

IGUALDAD DE GÉNERO

ÍNDICE 2026

Hacer que el permiso parental funcione

Una agencia de la UE

European Institute for Gender Equality

GENDER EQUALITY INDEX

IGUALDAD DE GÉNERO

ÍNDICE 2026

Hacer que el permiso parental funcione

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) lleva a cabo investigaciones independientes y difunde las mejores 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 todos puedan prosperar, independientemente de su género y origen.

Combinamos investigación, datos y herramientas para ayudar a los responsables políticos a diseñar medidas que sean inclusivas y transformadoras y que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida. Comunicamos nuestros conocimientos y nuestra investigación de forma eficaz. Colaboramos estrechamente con nuestros socios para sensibilizar a la sociedad. Lo hacemos a nivel de la UE y a nivel nacional, así como con los países candidatos y los posibles candidatos a la adhesión a la UE.

Colaboradores:
El EIGE encargó a PPMI (parte del Grupo Verian) la realización del estudio sobre el permiso parental en la UE.

Equipo principal de investigación del estudio: Yuliia Shevchenko, Hedvika Janečková, Alžběta Bártová, Cecilia Francisco Carcelén y Hanna Siarova.

Expertos nacionales del estudio: Maria Angeli, Katia Begall, Anna Borg, Simon Carpentier, Gerard de Castro Coll, Zuzana Dančíková, Ivana Dobrotić, Åsa Gunnarsson, Sofia Jamal, Jiřina Kocourková, Stephan Köppe, Borbála Kovács, Anu Laas, Zsuzsanna Makay, Ekaterina Markova, Gerlinde Mauerer, Sara Mazzucchelli, Johanna Närvi, Greta Skubiejūtė, Nada Stropnik, Katarzyna Suwada, Laurène Thil, Ilze Trapenciere y Mette Verner.

Esta publicación se ha promovido en el marco de la campaña del EIGE «Igualdad de género para el crecimiento». La campaña pone de relieve cómo la inversión en las personas puede contribuir a construir economías más competitivas, resilientes y prósperas.

Citar esta publicación:
EIGE (2026), *Índice de Igualdad de Género 2026: Hacer que el permiso parental funcione*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2026

© Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2026

Se autoriza la reproducción siempre que se cite la fuente.

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

Portada: © Iryna Budanova/adobe.stock.com

ISBN de la versión impresa 978-92-9486-358-4 doi:10.2839/0016013 MH-01-26-055-EN-C PDF
ISBN 978-92-9486-353-9 doi:10.2839/7379755 MH-01-26-055-EN-N

Instituto Europeo para la Igualdad de Género

Gedimio pr. 16 LT-
01103 Vilna
LITUANIA

Tel. +370 52157444
Correo electrónico:

eige.sec@eige.europa.eu Síguenos en

Abreviaturas

CARE	Estudio sobre las brechas de género en el cuidado no remunerado y en las actividades individuales y sociales
ECEC	Educación y cuidados de la primera infancia
EEE	Espacio Económico Europeo
EHIS	Encuesta Europea de Salud
EHW	Educación, salud y bienestar
EIGE	Instituto Europeo para la Igualdad de Género
ENAR	Red Europea contra el Racismo
EU-LFS	Encuesta de Población Activa de la Unión Europea
Eurofound	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
EU-GBV	Encuesta de la UE sobre la violencia de género
EU-SILC	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
ETC	equivalente a tiempo completo
GYED	Gyermekgondozási díj – Prestación por cuidado de hijos, HU
GYES	Gyermekgondozást segítő ellátás – Prestación de apoyo a la crianza de los hijos, HU
HEAL	salud, educación, administración y alfabetización
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación
INAMI	Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité – Instituto Nacional de Seguro de Enfermedad e Invalidez, BE
INPS	Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – Instituto Nacional de la Seguridad Social, IT
ISCED	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
IVET	Educación y formación profesional inicial

