	20	15	11	18	3	3	9	18	22	14	14	18	10	21	25	18	20	21	12	23
FI	8	4	1	12	7	12	3	22	10	25	22	7	27	5	4	9	6	10	8	14
SE	1	1	3	2	9	13	4	14	13	12	23	11	26	1	1	8	1	2	5	3

Cuadro 19: Índice de Igualdad de Género, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)				Clasificaciones			
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025
UE-27	52,9	56,0	59,9	63,4	—	—	—	—
BE	54,9	59,0	63,6	68,5	7	6	7	7
BG	54,4	56,3	58,8	58,1	9	9	13	17
CZ	48,2	47,9	50,4	53,2	23	25	25	25
DK	63,9	64,5	67,8	71,8	2	2	3	3
DE	53,9	58,4	59,3	63,2	11	7	10	11
EE	50,2	50,9	54,2	59,4	20	20	19	15
IE	52,6	55,7	61,2	69,0	13	11	8	6
EL	48,4	49,7	51,3	57,0	22	22	23	22
ES	55,5	57,7	65,7	70,9	6	8	5	4
FR	58,5	64,1	70,2	73,4	4	3	2	2
Recursos humanos	54,4	54,1	56,7	57,1	10	13	15	21
TI	45,0	52,5	58,0	61,9	25	17	14	12
CY	39,7	42,5	45,8	47,6	27	27	27	27
LV	52,9	53,0	56,3	56,7	12	16	16	24
LT	52,0	51,7	53,9	60,9	14	19	20	14
LU	49,3	53,8	59,3	63,9	21	14	9	9
HU	50,5	49,5	51,1	51,6	19	24	24	26
MT	44,4	46,1	50,3	58,9	26	26	26	16
NL	57,3	60,3	64,7	69,5	5	5	6	5
AT	51,0	53,5	59,2	61,2	16	15	11	13

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)				Clasificación			
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025
PL	47,7	50,4	51,9	57,8	24	21	21	19
PT	51,4	54,3	59,1	63,4	15	12	12	10
RO	50,7	49,6	51,9	57,0	18	23	22	23
SI	50,7	56,0	55,2	58,0	17	10	18	18
SK	54,9	52,2	55,2	57,2	8	18	17	20
FI	61,6	62,8	66,5	68,3	3	4	4	8
SE	67,3	69,5	72,3	73,7	1	1	1	1

Tabla 20: Índice de igualdad de género para el ámbito laboral y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación												
	Ámbito laboral				Participación				Segregación y calidad del trabajo					Ámbito de trabajo				Participación				Segregación y calidad del trabajo				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	
UE-27	67,2	65,1	67,7	69,3	76,7	78,8	80,0	82,1	58,9	53,7	57,2	58,5	UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BE	66,1	64,1	67,5	69,1	76,2	80,0	82,9	83,6	57,4	51,4	55,0	57,1	BE	19	18	18	19	19	13	12	16	17	20	18	17	
BG	75,5	77,6	79,8	78,6	86,3	87,2	85,4	86,3	66,0	69,0	74,6	71,6	BG	6	2	1	2	7	7	10	14	9	1	1	1	
CZ	65,0	61,9	61,4	63,6	75,2	77,8	78,5	79,6	56,1	49,2	48,0	50,9	CZ	20	21	25	26	22	21	22	23	20	22	26	24	
DK	67,5	68,6	71,0	70,0	86,7	85,3	86,6	87,5	52,7	55,2	58,3	56,0	DK	17	12	11	16	6	8	8	9	22	13	15	20	
DE	60,4	60,5	62,5	63,9	75,5	78,9	80,8	81,9	48,4	46,5	48,3	49,9	DE	24	23	24	25	21	19	17	20	24	25	24	26	
EE	77,6	69,4	74,3	76,5	91,5	87,4	88,6	89,7	65,7	55,2	62,3	65,2	EE	4	10	7	5	3	5	6	6	11	12	10	8	
IE	72,0	66,4	68,6	72,2	77,4	77,1	79,2	81,9	67,0	57,2	59,5	63,6	IE	13	13	16	14	17	22	19	21	6	11	13	9	
EL	73,0	63,5	68,4	67,9	68,3	73,4	73,3	74,0	78,1	54,9	63,8	62,2	EL	9	19	17	21	25	25	25	26	1	14	8	11	
ES	68,1	65,4	69,0	69,4	75,9	78,8	80,8	83,2	61,1	54,3	58,9	57,9	ES	16	17	15	17	20	20	16	17	16	16	14	16	
FR	71,1	65,9	69,5	72,8	82,3	84,8	86,1	88,0	61,4	51,2	56,2	60,3	FR	14	15	14	11	10	11	9	7	15	21	17	14	
HR	66,9	65,6	66,0	68,2	80,7	83,3	81,8	87,4	55,4	51,6	53,3	53,2	HR	18	16	19	20	12	12	13	10	21	19	22	23	
TI	62,4	58,9	60,5	61,0	63,0	65,8	67,3	69,0	61,8	52,7	54,3	54,0	TI	21	25	27	27	26	26	27	27	14	18	19	22	
CY	56,0	63,5	62,5	65,3	80,0	84,9	81,1	86,3	39,2	47,4	48,2	49,4	CY	27	20	23	23	13	10	15	13	27	23	25	27	
LV	78,8	78,1	78,7	77,6	94,5	89,3	90,5	91,0	65,6	68,3	68,4	66,1	LV	3	1	2	3	2	4	4	4	12	2	4	6	
LT	79,5	75,0	75,3	73,9	94,9	91,8	92,1	92,4	66,5	61,3	61,5	59,1	LT	1	4	6	9	1	2	1	2	8	8	11	15	
LU	57,0	58,0	65,1	69,1	71,5	80,0	85,3	86,4	45,5	42,0	49,7	55,3	LU	26	27	21	18	24	14	11	12	25	27	23	21	
HU	79,1	71,6	70,6	74,8	81,2	79,7	77,7	85,3	76,9	64,3	64,1	65,6	HU	2	8	12	8	11	15	23	15	2	5	7	7	
MT	60,5	60,1	62,7	72,3	51,4	63,0	73,1	78,3	71,2	57,3	53,9	66,7	MT	23	24	22	13	27	27	26	24	4	10	20	5	

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación												
	Ámbito de trabajo				Participación				Segregación y calidad del trabajo					Ámbito de trabajo				Participación				Segregación y calidad del trabajo				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	
NL	57,5	58,3	60,5	64,5	72,9	74,9	78,6	82,9	45,4	45,4	46,5	50,2	NL	25	26	26	24	23	24	20	18	26	26	27	25	
AT	62,3	60,9	65,5	67,8	77,0	79,3	80,1	81,3	50,5	46,8	53,5	56,5	AT	22	22	20	22	18	17	18	22	23	24	21	19	
PL	74,7	71,4	73,9	74,8	78,6	79,0	78,6	82,5	71,0	64,4	69,6	67,9	PL	8	9	8	7	14	18	21	19	5	4	3	4	
PT	72,5	68,8	71,9	74,9	84,6	87,3	88,8	89,9	62,1	54,2	58,2	62,4	PT	10	11	10	6	9	6	5	5	13	17	16	10	
RO	72,1	71,9	73,1	72,3	77,8	76,2	75,7	74,9	66,9	67,8	70,6	69,8	RO	12	7	9	12	16	23	24	25	7	3	2	3	
SI	74,8	73,8	75,9	73,3	85,1	85,2	88,2	87,7	65,8	64,0	65,2	61,3	SI	7	5	5	10	8	9	7	8	10	6	6	13	
SK	76,0	65,9	69,6	70,4	78,6	79,3	81,1	87,3	73,6	54,8	59,8	56,8	SK	5	14	13	15	15	16	14	11	3	15	12	18	
FI	72,3	73,6	76,4	76,6	91,4	92,7	91,6	94,4	57,2	58,4	63,7	62,1	FI	11	6	4	4	4	1	2	1	18	9	9	12	
SE	70,4	75,1	77,6	80,4	88,1	91,4	91,1	91,5	56,2	61,7	66,1	70,7	SE	15	3	3	1	5	3	3	3	19	7	5	2	

Tabla 21: Índice de igualdad de género para el ámbito del dinero y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación												
	Ámbito monetario				Recursos financieros				Situación económica					Ámbito monetario				Recursos financieros				Situación económica				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	
UE-27	66,6	68,7	71,4	73,9	66,9	68,2	73,4	76,1	66,2	69,2	69,3	71,7	UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
BE	73,1	74,4	75,3	78,6	70,7	72,6	74,0	76,7	75,7	76,3	77	80,6	BE	14	14	16	14	20	19	19	18	9	11	10	5	
BG	74,8	76,8	82,0	83,8	73,8	77,1	83,7	84,1	75,8	76,4	80,3	83,4	BG	10	10	5	2	15	13	8	8	8	10	3	1	
CZ	71,9	72,8	73,9	75,6	80,8	81,1	81,0	83,9	64,0	65,3	67,5	68,1	CZ	17	17	18	18	8	8	11	10	18	21	21	23	
DK	80,7	82,3	82,4	82,3	82,8	87,1	89,9	84,3	78,7	77,7	75,6	80,4	DK	7	5	4	5	4	2	3	7	6	6	11	8	
DE	56,4	59,1	63,7	68,1	56,4	57,7	67,0	72,2	56,3	60,5	60,7	64,3	DE	27	27	26	24	27	27	25	24	26	25	26	26	
EE	75,5	77,4	78,9	82,9	80,7	87,1	91,1	90,0	70,6	68,9	68,2	76,3	EE	9	7	9	4	9	3	2	1	15	18	19	12	
IE	68,9	71,1	70,2	71,3	70,2	72,0	73,3	72,4	67,6	70,4	67,3	70,2	IE	18	19	21	22	21	20	20	23	17	17	22	20	
EL	66,0	75,2	74,6	76,7	68,4	78,1	78,9	81,9	63,7	72,4	70,6	71,9	EL	20	12	17	16	22	12	13	11	20	14	17	18	
ES	67,0	68,1	70,9	73,3	70,8	70,2	74,5	75,9	63,4	66,1	67,6	70,7	ES	19	21	20	20	19	22	17	19	21	20	20	19	
FR	72,1	74,2	76,4	78,1	70,8	73,1	75,3	78,4	73,4	75,4	77,6	77,7	FR	16	16	12	15	18	17	16	17	13	12	9	11	
HR	84,9	82,4	75,5	80,8	82,6	79,9	71,5	81,2	87,4	85,0	79,8	80,5	HR	2	4	14	10	5	10	22	14	1	2	4	6	
TI	65,6	65,0	64,2	67,0	74,9	72,8	72,8	75,4	57,5	58,0	56,7	59,6	TI	21	24	24	25	14	18	21	20	25	27	27	27	
CY	59,4	66,9	69,3	69,7	61,0	62,7	67,5	70,8	57,8	71,4	71,1	68,6	CY	26	23	22	23	24	24	24	25	24	16	15	22	
LV	83,7	76,9	78,1	76,5	88,5	81,4	84,1	80,3	79,2	72,7	72,5	72,8	LV	3	8	11	17	1	7	7	15	5	13	14	16	
LT	83,1	74,8	75,9	81,9	82,4	85,9	83,6	85,8	83,8	65,2	69,0	78,1	LT	4	13	13	6	6	5	9	5	2	22	18	10	
LU	60,6	71,3	71,1	73,7	57,7	71,2	69,1	73,2	63,8	71,5	73,1	74,2	LU	24	18	19	19	26	21	23	22	19	15	13	15	
HU	85,2	84,2	82,7	78,8	87,0	86,5	93,5	85,4	83,4	82,0	73,2	72,7	HU	1	3	2	13	3	4	1	6	3	4	12	17	
MT	61,9	67,1	68,9	71,8	79,1	76,1	74,2	74,2	48,5	59,1	64,0	69,5	MT	23	22	23	21	10	15	18	21	27	26	23	21	
NL	60,0	61,4	62,4	66,2	59,4	62,0	62,8	65,9	60,6	60,9	62,1	66,5	NL	25	26	27	26	25	26	27	27	23	24	25	24	

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación												
	Ámbito monetario				Recursos financieros				Situación económica					Ámbito monetario				Recursos financieros				Situación económica				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	
AT	62,3	61,5	64,0	65,3	63,4	62,2	65,7	66,0	61,2	60,9	62,4	64,6	AT	22	25	25	27	23	25	26	26	22	23	24	25	
PL	72,7	74,4	75,4	81,1	77,0	80,9	80,3	86,9	68,7	68,4	70,8	75,6	PL	15	15	15	8	13	9	12	4	16	19	16	14	
PT	73,6	75,7	80,9	79,9	71,9	73,2	78,3	79,5	75,3	78,2	83,7	80,4	PT	12	11	7	11	17	16	14	16	10	5	1	7	
RO	74,3	70,9	81,1	79,8	77,5	65,4	84,8	84,1	71,1	76,9	77,6	75,7	RO	11	20	6	12	12	23	6	9	14	8	8	13	
SI	82,1	85,4	83,8	86,2	81,4	85,4	86,0	89,6	82,9	85,5	81,7	82,9	SI	5	2	1	1	7	6	5	2	4	1	2	2	
SK	81,1	85,5	82,5	83,6	87,8	89,0	86,5	88,5	74,9	82,1	78,8	78,9	SK	6	1	3	3	2	1	4	3	11	3	7	9	
FI	77,3	78,0	80,0	81,1	78,3	79,2	81,1	81,4	76,4	76,8	79,0	80,8	FI	8	6	8	7	11	11	10	12	7	9	5	3	
SE	73,5	76,9	78,4	81,0	73,7	76,3	78,0	81,2	73,4	77,5	78,8	80,7	SE	13	9	10	9	16	14	15	13	12	7	6	4	

Cuadro 22: Índice de igualdad de género para el ámbito del conocimiento y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación												
	Ámbito del conocimiento				Rendimiento y participación				Segregación					Ámbito de conocimiento				Rendimiento y participación				Segregación				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	
UE-27	55,6	57,5	56,9	57,4	80,9	78,9	78,5	78,7	38,3	41,9	41,3	41,8	UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
BE	53,6	54,3	52,9	56,3	76,2	74,7	69,4	75,7	37,7	39,4	40,4	41,9	BE	19	15	17	10	14	12	15	9	15	16	17	13	
BG	52,9	51,5	49,5	47,3	51,8	55,3	56,7	54,9	53,9	48,0	43,2	40,8	BG	21	17	22	24	27	26	26	26	1	3	7	15	
CZ	54,9	52,2	54,6	52,9	83,1	73,7	74,1	69,2	36,2	37,0	40,2	40,5	CZ	14	16	13	16	8	13	11	17	20	21	18	16	
DK	62,7	56,2	55,6	55,3	76,7	70,1	73,2	70,1	51,3	45,0	42,3	43,6	DK	2	11	12	13	13	15	13	15	3	6	8	10	
DE	60,4	59,9	59,3	59,0	98,5	99,6	99,1	96,1	37,0	36,0	35,4	36,3	DE	4	5	7	6	1	1	1	1	19	23	24	22	
EE	46,6	47,1	50,4	50,7	66,5	59,1	62,5	66,0	32,7	37,5	40,7	39,0	EE	24	24	20	20	22	23	25	19	23	19	16	20	
IE	53,9	58,4	60,8	64,2	77,5	76,6	88,4	92,2	37,4	44,5	41,8	44,8	IE	17	8	4	1	12	8	2	2	17	8	10	8	
EL	60,0	60,0	63,1	58,7	87,0	82,0	80,9	72,3	41,3	43,9	49,3	47,7	EL	5	4	2	7	5	6	8	11	10	9	3	3	
ES	59,8	59,3	59,3	55,7	87,2	86,0	85,1	78,5	41,0	40,8	41,3	39,5	ES	6	6	6	11	4	5	5	7	12	15	14	18	
FR	57,5	58,2	58,6	62,6	80,1	80,3	84,0	86,9	41,2	42,2	40,9	45,1	FR	9	9	8	3	9	7	6	4	11	11	15	6	
HR	54,4	50,4	53,5	51,9	79,8	68,4	68,7	62,4	37,1	37,1	41,6	43,3	HR	15	20	15	17	10	17	16	24	18	20	13	11	
TI	59,2	60,3	56,6	56,8	68,7	68,2	64,3	65,3	51,0	53,3	49,9	49,3	TI	8	3	11	9	21	18	19	20	4	2	2	2	
CY	53,9	48,8	45,7	44,6	58,1	56,1	55,8	50,4	50,0	42,4	37,4	39,4	CY	18	22	26	26	26	25	27	27	6	10	20	19	
LV	40,7	39,3	41,2	43,5	63,6	54,3	63,0	62,6	26,0	28,5	27,0	30,2	LV	27	27	27	27	24	27	22	23	27	27	27	27	
LT	45,7	46,5	46,3	47,4	65,7	64,0	64,8	70,5	31,8	33,9	33,1	31,9	LT	25	26	25	23	23	21	18	14	24	25	25	26	
LU	59,5	49,4	60,4	61,9	70,1	59,1	87,5	84,7	50,5	41,2	41,6	45,2	LU	7	21	5	5	19	24	3	5	5	13	12	5	
HU	53,1	51,3	50,1	49,9	69,3	67,9	68,0	69,6	40,6	38,8	36,9	35,8	HU	20	19	21	21	20	19	17	16	13	17	21	23	

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación												
	Ámbito de conocimiento				Logros y participación				Segregación					Ámbito de conocimiento				Logros y participación				Segregación				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	
MT	61,2	59,2	56,9	58,2	84,0	75,4	80,6	72,1	44,6	46,4	40,1	47,0	MT	3	7	9	8	7	11	9	12	7	4	19	4	
NL	57,2	61,1	61,1	62,1	90,3	91,0	86,4	88,4	36,2	41,0	43,2	43,6	NL	10	2	3	4	2	2	4	3	21	14	6	9	
AT	54,2	55,0	54,4	54,2	86,9	87,0	81,5	76,9	33,8	34,8	36,3	38,3	AT	16	13	14	15	6	3	7	8	22	24	22	21	
PL	55,7	54,8	53,2	50,9	70,7	66,9	62,7	65,2	43,9	44,9	45,1	39,7	PL	12	14	16	19	18	20	24	21	9	7	4	17	
PT	57,1	57,1	56,8	55,5	73,9	70,5	71,7	68,5	44,1	46,2	44,9	45,0	PT	11	10	10	12	16	14	14	18	8	5	5	7	
RO	67,4	69,5	63,7	64,1	88,1	86,4	78,8	80,7	51,6	55,9	51,6	50,9	RO	1	1	1	2	3	4	10	6	2	1	1	1	
SI	44,3	46,9	47,7	45,0	61,9	60,1	63,0	56,8	31,7	36,7	36,1	35,6	SI	26	25	24	25	25	22	23	25	25	22	23	24	
SK	55,4	56,1	51,8	51,0	78,2	75,8	63,8	63,2	39,2	41,4	42,0	41,1	SK	13	12	18	18	11	10	20	22	14	12	9	14	
FI	47,2	48,2	49,1	49,8	75,8	75,8	73,3	75,3	29,4	30,7	32,8	33,0	FI	23	23	23	22	15	9	12	10	26	26	26	25	
SE	52,1	51,5	51,5	54,6	72,3	68,5	63,4	70,5	37,5	38,6	41,8	42,3	SE	22	18	19	14	17	16	21	13	16	18	11	12	

Tabla 23: Índice de igualdad de género para el ámbito del tiempo y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación												
	Ámbito del tiempo				Actividades de cuidado				Actividades sociales					Ámbito temporal				Actividades de cuidado				Actividades sociales				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	
UE-27	65,8	65,8	65,0	65,0	58,5	58,5	57,1	57,1	74,1	74,1	74,1	74,1	UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BE	71,6	71,6	76,3	76,3	62,0	62,0	70,5	70,5	82,6	82,6	82,6	82,6	BE	5	5	2	2	10	10	2	2	2	2	2	2	2
BG	61,1	61,1	65,2	65,2	48,9	48,9	55,6	55,6	76,4	76,4	76,4	76,4	BG	19	19	12	12	23	23	13	13	13	13	13	13	13
CZ	57,1	57,1	57,6	57,6	42,0	42,0	42,8	42,8	77,6	77,6	77,6	77,6	CZ	25	25	24	24	27	27	26	26	12	12	12	12	12
DK	79,6	79,6	81,1	81,1	81,7	81,7	84,6	84,6	77,6	77,6	77,6	77,6	DK	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	11	11	11
DE	69,3	69,3	61,2	61,2	63,8	63,8	49,7	49,7	75,3	75,3	75,3	75,3	DE	10	10	19	19	6	6	23	23	15	15	15	15	15
EE	71,5	71,5	74,4	74,4	62,0	62,0	67,2	67,2	82,4	82,4	82,4	82,4	EE	6	6	4	4	9	9	5	5	3	3	3	3	3
IE	69,1	69,1	66,3	66,3	60,2	60,2	55,5	55,5	79,4	79,4	79,4	79,4	IE	11	11	11	11	14	14	14	14	8	8	8	8	8
EL	59,2	59,2	56,0	56,0	49,0	49,0	43,9	43,9	71,6	71,6	71,6	71,6	EL	24	24	26	26	22	22	25	25	19	19	19	19	19
ES	70,3	70,3	74,1	74,1	62,1	62,1	68,9	68,9	79,6	79,6	79,6	79,6	ES	7	7	5	5	8	8	4	4	7	7	7	7	7
FR	67,6	67,6	67,6	67,6	65,3	65,3	65,3	65,3	69,9	69,9	69,9	69,9	FR	13	13	9	9	5	5	6	6	21	21	21	21	21
HR	75,5	75,5	69,6	69,6	71,8	71,8	61,1	61,1	79,3	79,3	79,3	79,3	HR	2	2	6	6	3	3	9	9	9	9	9	9	9
TI	59,4	59,4	59,4	59,4	51,9	51,9	51,9	51,9	67,9	67,9	67,9	67,9	TI	22	22	21	21	20	20	20	20	22	22	22	22	22
CY	56,7	56,7	54,7	54,7	45,8	45,8	42,6	42,6	70,2	70,2	70,2	70,2	CY	26	26	27	27	26	26	27	27	20	20	20	20	20
LV	55,6	55,6	57,2	57,2	45,9	45,9	48,6	48,6	67,3	67,3	67,3	67,3	LV	27	27	25	25	25	25	24	24	24	24	24	24	24
LT	69,5	69,5	63,3	63,3	72,6	72,6	60,3	60,3	66,5	66,5	66,5	66,5	LT	9	9	16	16	2	2	10	10	25	25	25	25	25
LU	72,1	72,1	68,9	68,9	60,9	60,9	55,7	55,7	85,3	85,3	85,3	85,3	LU	4	4	7	7	13	13	12	12	1	1	1	1	1
HU	65,0	65,0	64,6	64,6	52,5	52,5	51,8	51,8	80,5	80,5	80,5	80,5	HU	16	16	13	13	19	19	21	21	5	5	5	5	5
MT	64,3	64,3	60,6	60,6	61,1	61,1	54,2	54,2	67,8	67,8	67,8	67,8	MT	17	17	20	20	12	12	17	17	23	23	23	23	23