KBGG	Kinderbetreuungsgeldgesetz – Ley de prestaciones por cuidado de hijos, AT
MEP	Miembro del Parlamento Europeo
MP	Diputado
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
pp	punto(s) porcentual(es)
PPS	estándar de poder adquisitivo
PreParE	Prestation partagée d'éducation de l'enfant – Subsidio compartido para la crianza de los hijos, FR
STEM	ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
Violencia contra las mujeres	violencia contra las mujeres
OMS	Organización Mundial de la Salud
WMID	mujeres y hombres en la toma de decisiones
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych – Instituto de la Seguridad Social, PL

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 tanto, es posible que las pequeñas diferencias en los porcentajes citados no se reflejen o que su suma no alcance el 100 %.

Índice

Aspectos destacados del Índice de Igualdad de Género 2026 13

Introducción 17

1. La igualdad de género en la UE de un vistazo 19

1.1. Un paso adelante, pero la igualdad sigue siendo difícil de alcanzar 19

1.2. Los avances son desiguales, pero el sector energético marca el camino 21

1.3. ¿Está la UE avanzando hacia la igualdad de género? 24

2. Ámbito de trabajo 28

2.1. Las diferencias de género en el empleo se están reduciendo, mientras que las diferencias en la calidad del empleo siguen siendo amplias 30

2.2. Los avances en materia de empleo ocultan las desigualdades persistentes relacionadas con la paternidad y la maternidad 35

2.3. Conciliar la paternidad y el empleo 37

3. El ámbito económico 39

3.1. Para cerrar la brecha salarial se necesita algo más que un cambio gradual 41

3.2. Las múltiples desventajas pueden impedir que las mujeres salgan de la pobreza a pesar de trabajar 46

3.3. Unas políticas de permiso parental bien diseñadas pueden reducir la inseguridad económica de las madres 48

4. Ámbito de conocimiento 50

4.1. Los logros aumentan, pero las aspiraciones siguen estando condicionadas por viejos estereotipos 51

4.2. Más allá de la capacidad: cómo el género, el origen migratorio y la discapacidad influyen en la educación 56

4.3. El permiso parental afecta a las oportunidades de alcanzar un nivel educativo y de aprendizaje permanente 57

5. El ámbito del tiempo 59

5.1. Persiste la desigualdad en el uso del tiempo en cuanto al cuidado de los hijos y la vida social de mujeres y hombres 61

5.2. Las normas de género determinan la distribución desigual del cuidado intensivo de los niños 64

5.3. El permiso parental puede favorecer un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado, pero La participación sigue estando muy marcada por el género 66

6. Ámbito de poder 68

6.1. El progreso es constante, pero la paridad de género en la representación política parece un futuro lejano 70

6.2. Se necesitan más datos para identificar y abordar las barreras compuestas que dificultan el liderazgo político 76

6.3. La mayoría de los parlamentarios no pueden acceder a permisos familiares: unos pocos países están liderando el cambio 78

7. Ámbito de la salud 81

7.1. Avanzando a buen ritmo, pero aún queda camino por recorrer: el ámbito de la salud exige los más altos estándares de salud física y mental 83

7.2. Cuando el género y otros factores sociales inciden en la salud: ¿quién se queda atrás? 88

7.3. La salud empieza por dedicar tiempo al cuidado 90

8. El ámbito de la violencia 93

8.1. Los datos sobre la violencia contra las mujeres son solo la punta del iceberg 95

8.2. Una de cada tres mujeres víctimas sufre violencia por parte de diferentes agresores 98

8.3. Un permiso parental bien remunerado puede actuar como factor de protección frente a la violencia de pareja 99

9. El permiso parental en la UE: requisitos de acceso, sinergias políticas y fomento del cuidado compartido 101

9.1. Políticas de permiso parental en la UE 102

9.2. ¿Quién tiene derecho a ella? Una microsimulación de la cobertura legal 136

9.3. Permiso parental y servicios de atención a la primera infancia: sinergias y carencias 152

Conclusiones 159

Referencias 166

Anexos 194

Anexo 1. Lista de indicadores del Índice de Igualdad de Género 194

Anexo 2. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género 199

Anexo 3. Índice de Igualdad de Género 2026: desglose por indicadores 217

Anexo 4. Anexos sobre el tema central del permiso parental 223

Anexo 5. Índice de Igualdad de Género: resumen de los marcos conceptuales y de medición 239