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación											
	Ámbito temporal				Actividades de cuidado				Actividades sociales					Ámbito temporal				Actividades de cuidado							
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025
NL	69,6	69,6	74,8	74,8	60,2	60,2	69,6	69,6	80,5	80,5	80,5	80,5	NL	8	8	3	3	15	15	3	3	6	6	6	6
AT	59,4	59,4	63,3	63,3	46,8	46,8	53,2	53,2	75,3	75,3	75,3	75,3	AT	23	23	17	17	24	24	19	19	14	14	14	14
PL	65,6	65,6	68,7	68,7	58,6	58,6	64,3	64,3	73,5	73,5	73,5	73,5	PL	14	14	8	8	17	17	8	8	17	17	17	17
PT	72,5	72,5	67,0	67,0	63,8	63,8	54,5	54,5	82,4	82,4	82,4	82,4	PT	3	3	10	10	7	7	16	16	4	4	4	4
RO	61,0	61,0	61,5	61,5	50,2	50,2	50,9	50,9	74,2	74,2	74,2	74,2	RO	20	20	18	18	21	21	22	22	16	16	16	16
SI	65,1	65,1	63,4	63,4	58,1	58,1	55,2	55,2	72,9	72,9	72,9	72,9	SI	15	15	15	15	18	18	15	15	18	18	18	18
SK	68,0	68,0	64,5	64,5	59,2	59,2	53,3	53,3	78,0	78,0	78,0	78,0	SK	12	12	14	14	16	16	18	18	10	10	10	10
FI	59,8	59,8	59,1	59,1	65,7	65,7	64,3	64,3	54,4	54,4	54,4	54,4	FI	21	21	22	22	4	4	7	7	27	27	27	27
SE	61,2	61,2	58,7	58,7	61,7	61,7	56,7	56,7	60,6	60,6	60,6	60,6	SE	18	18	23	23	11	11	11	11	26	26	26	26

Tabla 24: Índice de Igualdad de Género para el ámbito del poder y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)																Estado miembro	Clasificación																
	Ámbito del poder				Político				Económico				Social					Ámbito de poder				Político				Económico				Social				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025					
UE-27	17,6	23,5	31,5	40,5	31,0	35,7	42,4	47,3	12,4	25,3	38,4	49,4	14,3	14,3	19,2	28,4	UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
BE	19,0	27,8	37,0	49,9	49,8	55,0	66,0	79,6	11,0	31,1	57,2	58,0	12,6	12,6	13,5	26,9	BE	10	7	7	8	7	7	6	3	16	9	3	10	14	14	15	11	
BG	20,9	24,4	26,8	25,6	33,6	30,2	42,7	38,9	11,8	20,6	16,2	19,8	23,2	23,2	27,8	21,8	BG	7	9	14	19	10	15	11	16	15	14	20	24	5	5	7	15	
CZ	12,1	12,3	15,5	20,3	18,1	21,7	29,5	21,7	13,2	11,7	20,8	35,3	7,4	7,4	6,0	10,9	CZ	20	23	20	25	22	22	19	24	11	23	18	13	23	23	25	24	
DK	30,0	33,0	40,7	57,3	65,1	52,9	58,7	74,9	20,7	33,8	49,2	72,5	20,1	20,1	23,3	34,7	DK	4	5	6	6	3	8	8	6	6	6	8	3	6	6	10	9	
DE	21,8	32,1	36,0	47,5	41,5	55,4	51,2	63,5	13,6	32,8	54,4	61,9	18,2	18,2	16,7	27,3	DE	6	6	8	10	9	6	9	9	10	7	5	7	9	9	13	10	
EE	11,1	12,7	14,2	21,9	21,9	28,3	27,8	45,9	6,3	7,4	8,4	13,9	9,8	9,8	12,2	16,5	EE	21	21	23	22	17	16	20	14	21	26	27	25	17	17	16	22	
IE	14,6	19,2	30,6	54,1	18,9	24,1	31,8	36,2	8,9	15,9	36,8	66,1	18,5	18,5	24,4	66,0	IE	14	15	11	7	20	19	16	19	19	16	12	5	8	8	9	2	
EL	10,9	12,5	14,2	26,2	24,3	22,7	20,6	30,6	6,2	10,3	13,5	35,3	8,5	8,5	10,3	16,6	EL	22	22	22	18	15	21	25	22	22	24	22	14	21	21	22	21	
ES	20,4	25,8	43,9	66,6	59,0	58,6	77,2	77,7	10,1	20,4	37,3	65,7	14,3	14,3	29,3	58,0	ES	8	8	5	3	4	4	3	5	18	15	11	6	11	11	5	4	
FR	25,3	42,8	63,0	72,5	51,2	66,5	76,4	79,7	12,8	47,3	74,6	81,7	24,8	24,8	43,8	58,6	FR	5	3	2	2	6	3	4	2	12	1	1	1	4	4	2	3	
HR	14,5	16,0	22,2	21,8	25,6	24,0	31,0	35,0	16,8	24,3	33,0	33,3	7,0	7,0	10,7	8,9	RR. HH.	15	17	16	23	14	20	18	21	8	11	13	16	24	24	20	26	
TI	8,7	20,7	35,2	47,9	18,7	31,3	42,1	41,2	4,3	34,3	56,2	74,3	8,2	8,2	18,4	35,9	TI	24	13	9	9	21	14	12	15	24	5	4	2	22	22	11	7	
CY	6,1	7,4	11,8	13,6	15,2	11,8	20,1	19,9	3,9	8,8	10,6	11,2	3,9	3,9	7,8	11,4	CY	27	27	27	26	25	26	26	26	25	25	26	26	26	26	24	23	
LV	19,7	22,9	28,6	28,9	23,1	24,5	26,5	37,6	24,8	37,0	30,8	28,5	13,3	13,3	28,8	22,7	LV	9	11	12	15	16	18	21	17	5	4	14	21	13	13	6	14	
LT	13,4	15,1	19,4	34,6	20,7	24,8	33,5	48,5	12,3	14,7	12,5	33,4	9,5	9,5	17,6	25,6	LT	16	18	18	14	18	17	15	13	13	18	23	15	18	18	12	13	
LU	12,7	20,9	27,6	37,3	28,6	35,2	41,1	49,5	3,5	13,0	20,2	30,3	20,0	20,0	25,3	34,8	LU	17	12	13	12	12	11	13	12	26	20	19	20	7	7	8	8	
HU	9,7	10,0	12,3	12,9	7,3	7,1	14,6	10,9	13,7	15,2	11,6	10,6	9,3	9,3	10,8	18,3	HU	23	25	26	27	27	27	27	9	17	25	27	20	20	19	19	19	
MT	7,3	8,4	13,9	28,1	17,9	17,5	21,0	36,1	2,4	3,6	12,1	23,2	9,3	9,3	10,6	26,4	MT	26	26	24	16	24	24	24	20	27	27	24	23	19	19	21	12	

Estado miembro	Puntuación (puntos)															Estado miembro	Clasificación																
	Ámbito de competencia				Político			Económico			Social			Ámbito de poder				Político			Económico			Social									
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025					
NL	31,1	38,9	48,8	63,2	53,7	56,1	61,7	67,9	16,9	31,5	52,4	70,5	33,3	33,3	36,0	52,8	NL	3	4	4	4	5	5	7	7	7	8	6	4	2	2	4	5
AT	18,2	23,8	34,8	39,9	46,2	41,9	69,5	66,4	8,8	21,9	41,8	50,6	14,8	14,8	14,5	18,8	AT	11	10	10	11	8	10	5	8	20	12	9	11	10	10	14	18
PL	8,5	11,8	12,6	21,6	20,7	32,3	31,3	37,2	12,0	20,7	26,9	27,9	2,4	2,4	2,4	9,7	PL	25	24	25	24	19	12	17	18	14	13	17	22	27	27	27	25
PT	12,4	17,1	25,6	36,8	27,7	31,3	50,4	50,3	5,1	12,0	30,3	47,4	13,3	13,3	11,0	21,0	PT	19	16	15	13	13	13	10	11	23	22	15	12	12	12	18	17
RO	14,7	13,3	15,3	26,6	11,4	17,5	21,6	29,2	25,1	12,1	13,9	30,4	11,1	11,1	12,0	21,3	RO	13	19	21	17	26	23	23	23	4	21	21	19	15	15	17	16
SI	12,4	20,4	17,9	24,6	30,1	51,1	36,6	54,3	10,5	27,0	28,4	32,4	6,1	6,1	5,5	8,4	SI	18	14	19	20	11	9	14	10	17	10	16	17	25	25	26	27
SK	16,9	13,2	19,8	22,9	18,1	15,8	22,2	20,9	25,4	14,1	37,8	31,7	10,4	10,4	9,2	18,1	SK	12	20	17	21	23	25	22	25	3	19	10	18	16	16	23	20
FI	40,5	42,9	53,4	61,0	77,2	76,3	79,4	78,4	33,0	39,6	51,1	59,0	26,1	26,1	37,5	49,1	FI	2	2	3	5	2	2	2	4	2	3	7	9	3	3	3	6
SE	60,0	65,7	81,1	80,3	85,2	88,6	91,8	88,3	34,9	44,1	62,1	60,2	72,6	72,6	93,6	97,6	SE	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1

Cuadro 25: Índice de igualdad de género para el ámbito de la salud y sus subámbitos, 2010, 2015, 2020 y 2025 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación												
	Ámbito de la salud				Situación				Comportamiento					Ámbito de la salud				Estado				Comportamiento				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	
UE-27	84,1	84,2	86,2	86,2	87,7	87,9	90,3	90,2	80,7	80,7	82,4	82,4	UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
BE	83,6	84,5	85,9	86,3	85,6	87,4	91,6	92,5	81,6	81,6	80,5	80,5	BE	12	10	15	14	18	14	12	11	9	9	17	17	
BG	73,0	72,9	74,1	74,7	88,1	87,7	88,0	89,2	60,6	60,6	62,5	62,5	BG	26	26	26	26	14	11	20	19	26	26	26	26	
CZ	82,8	84,0	84,0	82,6	88,4	91,0	92,8	89,8	77,5	77,5	76,1	76,1	CZ	17	11	20	22	11	7	10	15	20	20	22	22	
DK	86,5	86,7	88,4	87,5	94,3	94,8	97,7	95,5	79,3	79,3	80,1	80,1	DK	8	6	7	9	3	2	2	2	16	16	18	18	
DE	88,3	89,1	89,0	87,8	92,2	93,8	95,3	92,8	84,7	84,7	83,2	83,2	DE	3	4	5	6	5	4	5	9	5	5	10	10	
EE	81,2	81,3	88,0	86,8	83,9	84,0	92,2	89,7	78,7	78,7	84,1	84,1	EE	19	19	11	12	19	20	11	16	17	17	8	8	
IE	88,2	89,6	95,2	93,8	92,5	95,6	97,9	95,2	84,0	84,0	92,5	92,5	IE	5	3	1	1	4	1	1	3	6	6	1	1	
EL	83,2	83,1	84,3	83,8	88,1	87,7	91,5	90,4	78,6	78,6	77,6	77,6	EL	14	15	19	19	13	10	14	14	18	18	21	21	
ES	81,8	82,3	86,1	86,2	83,8	84,8	87,1	87,2	79,8	79,8	85,2	85,2	ES	18	16	14	15	20	16	22	21	12	12	6	6	
FR	85,0	85,5	88,4	88,0	90,7	91,8	95,1	94,2	79,7	79,7	82,2	82,2	FR	9	7	6	5	6	6	6	6	13	13	11	11	
HR	82,9	80,5	85,6	83,1	89,1	84,1	90,3	85,0	77,2	77,2	81,2	81,2	HR	16	21	17	20	9	19	15	23	21	21	15	15	
TI	81,0	83,7	87,0	86,9	80,6	86,2	89,6	89,5	81,4	81,4	84,5	84,5	TI	20	12	12	11	24	15	17	18	10	10	7	7	
CY	79,0	81,4	81,4	84,4	82,4	87,4	89,0	95,7	75,8	75,8	74,4	74,4	CY	21	18	21	18	22	13	19	1	23	23	24	24	
LV	76,4	73,9	76,4	78,1	82,6	77,3	80,2	83,9	70,7	70,7	72,7	72,7	LV	24	25	25	25	21	26	25	24	24	24	25	25	
LT	74,8	74,0	78,9	79,8	81,6	79,8	80,1	82,0	68,7	68,7	77,7	77,7	LT	25	24	24	24	23	25	26	25	25	25	20	20	
LU	88,3	82,1	88,0	87,6	95,5	82,4	95,5	94,5	81,7	81,7	81,1	81,1	LU	4	17	10	7	1	22	4	4	8	8	16	16	
HU	84,1	83,3	85,7	86,1	85,8	84,1	87,6	88,6	82,5	82,5	83,7	83,7	HU	10	14	16	16	17	18	21	20	7	7	9	9	
MT	88,5	90,9	90,4	87,5	89,5	94,4	91,6	85,9	87,6	87,6	89,2	89,2	MT	2	1	3	8	8	3	13	22	3	3	2	2	

Estado miembro	Puntuación (puntos)												Estado miembro	Clasificación											
	Ámbito de la salud				Situación				Comportamiento					Ámbito de la salud				Estado			Comportamiento				
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025		2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025
NL	87,9	85,1	88,0	89,1	89,8	84,3	90,2	92,5	85,9	85,9	85,9	85,9	NL	6	8	9	3	7	17	16	10	4	4	5	5
AT	86,8	88,3	89,6	88,7	85,8	88,7	93,0	91,1	87,8	87,8	86,3	86,3	AT	7	5	4	4	16	9	8	13	2	2	4	4
PL	83,5	83,4	85,3	85,4	87,8	87,6	89,4	89,6	79,5	79,5	81,4	81,4	PL	13	13	18	17	15	12	18	17	15	15	13	13
PT	76,6	75,9	79,6	80,6	73,7	72,4	77,6	79,4	79,5	79,5	81,8	81,8	PT	22	23	22	23	27	27	27	27	14	14	12	12
RO	61,0	61,7	62,7	60,9	78,6	80,4	85,0	80,1	47,3	47,3	46,3	46,3	RO	27	27	27	27	25	24	23	26	27	27	27	27
SI	83,1	80,7	86,8	86,6	88,5	83,5	94,1	93,8	78,1	78,1	80,0	80,0	SI	15	20	13	13	10	21	7	7	19	19	19	19
SK	76,6	79,4	79,5	82,8	76,5	82,1	84,3	91,3	76,7	76,7	75,0	75,0	SK	23	22	23	21	26	23	24	12	22	22	23	23
FI	84,1	84,8	88,1	87,3	88,3	89,7	95,6	93,8	80,0	80,0	81,3	81,3	FI	11	9	8	10	12	8	3	8	11	11	14	14
SE	91,4	90,6	90,4	91,2	94,7	92,9	92,9	94,4	88,3	88,3	88,0	88,0	SE	1	2	2	2	2	5	9	5	1	1	3	3

Anexo 3. Índice de Igualdad de Género 2025: desglose por indicadores

Cuadro 26: Indicadores del ámbito laboral

Estado miembro	Participación								Segregación y calidad del trabajo							
	Tasa de empleo a tiempo completo, grupo de edad de 15 a 89 años (%)				Duración de la vida laboral, grupo de edad de 15 años o más (años)				Especialistas en TIC, grupo de edad de 15 a 74 años (%)		Directivos, grupo de edad de 15 a 74 años (%)		Trabajadores con salarios bajos, grupo de edad de 16 años y más (%)			
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia
UE-27	44,0	58,6	51,0	- 15	35	39	37,2	- 4	19,5	80,5	35,3	64,7	28,4	15,7	21,5	12
BE	42,2	54,2	47,9	- 12	33	37	35,0	- 4	19,0	81,0	34,2	65,8	26,4	14,9	20,5	11
BG	47,6	59,9	53,4	- 12	34	36	34,8	- 2	27,0	73,0	40,3	59,7	30,2	27,9	29,0	2
CZ	48,4	66,9	57,4	- 19	35	40	37,5	- 5	13,0	87,0	28,7	71,3	20,6	7,4	13,4	14
DK	49,5	59,7	54,4	- 10	41	44	42,5	- 3	21,2	78,8	28,4	71,6	24,1	18,7	21,2	5
DE	44,0	60,7	52,0	- 17	38	42	40,0	- 4	19,2	80,8	29,1	70,9	36,9	17,5	26,4	19
EE	55,3	66,6	60,5	- 12	42	41	41,4	1	27,6	72,4	39,7	60,3	32,5	27,2	29,8	6
IE	50,1	65,6	57,4	- 16	38	43	40,4	- 5	24,4	75,6	39,7	60,3	34,3	19,7	26,6	14
EL	38,0	57,0	47,1	- 19	31	38	34,8	- 7	16,0	84,0	34,6	65,4	14,4	6,6	9,9	7
ES	43,4	57,0	50,0	- 14	35	38	36,5	- 3	19,6	80,4	34,5	65,5	28,8	16,1	22,0	13
FR	45,3	54,5	49,6	- 10	36	39	37,2	- 3	19,3	80,7	39,6	60,4	28,7	18,2	23,3	11
HR	44,7	54,8	49,6	- 10	34	36	34,8	- 2	21,5	78,5	27,6	72,4	28,6	17,5	22,7	11
TI	33,0	53,1	42,5	- 20	28	37	32,8	- 9	17,1	82,9	28,0	72,0	31,3	15,8	22,4	15
CY	54,9	64,3	59,4	- 9	36	42	39,0	- 6	23,7	76,3	25,7	74,3	32,7	13,8	22,9	19
LV	52,4	63,6	57,5	- 12	38	37	37,4	1	26,8	73,2	43,4	56,6	31,4	21,9	26,8	9
LT	54,9	64,2	59,2	- 9	39	38	38,5	1	18,2	81,8	38,3	61,7	27,6	19,7	23,6	8
LU	52,4	64,5	58,4	- 13	34	37	35,6	- 3	17,4	82,6	35,8	64,2	38,0	22,4	29,6	16

Estado miembro	Participación								Segregación y calidad del trabajo							
	Tasa de empleo a tiempo completo, grupo de edad de 15 a 89 años (%)				Duración de la vida laboral, grupo de edad de 15 años y más (años)				Especialistas en TIC, grupo de edad de 15 a 74 años (%)		Gerentes, grupo de edad 15-74 (%)		Trabajadores con salarios bajos, grupo de edad de 16 años o más (%)			
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia
HU	51,5	65,4	58,1	-13	36	39	37,4	-3	15,2	84,8	40,6	59,4	26,6	26,8	26,7	0
MT	51,5	70,6	61,6	-19	35	42	39,0	-7	14,7	85,3	37,0	63,0	30,2	21,6	25,1	8
NL	46,9	63,1	54,2	-16	42	46	43,8	-4	18,7	81,3	30,3	69,7	34,8	14,8	24,4	20
AT	42,9	60,2	51,2	-17	37	40	38,7	-3	21,1	78,9	36,2	63,8	34,5	15,0	24,0	20
PL	48,6	63,8	55,8	-15	33	38	35,5	-5	17,5	82,5	41,9	58,1	15,6	10,5	12,9	5
PT	51,6	61,1	56,0	-9	38	40	39,3	-2	22,7	77,3	38,3	61,7	15,7	9,7	12,7	6
RO	39,7	57,8	48,4	-18	29	36	32,7	-7	27,3	72,7	33,9	66,1	15,8	6,7	10,6	9
SI	49,3	60,0	54,7	-11	36	38	37,1	-2	19,2	80,8	33,8	66,2	21,3	16,2	18,5	5
SK	52,5	63,5	57,7	-11	35	38	36,0	-3	17,2	82,8	32,5	67,5	22,0	14,7	18,0	7
FI	50,3	55,8	52,8	-6	40	40	39,8	0	22,4	77,6	37,8	62,2	22,2	15,5	18,8	6
SE	54,7	62,5	58,5	-8	42	44	43,0	-2	24,0	76,0	44,5	55,5	24,2	14,9	19,3	9
	Fuente: Cálculos del EIGE basados en Eurostat, EU-LFS, 2023.				Fuente: Eurostat, EU-LFS (lfsi_dwl_a), 2024.				Fuente: Eurostat (isoc_sks_itps), 2022.		Fuente: Eurostat, EU-LFS (lfsa_egais), 2024.		Nota: Datos de 2023 para Hungría; datos provisionales para Lituania. Fuente: Cálculos del EIGE basados en los microdatos de Eurostat EU-SILC, 2024.			

Cuadro 27: Indicadores del ámbito del dinero

Estado miembro	Recursos financieros					Situación económica							
	Ingresos medios, grupo de edad de 18 a 64 años, población empleada (estándar de poder adquisitivo)				Diferencia de pensiones entre hombres y mujeres, grupo de edad de 65 años y más (%)	Mediana de la ratio de ingresos dentro de las parejas, grupo de edad de 18 a 64 años (%)			Pobreza laboral de adultos empleados en hogares unipersonales o monoparentales, grupo de edad de 16 años o más (%)				
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	
UE-27	23 000	29 960	26 513	– 6 960	24,5	70,2	151,8	– 45	15,6	13,0	14,2	3	
BE	37 709	44 512	41 474	– 6 803	31,3	80,5	129,2	– 50	9,7	10,7	10,2	– 1	
BG	13 754	15 687	14 707	– 1 933	19,4	85,2	121,1	– 66	16,8	19,7	18,3	– 3	
CZ	20 364	26 297	23 422	– 5 933	9,6	67,9	154,5	– 58	12,5	5,1	8,9	8	
DK	45 067	53 484	49 085	– 8 417	15,6	79,3	128,4	– 63	14,1	15,0	14,6	–	
DE	30 263	43 169	36 863	– 12 906	25,8	59,5	188,1	– 34	15,4	12,8	14,0	2	
EE	19 485	22 779	20 932	– 3 294	5,6	78,0	133,4	– 72	16,4	21,3	18,8	– 5	
IE	29 211	38 495	33 823	– 9 284	31,1	64,8	158,3	– 34	14,2	14,7	14,4	– 1	
EL	17 815	20 329	19 195	– 2 514	23,8	71,7	160,7	– 48	12,3	11,6	11,9	0	
ES	21 516	26 553	24 308	– 5 037	29,2	72,0	147,7	– 43	19,7	13,3	16,2	7	
FR	26 997	32 121	29 596	– 5 124	27,2	80,5	134,1	– 54	16,2	12,2	14,3	4	
HR	20 081	24 600	22 625	– 4 519	19,3	83,9	131,9	– 65	16,7	14,5	15,6	2	
TI	23 942	30 174	27 610	– 6 232	28,6	53,2	212,4	– 24	20,0	14,9	17,1	5	
CY	19 636	27 787	23 705	– 8 151	29,0	68,5	151,3	– 40	17,8	10,6	13,7	7	
LV	18 725	24 746	21 281	– 6 021	15,0	70,7	140,1	– 56	16,3	12,0	14,5	4	
LT	23 034	27 563	25 439	– 4 529	11,9	77,5	134,7	– 66	12,5	11,3	12,0	2	
LU	43 870	55 498	51 025	– 11 628	32,7	79,9	132,8	– 47	22,2	12,0	16,6	10	
HU	13 514	15 572	14 728	– 2 058	15,9	70,1	150,1	– 54	15,2	14,1	14,7	1	
MT	24 312	27 383	26 469	– 3 071	40,3	65,5	155,7	– 26	24,7	22,3	23,1	3	