Lista de figuras

Figura 1:	Índice de Igualdad de Género, 2020-2026	19
Figura 2:	Índice de Igualdad de Género en 2020 y 2026	20
Figura 3:	Índice de Igualdad de Género y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)	22
Figura 4:	Patrones de convergencia en el Índice de Igualdad de Género por Estado miembro, 2016-2026	26
Figura 5:	Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro, 2016-2026	27
Figura 6:	Ámbito de trabajo y sus subámbitos, 2026 (puntuaciones)	31
Figura 7:	Ámbito laboral y sus subdominios, UE-27, 2020-2026 (puntuaciones)	32
Figura 8:	Ámbito de trabajo y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)	33
Figura 9:	Tasa de empleo a tiempo completo entre la población de 15 a 89 años, UE-27 (%)	36
Figura 10:	Ámbito del dinero y sus subámbitos, 2026 (puntuaciones)	42
Figura 11:	El ámbito del dinero y sus subdominios, UE-27, 2020-2026 (puntuaciones)	43
Figura 12:	El ámbito del dinero y su evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)	44
Figura 13:	Tasa de riesgo de pobreza entre las personas con empleo en hogares uniparentales y de adultos solteros, población mayor de 16 años, UE-27 (%)	47
Figura 14:	Ámbito de conocimiento y sus subámbitos, 2026 (puntuaciones)	52
Figura 15:	Ámbito de conocimiento y sus subdominios, UE-27, 2020-2026 (puntuaciones)	53
Figura 16:	Ámbito de conocimiento y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)	54
Figura 17:	Titulados en formación profesional inicial entre la población de 25 a 34 años, UE-27 (%)	56
Figura 18:	El dominio del tiempo y sus subdominios, 2026 (partituras)	62
Figura 19:	Porcentaje de mujeres y hombres que cuidan de sus propios hijos de entre 0 y 11 años durante más de 35 horas a la semana en 2024, población de entre 16 y 74 años, UE-27 (%)	65
Figura 20:	Ámbito de poder y sus subámbitos, 2026 (puntuaciones)	71
Figura 21:	Ámbito del poder y sus subámbitos, UE-27, 2010-2026 (puntuaciones)	72
Figura 22:	Ámbito de poder y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)	73
Figura 23:	Porcentaje de mujeres en los órganos de toma de decisiones de mayor rango de las organizaciones deportivas olímpicas nacionales, 2025 (%)	75

Figura 24: Proporción de mujeres y hombres entre los diputados al Parlamento Europeo, por grupo de edad, noviembre de 2024, UE-27 (%) 77

Figura 25: Ámbito de la salud y sus subámbitos, 2026 (puntuaciones) 84

Figura 26: Ámbito de la salud y sus subámbitos, UE-27, 2020-2026 (puntuaciones) 85

Figura 27: Ámbito de la salud y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones) 86

Figura 28: Salud autopercibida entre la población mayor de 16 años, UE-27 (%) 89

Figura 29: Ámbito de la violencia y sus subámbitos, 2026 (puntuaciones) 96

Figura 30: Mujeres víctimas de homicidio intencional a manos de un familiar, pariente o pareja sentimental en 2024 (tasa por cada 100 000 habitantes) 97

Figura 31: Clasificación de los modelos de permiso parental y prestaciones (marzo de 2026) 105

Figura 32: Tipología de las condiciones de acceso al permiso parental y/o a las prestaciones en los Estados miembros 109