Estado miembro	Recursos financieros				Situación económica							
	Ingresos medios, grupo de edad de 18 a 64 años, población empleada (estándar de poder adquisitivo)				Diferencia de pensiones entre hombres y mujeres, grupo de edad de 65 años y más (%)	Mediana de la ratio de ingresos dentro de las parejas, grupo de edad de 18 a 64 años (%)			Pobreza laboral de los adultos empleados en hogares unipersonales o monoparentales, grupo de edad de 16 años y más (%)			
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia		Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia
NL	30 393	44 687	37 711	– 14 294	36,3	60,6	172,1	– 25	14,6	12,7	13,6	2
AT	29 237	43 249	36 255	– 14 012	35,6	61,7	177,3	– 26	16,9	12,0	14,2	5
PL	18 822	21 321	20 034	– 2 499	14,5	73,7	133,0	– 59	10,0	13,8	11,8	– 4
PT	15 693	19 093	17 246	– 3 400	23,2	79,6	130,4	– 57	15,3	15,6	15,4	– 1
RO	21 434	24 624	23 623	– 3 190	18,9	77,9	132,4	– 59	7,1	14,1	11,0	– 7
SI	26 852	30 233	28 731	– 3 381	9,7	84,1	126,5	– 74	17,4	16,9	17,1	0
SK	12 772	14 964	13 769	– 2 192	8,4	80,6	130,0	– 73	15,1	18,6	16,4	– 4
FI	31 330	37 256	34 169	– 5 926	21,3	81,8	129,4	– 61	7,9	6,3	7,0	2
SE	28 442	33 172	30 746	– 4 730	23,3	80,6	130,3	– 58	12,1	12,5	12,3	–
	Nota: Datos de 2023 para Hungría; datos provisionales para Lituania. Fuente: Cálculos del EIGE basados en los microdatos de Eurostat EU-SILC, 2024.				Fuente: Eurostat, EU-SILC (ilc_pnp13), 2024.	Nota: datos de 2023 para Hungría; datos provisionales para Lituania. Fuente: Cálculos del EIGE basados en los microdatos EU-SILC de Eurostat, 2024.			Nota: datos de 2023 para Hungría; datos provisionales para Lituania. Fuente: cálculos del EIGE basados en los microdatos EU-SILC de Eurostat, 2024.			

Cuadro 28: Indicadores del ámbito del conocimiento

Estado miembro	Rendimiento y participación								Segregación			
	Titulados superiores, grupo de edad 30-34 (%)				Titulados de FP inicial, grupo de edad 25-34 (%)				Titulados de educación terciaria en EHW, CINE 5-8 (estudiantes terciarios) (%)		Titulados en educación superior en STEM, CINE 5-8 (%)	
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
UE-27	50,2	39,4	44,7	11	27,1	34,3	30,7	-7	74,5	25,5	33,5	66,5
BE	56,3	45,5	50,9	10	21,3	30,2	25,8	-9	72,3	27,7	28,7	71,3
BG	49,1	30,8	39,7	18	14,1	30,0	22,2	-16	77,7	22,3	36,2	63,8
CZ	43,4	27,5	35,0	15	45,6	60,7	53,4	-15	77,7	22,3	36,1	63,9
DK	62,8	47,5	54,9	15	16,2	25,1	20,7	-9	74,1	25,9	35,1	64,9
DE	44,1	40,9	42,4	3	36,6	36,8	36,7	0	74,8	25,2	28,1	71,9
EE	56,9	34,7	45,3	22	22,3	31,4	27,0	-9	82,5	17,5	41,7	58,3
IE	71,3	61,3	66,4	10	12,2	12,4	12,3	0	73,8	26,2	36,0	64,0
EL	50,8	38,3	44,4	13	18,6	26,9	22,9	-8	75,5	24,5	41,1	58,9
ES	56,6	46,8	51,7	10	9,0	12,1	10,6	-3	72,4	27,6	27,2	72,8
FR	56,0	48,8	52,4	7	25,8	29,8	27,8	-4	72,5	27,5	34,5	65,5
HR	52,3	30,0	40,7	22	41,7	61,9	52,3	-20	77,7	22,3	39,4	60,6
TI	37,9	23,8	30,7	14	28,1	41,4	34,9	-13	72,8	27,2	39,3	60,7
CY	72,9	55,6	64,4	17	3,6	14,7	9,1	-11	78,6	21,4	35,4	64,6
VI	56,8	32,3	44,3	25	17,7	25,9	21,9	-8	84,9	15,1	33,5	66,5
LT	70,8	52,8	61,3	18	15,8	23,8	20,0	-8	81,3	18,7	30,0	70,0
LU	70,3	62,4	66,3	8	23,4	29,0	26,3	-6	69,9	30,1	32,2	67,8
HU	40,7	27,8	34,1	13	30,8	43,5	37,4	-13	76,3	23,7	27,8	72,2
MT	53,1	40,6	45,9	12	13,4	19,8	17,1	-7	71,0	29,0	32,8	67,2

Estado miembro	Logros y participación								Segregación			
	Titulados superiores, grupo de edad 30-34 (%)				Titulados de FP inicial, grupo de edad 25-34 (%)				Titulados de educación terciaria en EHW, CINE 5-8 (estudiantes terciarios) (%)		Titulados en educación superior en STEM, CINE 5-8 (%)	
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
NL	59,3	50,4	54,8	9	26,0	28,3	27,2	-2	73,3	26,7	33,9	66,1
AT	50,5	38,3	44,3	13	31,8	40,8	36,4	-9	74,4	25,6	29,4	70,6
PL	57,3	39,3	48,1	18	26,1	42,2	34,3	-16	81,2	18,8	40,2	59,8
PT	49,8	34,1	41,9	16	16,5	24,1	20,3	-7	74,1	25,9	36,5	63,5
RO	27,1	20,3	23,6	7	48,5	56,1	52,4	-7	73,8	26,2	42,1	57,9
SI	57,6	31,0	43,2	27	31,4	52,5	42,6	-22	79,5	20,5	32,8	67,2
SK	46,7	26,5	36,4	20	41,7	59,8	50,9	-18	76,0	24,0	33,4	66,6
FI	50,1	36,3	43,2	14	33,6	43,0	38,4	-9	82,1	17,9	33,2	66,8
SE	65,7	50,6	58,0	15	15,3	23,9	19,7	-9	77,5	22,5	37,8	62,2
	Fuente: Eurostat, EU-LFS (edat_lfse_03), 2024.				Fuente: Eurostat, EU-LFS (edat_lfse_03), 2024.				Fuente: Eurostat, estadísticas sobre educación (educ_uee_grad02), 2023.		Fuente: Eurostat, estadísticas sobre educación (educ_uee_grad02), 2023.	

Cuadro 29: Indicadores del ámbito del tiempo

Estado miembro	Actividades de cuidado												Actividades sociales							
	Cuidado informal de niños (de 0 a 11 años) durante más de 35 horas semanales, grupo de edad de 16 a 74 años (%)				Cuidado informal a largo plazo durante más de 20 horas semanales, grupo de edad de 45 a 64 años (%)				Tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) todos los días, grupo de edad de 16 a 74 años (%)				Horas dedicadas a actividades de ocio por semana, grupo de edad de 16 a 74 años (%)				Actividades voluntarias, benéficas o políticas al menos una vez por semana, grupo de edad de 16 a 74 años (%)			
	Mujeres	Hombr es	Total	Difere ncia	Mujeres	Hombr es	Total	Diferen cia	Mujeres	Hombr es	Total	Diferen cia	Mujeres	Hombr es	Total	Diferen cia	Mujeres	Hombr es	Total	Diferen cia
UE-27	40,8	20,1	31,4	21	19,9	13,0	17,1	7	58,6	33,3	46,1	26	30,4	42,9	36,7	-13	13,0	16,7	14,8	-4
BE	29,8	19,7	24,8	10	9,5	10,4	9,9	0	50,3	27,1	38,7	23	33,6	42,7	38,2	-9	16,8	19,4	18,1	-2
BG	41,0	19,5	32,3	21	26,7	18,0	23,0	9	60,6	31,4	46,3	30	30,6	37,6	34,2	-7	16,8	12,0	14,4	5
CZ	45,1	17,7	33,0	27	13,4	5,8	10,7	7	53,7	24,6	39,3	29	32,1	44,7	38,5	-13	10,3	12,4	11,3	-2
DK	19,7	19,5	19,6	0	3,7	4,6	4,1	-1	48,8	36,3	42,6	13	30,7	40,4	35,6	-9	19,8	25,0	22,4	-5
DE	38,0	17,9	28,6	20	14,1	5,9	10,5	8	55,2	33,3	44,2	22	36,2	50,4	43,4	-14	15,6	19,8	17,7	-4
EE	31,4	16,4	24,2	15	20,3	15,6	18,2	4	53,0	38,5	46,0	14	29,2	41,0	35,0	-12	14,2	15,2	14,7	-
IE	51,3	26,3	41,0	25	37,2	21,1	29,8	16	60,5	35,3	48,1	26	30,3	38,5	34,4	-9	13,0	16,2	14,5	-3
EL	37,0	15,1	27,0	22	25,8	12,1	19,8	14	64,9	28,4	47,0	37	21,3	31,2	26,2	-10	13,7	18,2	15,9	-4
ES	55,9	29,3	43,1	27	44,5	39,7	42,7	5	59,4	38,7	49,2	20	34,9	47,3	41,0	-12	12,1	14,1	13,1	-2
FR	21,1	13,4	17,5	8	8,0	5,4	6,9	3	60,9	39,5	50,5	21	26,5	37,7	32,0	-11	15,3	22,0	18,6	-7
HR	37,7	33,1	35,5	5	38,0	20,7	31,5	17	65,3	26,6	46,3	38	32,0	41,8	36,9	-10	14,2	11,6	12,9	2
TI	41,4	15,9	30,5	25	31,2	23,3	28,1	8	64,9	27,7	46,6	37	28,0	41,6	34,8	-14	9,5	13,9	11,7	-4
CY	42,8	14,8	30,6	28	9,2	5,1	7,7	4	62,5	23,8	43,7	39	15,8	25,4	20,5	-9	12,2	15,6	13,8	-4
LV	41,1	15,3	30,5	26	18,1	10,3	14,9	8	56,0	28,8	43,0	27	28,0	40,5	34,0	-13	9,3	14,2	11,6	-5
LT	37,2	25,1	31,9	12	21,7	12,5	18,6	9	59,7	33,4	47,1	27	32,3	43,9	37,9	-12	6,8	11,5	9,1	-5
LU	24,3 (u)	10,9 (u)	16,6	13	9,0	6,0	7,6	3	38,2	21,3	29,6	17	43,8	60,4	52,4	-16	18,2	17,8	18,0	0
HU	47,0	22,5	36,4	24	12,5	7,9	10,8	5	48,4	21,4	35,0	27	29,5	40,2	34,9	-10	10,4	11,8	11,1	-2