Figura 33: Disposiciones sobre el permiso parental en las propuestas y directivas a nivel de la UE 124

Figura 34: Disposiciones sobre el permiso parental en la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar 125

Figura 35: Porcentaje de beneficiarios/usuarios de prestaciones por permiso parental gestionadas públicamente o permiso parental remunerado gestionado por la administración pública (%), 2015 y 2023 (o último año disponible) 131

Figura 36: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho al permiso parental reglamentario, 2024 139

Figura 37: Porcentaje del total de mujeres y hombres (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones por permiso parental previsto por la ley, 2024 140

Figura 38: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones por permiso parental previstas por la ley, 2024 141

Figura 39: Porcentaje de mujeres y hombres empleados (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho al permiso parental legal, por motivo de inelegibilidad, 2024 142

Figura 40: Porcentaje del total de mujeres y hombres (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones por permiso parental legal, según el motivo de la inelegibilidad, 2024 143

Figura 41: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones legales por permiso parental, según el motivo de la inelegibilidad, 2024 144

Figura 42: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados (de 20 a 49 años) que no tienen derecho al permiso parental legal, por sector, 2024 145

Figura 43: Porcentaje de mujeres y hombres empleados (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones del permiso parental legal, por sector, 2024 146

Figura 44: Porcentaje de mujeres y hombres empleados que no tienen derecho al permiso parental legal, por grupo de edad, 2024 148

Figura 45: Porcentaje del total de mujeres y hombres que no tienen derecho a la prestación por permiso parental legal, por grupo de edad, 2024 149

Figura 46: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados que no tienen derecho a la prestación por permiso parental legal, por grupo de edad, 2024 150

Figura 47: Diferencia entre el permiso para el cuidado de los hijos y la garantía de plazas en centros de educación y cuidado de la primera infancia, UE-27, 2024/2025 (en años) 154

Lista de tablas

Tabla 1: Cambios en el Índice de Igualdad de Género de 2026 y en las puntuaciones por ámbitos 23

Tabla 2: Indicadores del ámbito laboral, UE-27 34

Tabla 3: Indicadores del ámbito del dinero, UE-27 45

Tabla 4: Indicadores del ámbito del conocimiento, UE-27 55

Tabla 5: Indicadores del ámbito del tiempo, UE-27 63

Tabla 6: Indicadores del ámbito del poder, UE-27 74

Tabla 7: Indicadores del ámbito de la salud, UE-27 87

Tabla 8: Indicadores relativos al ámbito de la violencia entre los encuestados de entre 18 y 74 años, UE-27 97

Tabla 9: Políticas de permiso parental y de pago de prestaciones en la UE (marzo de 2026) 103

Tabla 10: Tipos de prestaciones por permiso parental (marzo de 2026) 106

Tabla 11: Adecuación de la cuantía de las prestaciones por permiso parental en la UE (marzo de 2026) 108

Tabla 12: Disposiciones específicas sobre el permiso parental para estudiantes en determinados Estados miembros 112

Tabla 13: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para trabajadores de sectores específicos 113

Tabla 14: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental según la situación familiar o individual (marzo de 2026) 115

Tabla 15: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para personas distintas de los padres biológicos (marzo de 2026) 118

Tabla 16: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para familiares distintos de los padres o tutores 119

Tabla 17: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para las parejas de hecho de los padres biológicos 119

Tabla 18: Políticas de permiso parental basadas en requisitos de residencia (marzo de 2026) 121

Tabla 19: Prestaciones durante el permiso parental según el nivel de sustitución de ingresos (marzo 2026) 126

Tabla 20: Índice de Igualdad de Género 2026 — lista de indicadores 194

Tabla 21: Puntuaciones, clasificaciones y variaciones en la puntuación del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro de la UE 199

Tabla 22: Índice de Igualdad de Género 2026: ámbitos (puntuaciones y clasificaciones) 200