Estado miembro	Actividades asistenciales												Actividades sociales							
	Cuidado informal de niños (de 0 a 11 años) durante más de 35 horas semanales, grupo de edad de 16 a 74 años (%)				Cuidado informal a largo plazo durante más de 20 horas a la semana, grupo de edad de 45 a 64 años (%)				Tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) todos los días, grupo de edad de 16 a 74 años (%)				Horas dedicadas a actividades de ocio por semana, grupo de edad de 16 a 74 años (%)				Actividades voluntarias, benéficas o políticas al menos una vez por semana, grupo de edad de 16 a 74 años (%)			
	Mujeres	Hombr es	Total	Diferen cia	Mujeres	Hombr es	Total	Diferen cia	Mujeres	Hombr es	Total	Diferen cia	Mujeres	Hombr es	Total	Diferen cia	Mujeres	Hombr es	Total	Diferen cia
MT	37,0 (u)	14,4 (u)	24,7	23	24,4	18,4	22,1	6	52,5	25,2	38,0	28	43,5	59,2	52,1	- 15	13,8	22,2	18,3	- 8
NL	49,0	25,5	37,8	23	8,7	8,3	8,6	1	52,3	32,0	42,1	20	38,0	49,1	43,6	- 11	15,8	18,9	17,4	- 3
AT	51,7	21,3	38,3	31	15,1	9,9	13,1	5	54,7	28,9	41,9	26	34,0	46,2	40,1	- 12	13,0	16,9	15,0	- 4
PL	53,7	25,3	41,7	29	26,0	23,2	24,9	3	58,2	32,8	45,8	25	26,3	38,2	32,2	- 12	10,6	13,5	12,0	- 3
PT	28,3	13,5	22,0	14	31,6	15,5	26,3	16	66,3	44,3	55,8	22	21,3	31,1	26,0	- 10	10,0	10,4	10,2	0
RO	46,4	22,0	37,0	24	22,2	12,9	18,9	9	61,4	29,0	45,4	32	24,8	37,8	31,4	- 13	10,8	13,0	11,9	- 2
SI	45,6	20,9	33,5	25	20,4	14,0	17,6	6	65,9	33,7	49,4	32	25,8	38,8	32,5	- 13	13,6	17,1	15,4	- 3
SK	44,7	24,0	36,1	21	31,8	18,7	26,3	13	57,4	27,1	42,4	30	26,1	41,5	33,8	- 16	12,5	13,4	13,0	0
FI	53,2	23,3	37,8	30	6,1	4,9	5,6	1	46,4	31,9	39,2	14	27,8	46,1	37,0	- 18	10,2	20,9	15,5	- 11
SE	41,7	22,9	32,0	19	22,5	9,9	17,9	13	60,4	43,1	51,7	17	26,2	43,1	34,9	- 17	8,6	14,1	11,4	- 5
	Nota: (u) indica baja fiabilidad. Fuente: EIGE, encuesta CARE, 2024.				Fuente: Eurostat, EHIS, 2019, y Comisión Europea, 2025b.				Fuente: EIGE, encuesta CARE, 2024.				Fuente: EIGE, encuesta CARE, 2024.				Fuente: EIGE, encuesta CARE, 2024.			

Cuadro 30: Indicadores del ámbito del poder

Estado miembro	Político						Económico		Social	
	Porcentaje de ministros (%)		Porcentaje de diputados (%)		Porcentaje de miembros de las asambleas regionales (%)		Porcentaje de miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, consejos de supervisión o consejos de dirección (%)		Porcentaje de miembros de los órganos decisoriales más importantes de las 10 organizaciones deportivas olímpicas nacionales más populares (%)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
UE-27	35,1	64,9	33,4	66,6	32,0	68,0	34,5	65,5	23,2	76,8
BE	55,0	45,0	42,9	57,1	45,9	54,1	37,7	62,3	21,9	78,1
BG	36,4	63,6	25,2	74,8	28,0	72,0	18,0	82,0	19,5	80,5
CZ	8,5	91,5	23,9	76,1	22,2	77,8	27,3	72,7	10,4	89,6
DK	35,1	64,9	44,6	55,4	49,0	51,0	42,7	57,3	26,3	73,8
DE	48,3	51,7	35,7	64,3	33,3	66,7	39,3	60,7	22,2	77,8
EE	43,4	56,6	29,2	70,8	28,9	71,1	13,8	86,2	16,0	84,0
IE	28,6	71,4	27,9	72,1	25,9	74,1	40,9	59,1	40,9	59,1
EL	24,8	75,2	23,0	77,0	25,8	74,2	27,2	72,8	15,0	85,0
ES	44,9	55,1	43,6	56,4	46,9	53,1	41,1	58,9	38,1	61,9
FR	51,0	49,0	36,7	63,3	49,8	50,2	47,2	52,8	39,1	60,9
HR	16,2	83,8	34,1	65,9	29,9	70,1	26,5	73,5	8,8	91,2
TI	30,2	69,8	33,7	66,3	27,2	72,8	44,2	55,8	27,6	72,4
CY	16,7	83,3	14,3	85,7	20,8	79,2	10,5	89,5	10,7	89,3
LV	40,9	59,1	30,8	69,3	18,8	81,3	25,6	74,4	21,5	78,5
LT	43,5	56,5	29,9	70,1	32,3	67,7	27,7	72,3	22,7	77,3
LU	33,3	66,7	34,2	65,8	31,4	68,6	23,1	76,9	25,7	74,3
HU	0,0	100,0	14,3	85,7	16,2	83,8	10,5	89,5	16,8	83,2

Estado miembro	Político						Económico		Social	
	Porcentaje de ministros (%)		Porcentaje de diputados (%)		Porcentaje de miembros de las asambleas regionales (%)		Porcentaje de miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, consejos de supervisión o consejos de dirección (%)		Porcentaje de miembros de los órganos decisores más importantes de las 10 organizaciones deportivas olímpicas nacionales más populares (%)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
MT	17,3	82,7	27,8	72,2	26,3	73,7	17,0	83,0	18,8	81,2
NL	44,2	55,8	40,1	59,9	38,5	61,5	42,0	58,0	35,1	64,9
AT	44,9	55,1	41,5	58,5	36,0	64,0	34,6	65,4	16,5	83,5
PL	29,1	70,9	28,7	71,3	29,2	70,8	23,4	76,6	9,6	90,4
PT	38,1	61,9	35,4	64,6	34,6	65,4	34,7	65,3	19,0	81,0
RO	30,0	70,0	19,4	80,6	21,9	78,1	24,8	75,2	18,8	81,2
SI	40,5	59,5	30,4	69,6	33,8	66,2	24,5	75,5	7,8	92,2
SK	14,3	85,7	23,0	77,0	16,9	83,1	25,3	74,7	16,2	83,8
FI	62,0	38,0	46,8	53,3	47,4	52,6	37,9	62,1	33,7	66,3
SE	45,8	54,2	46,5	53,5	48,2	51,8	37,5	62,5	50,5	49,5
	<p>Notas: Los datos relativos a los gobiernos nacionales incluyen a los ministros adjuntos y a los ministros principales. Los datos son una media anual de los datos trimestrales.</p> <p>Fuente: Cálculos del EIGE basados en la base de datos de estadísticas de género, WMID, 2024.</p>		<p>Notas: Los datos relativos a los parlamentos nacionales incluyen ambas cámaras. Los datos son una media anual de los datos trimestrales.</p> <p>Fuente: Cálculos del EIGE basados en la base de datos estadísticos de género, WMID, 2024.</p>		<p>Nota: Se utilizan datos a nivel local para Bulgaria, Estonia, Irlanda, Chipre, Lituania, Luxemburgo, Malta y Eslovenia.</p> <p>Fuente: Cálculos del EIGE basados en la base de datos de estadísticas de género, WMID, 2024.</p>		<p>Nota: Los datos son una media anual de datos semestrales.</p> <p>Fuente: EIGE, Base de datos estadísticos de género, WMID, 2024.</p>		<p>Fuente: EIGE, Base de datos estadísticos de género, WMID, 2024.</p>	

Cuadro 31: Indicadores del ámbito de la salud

Estado miembro	Situación								Comportamiento							
	Salud autopercebida como buena o muy buena, grupo de edad de 16 años o más (%)				Años de vida saludable a los 65 años como porcentaje de la esperanza de vida total, grupo de edad de 65 años y más (%)				Personas que no fuman y no consumen alcohol de forma nociva, grupo de edad de 16 años o más (%)				Personas que realizan actividad física y/o consumen frutas y verduras, grupo de edad de 16 años o más (%)			
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia
UE-27	66,0	71,0	68,4	- 5	44,0	50,3	46,6	- 6	72,7	55,6	64,6	17	37,6	42,6	40,0	- 5
BE	72,6	76,6	74,6	- 4	53,0	58,8	55,4	- 6	71,8	50,9	61,6	21	37,0	41,1	38,9	- 4
BG	62,0	69,7	65,6	- 8	63,7	71,2	66,7	- 7	69,6	47,4	59,1	23	11,3	19,8	15,3	- 9
CZ	64,1	68,6	66,3	- 5	38,3	44,5	40,8	- 7	69,6	50,4	60,2	20	26,7	33,4	30,0	-
DK	67,1	69,1	68,1	- 2	48,5	51,6	49,8	- 3	61,5	43,0	52,4	19	66,1	59,7	62,9	6
DE	62,9	66,5	64,6	- 4	42,6	46,8	44,5	- 4	61,0	43,5	52,4	17	51,8	54,6	53,2	- 3
EE	55,5	60,4	57,7	- 4	37,5	42,9	39,4	- 5	78,5	54,7	67,5	24	34,5	35,1	34,8	0
IE	79,6	80,3	79,9	0	54,0	59,2	56,5	- 5	69,0	59,3	64,2	10	55,9	55,4	55,7	1
EL	75,5	81,0	78,2	- 5	38,2	43,6	40,5	- 6	75,9	58,8	67,8	17	24,5	31,5	27,9	- 7
ES	67,3	73,1	70,1	- 6	42,8	52,0	46,7	- 9	78,5	69,3	74,0	10	38,2	46,6	42,3	- 9
FR	63,6	69,0	66,2	- 5	50,7	52,7	51,4	- 2	72,3	55,5	64,3	16	38,2	43,5	40,7	-
HR	64,4	69,9	67,0	- 6	29,9	38,4	33,3	- 8	70,5	55,2	64,0	16	25,2	29,9	27,2	- 5
TI	73,0	78,1	75,4	- 5	47,5	55,6	51,1	- 8	80,3	68,7	74,8	11	24,8	29,8	27,2	- 5
CY	74,5	75,8	75,2	- 1	39,2	42,1	40,6	- 3	84,1	59,8	72,3	24	24,4	31,4	27,8	- 7
LV	45,7	53,2	49,0	- 7	25,8	31,5	27,6	- 6	79,4	49,5	66,1	29	22,7	27,4	24,8	- 4
LT	44,8	54,5	48,9	- 10	37,3	45,6	40,1	- 9	82,4	51,7	68,4	30	31,2	33,7	32,3	-
LU	72,9	73,2	73,0	0	44,1	49,3	46,8	- 5	67,2	46,5	56,8	20	49,1	52,8	51,0	- 4
HU	61,7	67,7	64,6	- 6	41,9	48,7	44,6	- 7	71,9	56,6	64,6	15	34,6	38,9	36,6	- 4
MT	75,0	82,7	79,2	- 8	53,9	66,5	59,4	- 13	73,5	58,2	65,6	16	21,7	21,9	21,8	0

Estado miembro	Estado								Comportamiento							
	Salud autopercebida, buena o muy buena, grupo de edad de 16 años y más (%)				Años de vida saludable a los 65 años como porcentaje de la esperanza de vida total, grupo de edad de 65 años y más (%)				Personas que no fuman y no consumen alcohol de forma nociva, grupo de edad de 16 años o más (%)				Personas que realizan actividad física y/o consumen frutas y verduras, grupo de edad de 16 años y más (%)			
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia
NL	68,6	71,1	69,9	-2	43,0	48,6	45,6	-6	75,5	57,5	66,6	18	70,7	73,9	72,3	-3
AT	66,3	69,1	67,7	-3	43,4	50,3	46,4	-7	70,7	56,1	63,6	15	44,5	47,7	46,0	-3
PL	61,5	67,4	64,2	-5	44,5	50,6	46,6	-6	75,9	55,6	67,8	20	24,3	27,1	25,5	-3
PT	50,0	57,6	53,6	-8	34,2	47,5	39,6	-14	83,0	62,0	73,3	21	26,3	29,7	27,9	-4
RO	72,0	79,3	75,5	-7	19,8	28,5	23,2	-9	73,0	35,2	54,8	38	6,2	14,0	10,0	-8
SI	63,3	69,3	66,3	-6	55,9	58,1	56,8	-2	68,1	54,0	61,1	14	31,3	38,8	35,1	-8
SK	64,0	69,6	66,7	-6	26,2	28,9	27,2	-3	76,5	56,2	66,7	21	31,0	40,6	35,7	-10
FI	65,9	67,0	66,5	-1	44,4	49,8	46,8	-6	69,9	45,7	58,4	24	75,1	72,9	74,1	2
SE	64,6	68,5	66,5	-4	64,4	68,1	66,2	-4	80,3	64,9	72,6	15	60,3	57,4	58,8	3
	Fuente: Eurostat, EU-SILC (hlth_silc_01), 2024.				Nota: datos de 2022 para Luxemburgo. Fuente: Eurostat, datos de mortalidad (hlth_hlye), 2023.				Nota: datos de 2014 para Finlandia. Fuente: cálculos de Eurostat basados en datos de Eurostat, EHIS, 2019.				Fuente: Cálculos de Eurostat basados en datos de Eurostat, EHIS, 2019.			

Anexo 4. Índice de igualdad de género: resumen de los marcos conceptuales y de medición

El Índice de Igualdad de Género es una herramienta de medición única que condensa la complejidad de la igualdad de género como concepto multidimensional en una medida fácil de usar y de interpretar. Su cálculo se basa en la metodología reconocida internacionalmente para la elaboración de indicadores compuestos, desarrollada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea (OCDE et al., 2008).

El desarrollo de un marco conceptual fue el primer paso para definir la estructura del Índice de Igualdad de Género e identificar lo que debía medirse. Sobre la base de este marco, se diseñó el modelo de medición, que incluía la selección de indicadores para captar los conceptos definidos teóricamente, la creación de una métrica para calcular las brechas de género y el desarrollo de la metodología para agregar los resultados a nivel de subdominio, dominio e índice general, tanto para cada Estado miembro como para la UE en su conjunto.

El índice se lanzó por primera vez en 2013 (EIGE, 2013, 2017c). En 2025 se sometió a una revisión en profundidad que siguió los mismos pasos metodológicos que los aplicados originalmente. Estos pasos se resumen en el presente anexo y se describirán en detalle en un próximo informe metodológico. Para garantizar la comparabilidad a lo largo del tiempo, los valores anteriores se han recalculado de acuerdo con la metodología actualizada, lo que ha dado lugar a una serie temporal única y coherente internamente. La serie anterior se ha interrumpido y ya no se actualizará. Por consiguiente, los valores de la nueva serie son directamente comparables (por ejemplo, 2025 frente a 2020 recalculado), mientras que las comparaciones con las puntuaciones y clasificaciones publicadas con arreglo a la antigua metodología no son válidas.

Marco conceptual

La selección de los ámbitos para el Índice de Igualdad de Género se basó en revisiones en profundidad de documentos clave sobre políticas de igualdad de género, tanto a nivel de la UE como internacional, marcos teóricos de igualdad, bibliografía académica pertinente y consultas con las partes interesadas del EIGE. El Índice se compone de seis ámbitos fundamentales —trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud— combinados en una única medida. Además, hay dos ámbitos complementarios, las desigualdades interseccionales y la violencia, que están conceptualmente relacionados con la igualdad de género, pero que se excluyen del índice básico, ya que recogen fenómenos que solo se aplican a grupos específicos de la población. Es el caso, por ejemplo, de la violencia de género contra las mujeres o de las diferencias de género entre determinados grupos de población, como las personas con discapacidad o las familias monoparentales. Cada ámbito se divide a su vez en subámbitos.

Trabajo. Las experiencias de las mujeres y los hombres en el mercado laboral siguen siendo muy diferentes. Las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el empleo remunerado y más probabilidades de trabajar a tiempo parcial que los hombres (EIGE, 2021b). También se concentran en sectores como la educación y la salud, mientras que siguen estando infrarrepresentadas en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). El ámbito también aborda la calidad del trabajo, destacando que las mujeres ocupan de manera desproporcionada puestos de trabajo atípicos o precarios. Estos puestos

suelen ofrecer menos oportunidades de formación y promoción, lo que refuerza los patrones de segregación ocupacional (EIGE, 2018).

Dinero. Este ámbito recoge las diferencias en los recursos financieros y la situación económica entre mujeres y hombres. Los recursos financieros incluyen los ingresos y otras fuentes de ingresos, como las pensiones. Las mujeres suelen tener ingresos más bajos que los hombres, lo que socava su independencia financiera y aumenta su riesgo de pobreza a lo largo de la vida (EIGE, 2019b, 2024a).

Conocimiento. Las diferencias de género en la educación han cambiado con el tiempo. Hoy en día, las mujeres jóvenes tienen más probabilidades que los hombres jóvenes de completar la educación secundaria superior y graduarse en la universidad.

No obstante, los patrones de segregación siguen estando muy arraigados: las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los campos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, mientras que los hombres lo están en los estudios de salud, educación y bienestar (EIGE, 2018). Estas divisiones perpetúan la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Tiempo. Este ámbito examina cómo las mujeres y los hombres distribuyen su tiempo entre el trabajo remunerado, el cuidado de otras personas y las actividades sociales. Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado considerablemente, esto no ha ido acompañado de una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado no remuneradas (EIGE, 2021b). La reducción de las diferencias de género en el cuidado no remunerado refleja en gran medida que las mujeres hacen menos, no que los hombres hagan más. Como resultado, las mujeres tienen menos oportunidades de participar en otras actividades, como las culturales, cívicas o sociales.

Poder. La igualdad de género se ve significativamente condicionada por la limitada presencia de las mujeres en la toma de decisiones. Siguen existiendo grandes disparidades en las instituciones políticas, los consejos de administración de las empresas y las organizaciones de la sociedad civil, lo que da lugar a lo que se ha descrito como un déficit democrático en la UE (EIGE, 2024b, 2025c). La infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de liderazgo, tanto en la esfera política como en la económica, socava la participación equilibrada en los procesos de toma de decisiones.

Salud. Las diferencias en el estado de salud y el comportamiento entre mujeres y hombres están determinadas por factores tanto biológicos como sociales. Las mujeres suelen vivir más que los hombres, pero disfrutan de menos años de buena salud. Los hombres, por su parte, se enfrentan a mayores riesgos de muerte violenta, accidentes de tráfico, tabaquismo, consumo de alcohol y prácticas sexuales inseguras. Estas diferencias ponen de relieve la necesidad de considerar el género tanto como un factor determinante de los resultados en materia de salud como un factor que influye en los comportamientos (EIGE, 2021a; OMS, 2021).

Desigualdades interseccionales. Este ámbito adicional reconoce que las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos. Examina cómo características como la edad, la raza, la situación familiar, la educación, la discapacidad o el origen migratorio se entrecruzan con el género para configurar las desigualdades (EIGE, 2019a). Por ejemplo, durante la pandemia de COVID-19, las mujeres y los hombres jóvenes, así como las familias monoparentales, predominantemente madres, se encontraban entre los grupos más afectados por la pérdida de puestos de trabajo (EIGE, 2022b). Aunque es crucial, este ámbito se excluye de la puntuación final del índice debido a su naturaleza específica.

Violencia. El segundo ámbito adicional aborda la violencia de género contra las mujeres. Conceptualmente, la violencia representa la expresión más extrema de las desigualdades estructurales de género, arraigadas en las disparidades en el ámbito laboral, sanitario, económico, educativo, del poder y de los cuidados. Estadísticamente, difiere de los ámbitos principales: mientras que estos comparan la situación de las mujeres y los hombres, el ámbito de la violencia se centra exclusivamente en las experiencias de las mujeres. Por lo tanto, el objetivo no es medir las diferencias de género, sino

supervisar el fenómeno de la violencia contra las mujeres y apoyar su erradicación. El marco completo de medición de la violencia contra las mujeres se presenta en el Índice de Igualdad de Género de 2017. El marco de medición de la violencia contra las mujeres (EIGE, 2017b) y las medidas adoptadas para actualizar la medida compuesta de la violencia en 2024 se describen en el anexo 5.

Marco de medición

El cálculo del Índice de Igualdad de Género sigue un proceso estructurado que consta de los siguientes pasos principales.

Etapa 1: selección de indicadores

Los indicadores se eligen para completar los seis ámbitos fundamentales definidos conceptualmente, basándose en fundamentos teóricos y en una revisión de fuentes estadísticas comparables disponibles a nivel de la UE. El índice actual se compone de 27 indicadores basados en resultados y a nivel individual. Estos se organizan en 13 subámbitos, que a su vez se agrupan en los seis ámbitos fundamentales del índice (anexo 1).

Paso 2: procesamiento de los indicadores

Una vez seleccionados, los indicadores se normalizan para garantizar que miden la igualdad de género de manera coherente. Todos los indicadores deben expresarse en sentido positivo, lo que significa que los valores más altos indican una mayor igualdad de género y un avance hacia los objetivos de la UE o una situación deseable (⁵¹).

Además, todos los indicadores se expresan en términos relativos, utilizando la población de referencia más cercana para permitir la comparabilidad entre poblaciones de diferentes tamaños y estructuras (⁵²).

Paso 3: cálculo de la métrica de la brecha de género

El índice mide las diferencias de género comparando las posiciones relativas de mujeres y hombres de forma simétrica. Una desventaja para las mujeres (por ejemplo, ingresos más bajos) se trata de la misma manera que una desventaja para los hombres (por ejemplo, menor nivel de estudios superiores). La diferencia de género se calcula de la siguiente manera:

$$gendergap = * \frac{\frac{\text{hombres}-\text{mujeres}}{\text{hombres}} \quad \text{if } women \leq men}{\frac{\text{mujeres}-\text{hombres}}{\text{mujeres}} \quad \text{if } women > men}$$

(51) Por ejemplo, las variables que miden la «participación en la educación terciaria» o los «años de vida saludable» tienen una orientación positiva, ya que es deseable aumentar el nivel educativo o vivir una vida larga y saludable. Por el contrario, la variable que mide el «riesgo de pobreza laboral» implica un signo o una interpretación negativa, lo que significa que, para el índice, el indicador se invirtió a «no estar en riesgo de pobreza laboral».

(52) Por ejemplo, el indicador que mide la proporción de miembros de los parlamentos nacionales se calculó como el porcentaje de mujeres en los parlamentos entre la población de cada Estado miembro mayor de 18 años (población de referencia más cercana).

Una formulación equivalente es:

$$gendergap = 1 - \frac{\min(women, men)}{\max(women, men)}$$

Los valores resultantes están comprendidos entre 0 y 1, donde 0 representa la igualdad total y 1 representa la desigualdad máxima. Para facilitar la interpretación, los valores se invierten tomando el complemento, de modo que 1 representa la igualdad total y 0 representa la desigualdad total.

Paso 4: agregación a nivel de subdominio, dominio e índice

En el paso final, las brechas de género se agregan de acuerdo con la estructura del índice. Dentro de cada subdominio, se calcula la media aritmética de las brechas con ponderaciones iguales, lo que da como resultado una puntuación del subdominio. A continuación, los subdominios se agregan a nivel de dominio utilizando la media geométrica, de nuevo con ponderaciones iguales. Por último, las seis puntuaciones de los dominios se agregan en el índice de igualdad de género global utilizando una media geométrica ponderada.

Las ponderaciones de los ámbitos se obtuvieron mediante una encuesta en línea realizada en el último trimestre de 2024, en la que se recabaron las respuestas de 125 partes interesadas del EIGE. Las ponderaciones se obtuvieron mediante el proceso jerárquico analítico ([cuadro 32](#)), un método estructurado basado en el criterio de expertos. Los expertos compararon la importancia de cada ámbito con todos los demás ámbitos por pares (por ejemplo, «¿Es el trabajo más importante que la salud, y en qué medida?»). Estas comparaciones se organizaron en una matriz y se procesaron para obtener un conjunto coherente de ponderaciones. De este modo se garantiza que las ponderaciones finales reflejen los conocimientos de los expertos y las prioridades políticas.

Tabla 32: Ponderaciones medias eadas por los expertos para el Índice de Igualdad de Género (redondeadas)

Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
0,16	0,18	0,13	0,19	0,18	0,16

El Índice de Igualdad de Género toma un valor de 0 a 100, donde un valor de 100 representa la igualdad de género completa y 0 representa la desigualdad de género total. Su fórmula es:

$$i = \frac{1}{\sum_{d=1}^6 \left(\frac{\prod_{s=1}^{n_{sd}} \left(\frac{n_s}{n_{sd}} \right)^{w_{HPd}}}{\prod_{v=1}^{n_s} \left(\frac{\Gamma(X_{iv})}{n_s} \right)^{w_{HPd}}} \right)^{\frac{1}{n_s}}}$$

$$\begin{aligned} i &= 1, \dots, 27 \\ d &= 1, \dots, 6 \\ s &= 1, \dots, 13 \\ v &= 1, \dots, 27 \end{aligned}$$

n_s = número de indicadores en los subdominios n_{sd}
 n_s = número de subdominios en el dominio d W_{AHPd}
 $\in [0,1]$

Anexo 5. Nota metodológica sobre la medida compuesta para la violencia contra las mujeres

En este anexo se expone el cálculo de la medida compuesta de la violencia contra las mujeres tal y como figura en el marco conceptual del Índice de Igualdad de Género. En el informe metodológico de 2017 (EIGE, 2017c) se incluye una explicación más detallada del marco conceptual del indicador compuesto sobre la violencia contra las mujeres.

Los indicadores incluidos en la medida compuesta desarrollada en 2017 se seleccionaron de acuerdo con los mismos criterios específicos aplicados a los indicadores del Índice de Igualdad de Género (indicadores a nivel individual, basados en resultados, con un máximo del 10 % de valores faltantes). Además, la selección reflejó las principales formas de violencia: en primer lugar, aquellas para las que se dispone de datos comparables y válidos; en segundo lugar, aquellas que pueden afectar a todas las mujeres de la población general; en tercer lugar, aquellas cuya inclusión no disminuye la relevancia de la medida compuesta; en cuarto lugar, aquellas que están ampliamente tipificadas como delito; y, en quinto lugar, aquellas para las que es posible comparar datos entre los Estados miembros.

Para garantizar la máxima solidez estadística de la medida compuesta, se limitó al mínimo el número de variables.

En 2024, con la disponibilidad de los datos de la encuesta de la UE sobre la violencia de género (2021) ⁽⁵³⁾ para todos los Estados miembros, fue posible actualizar la medida compuesta de la violencia. Debido a ligeras diferencias en las metodologías entre la encuesta de la FRA de 2012 sobre la violencia contra las mujeres en toda la UE y la encuesta EU-GBV de 2021, hubo que introducir varios cambios menores en las variables. Estas diferencias se mencionan en [el cuadro 33](#).

(53) La encuesta de la UE sobre la violencia de género (edición de 2021) incluye resultados que abarcan los 27 Estados miembros. En total, los resultados medios estimados para la UE-27 se basan en datos recopilados de 114 023 mujeres (de entre 18 y 74 años) de toda la UE. La recopilación de datos se llevó a cabo entre septiembre de 2020 y marzo de 2024. Eurostat coordinó la recopilación de datos en 18 Estados miembros, y las autoridades estadísticas nacionales de estos Estados miembros llevaron a cabo la encuesta. Italia aceptó compartir los datos de su encuesta nacional para proporcionar datos comparables para los principales indicadores. En los ocho Estados miembros restantes, la FRA y el EIGE se encargaron de la recopilación de datos siguiendo el manual metodológico de Eurostat. Para más detalles sobre la metodología de la encuesta, véanse los metadatos de la encuesta, disponibles aquí: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/gbv_sims.htm.

Tabla 33: Indicadores de la medida compuesta para la violencia contra las mujeres y cambios desde la edición de 2017

Subdominio	Indicadores y fuente de datos utilizados en 2024	Denominador	Diferencias con respecto a la edición de 2017
Prevalencia	Porcentaje de mujeres que han sufrido violencia física y/o sexual por parte de cualquier agresor desde los 15 años (entre las mujeres de 18 a 74 años); Encuesta de la UE sobre la violencia de género, oleada de 2021, Eurostat (gbv_any_type)	Todos los encuestados (de 18 a 74 años)	La violencia física y sexual incluye las amenazas
	Porcentaje de mujeres que han sufrido violencia física y/o sexual por parte de cualquier agresor en los últimos 12 meses (entre las personas de 18 a 74 años); Encuesta de la UE sobre la violencia de género, oleada de 2021, Eurostat (gbv_any_occ)	Todos los encuestados (de 18 a 74 años)	
	Porcentaje de mujeres víctimas de homicidio intencional por parte de su pareja actual o anterior o de un familiar, por cada 100 000 habitantes; Eurostat (crim_hom_vrel)	100 000 habitantes	Sin diferencia
Gravedad	Porcentaje de mujeres que han sufrido consecuencias para la salud derivadas de la violencia física y/o sexual desde los 15 años (entre las personas de 18 a 74 años); Encuesta de la UE sobre la violencia de género, oleada de 2021, Eurostat (gbv_any_cnq)	Encuestados que han sufrido violencia física y/o sexual desde los 15 años (entre los de 18 a 74 años)	Las consecuencias para la salud psicológica solo se registran en los casos de violencia repetida
	Porcentaje de mujeres que han sufrido consecuencias para la salud derivadas de la violencia física y/o sexual en los últimos 12 meses (entre las personas de 18 a 74 años); Encuesta de la UE sobre la violencia de género, oleada de 2021, Eurostat (gbv_any_cnq)	Encuestados que han sufrido violencia física y/o sexual en los últimos 12 meses (entre las personas de entre 18 y 74 años)	
Divulgación	Porcentaje de mujeres que han sufrido violencia por parte de varios tipos de agresores (entre las personas de 18 a 74 años); Encuesta de la UE sobre la violencia de género, oleada de 2021 (cálculos a partir de microdatos)	Encuestados que han sufrido violencia física y/o sexual (entre los que tienen entre 18 y 74 años)	Los tipos de agresores se clasifican de forma diferente
	Porcentaje de mujeres que han sufrido violencia física y/o sexual desde los 15 años y no se lo han contado a nadie (entre las personas de 18 a 74 años); Encuesta de la UE sobre la violencia de género, oleada de 2021, Eurostat (gbv_any_rp)	Encuestados que han sufrido violencia física y/o sexual desde los 15 años (entre los que tienen entre 18 y 74 años)	El periodo de tiempo es «desde los 15 años», en comparación con «en los últimos 12 meses» en la edición de 2017

Fuente: Elaboración propia.

La variable sobre la divulgación de la violencia física y sexual actual tuvo que excluirse de los cálculos y se sustituyó por la divulgación de la violencia física y sexual a lo largo de la vida.

El cálculo de la medida compuesta se realizó de manera similar a la edición de 2017 (EIGE, 2017c, p. 26). Las variables dentro de cada subdominio se agregaron utilizando una media aritmética. A continuación los valores de los subdominios se agregaron utilizando una media aritmética. No se aplicaron ponderaciones. Se utilizó la misma métrica, que se incluye a continuación.

Para los indicadores:

$$\Gamma_{(i)} = 1 + 99 \cdot [Y_{(i)}]$$

Para la medida compuesta:

$$I_i^{violence\ against\ women} = \frac{\sum_{s=1}^3 : \sum_{v=1}^{n_s} \frac{\Gamma(X_{i,v})}{n_s}}{s};$$

$$\begin{aligned} i &= 1, \dots, 27 \\ &= 1, \dots, 7 \\ &= 1, \dots, 3 \end{aligned}$$

n_s = número de indicadores en los subdominios

Debido a problemas de calidad de los datos, especialmente en lo que respecta a datos poco fiables y datos que faltan para determinadas variables, y a la luz de los criterios de calidad de un máximo del 10 % para los valores que faltan, la medida compuesta solo pudo calcularse para 12 Estados miembros (sección 9.1).

CONTACTO CON LA UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros Europe Direct.

Puede encontrar la dirección

del centro más cercano en línea

(https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Por teléfono o por escrito

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede ponerte en contacto con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas),
- al siguiente número estándar: +32 22999696,
- a través del siguiente formulario: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en.

ENCUENTRE INFORMACIÓN SOBRE LA UE

En línea

En el sitio web Europa (europa.eu) se puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE.

Publicaciones de la UE

Puede consultar o solicitar publicaciones de la UE en op.europa.eu/en/publications. Se pueden obtener múltiples copias de publicaciones gratuitas poniéndose en contacto con Europe Direct o con su centro de documentación local (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Legislación de la UE y documentos relacionados

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación de la UE desde 1951 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visite EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Datos abiertos de la UE

El portal data.europa.eu proporciona acceso a conjuntos de datos abiertos de las instituciones, organismos y agencias de la UE. Estos pueden descargarse y reutilizarse de forma gratuita, tanto con fines comerciales como no comerciales. El portal también proporciona acceso a una gran cantidad de conjuntos de datos de países europeos.



European Institute for
Gender Equality



GENDER
EQUALITY
INDEX



Publications Office
of the European Union

eige.europa.eu