Tabla 23: Índice de Igualdad de Género 2025 – ámbitos (puntuaciones y clasificaciones) 201

Tabla 24: Índice de Igualdad de Género 2020 – ámbitos (puntuaciones y clasificaciones) 202

Tabla 25: Índice de Igualdad de Género 2026 – ámbitos y subámbitos (puntuaciones y clasificaciones) 203

Tabla 26: Índice de Igualdad de Género para el ámbito laboral y sus subámbitos, 2020-2026 (puntuaciones y clasificaciones) 205

Tabla 27: Índice de Igualdad de Género para el ámbito del dinero y sus subámbitos, 2020–2026 (puntuaciones y clasificaciones) 207

Tabla 28: Índice de igualdad de género para el ámbito del conocimiento y sus subámbitos, 2020-2026 (puntuaciones y clasificaciones) 209

Tabla 29: Índice de igualdad de género para el ámbito del tiempo y sus subámbitos, 2020-2026 (puntuaciones y clasificaciones) 211

Tabla 30: Índice de Igualdad de Género para el ámbito del poder y sus subámbitos, 2020–2026 (puntuaciones y clasificaciones) 213

Tabla 31: Índice de Igualdad de Género para el ámbito de la salud y sus subámbitos, 2020–2026 (puntuaciones y clasificaciones) 215

Tabla 32: Indicadores del ámbito laboral 217

Tabla 34: Indicadores del ámbito del conocimiento 219

Tabla 35: Indicadores del ámbito del tiempo 220

Tabla 36: Indicadores del ámbito del poder 221

Tabla 37: Indicadores del ámbito de la salud 222

Tabla 38: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para los trabajadores (marzo de 2026) 223

Tabla 39: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para los trabajadores autónomos (marzo de 2026) 225

Tabla 40: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para los trabajadores de plataformas (marzo 2026) 227

Tabla 41: Elementos de diseño de las políticas de permiso parental que fomentan su uso compartido 230

Tabla 42: Análisis de los cambios en las políticas y comparación de las tasas de acceso entre 2016 y 2024 232

Tabla 43: Ponderaciones medias de los expertos utilizadas para el Índice de Igualdad de Género (redondeadas) 242

Aspectos destacados del Índice de Igualdad de Género de 2026

- La UE sigue avanzando hacia la igualdad de género, pero el impulso se está ralentizando. Con una puntuación en el Índice de Igualdad de Género de 64,5, el ritmo de avance se ha debilitado desde 2020. El Índice de este año también marca un cambio histórico, ya que Francia pasa a ocupar el primer puesto, por delante de Suecia, líder desde hace mucho tiempo en materia de igualdad de género.
- El progreso se ha visto impulsado de forma abrumadora por las mejoras en el equilibrio de género en la toma de decisiones, lo que lo convierte en el motor de los recientes avances del Índice. Sin embargo, este éxito también pone de manifiesto
un desequilibrio creciente: los avances en otros ámbitos siguen siendo lentos, con avances anuales de menos de un punto durante el último año.
- Todos los Estados miembros de la UE se han acercado a la igualdad de género durante la última década, reduciendo significativamente las diferencias en toda la UE. A pesar de una tasa media de convergencia anual del 16 %, el progreso se desarrolla a un ritmo muy diferente, lo que hace que las medidas específicas sean esenciales para mantener un impulso fuerte y contrarrestar los intentos de frenarlo.

Ámbito laboral

- Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral está aumentando, persisten importantes disparidades en la calidad y la estructura del empleo. Las mujeres representan solo el 20 % de los especialistas en tecnologías de la información y la comunicación en la UE, lo que pone de relieve su continua infrarrepresentación en un sector de creciente importancia estratégica.
- Las responsabilidades de cuidado siguen ampliando las desigualdades de género en el empleo. Entre las parejas con hijos, la brecha de género en la tasa de empleo equivalente a tiempo completo alcanza los 24 puntos porcentuales (pp), casi cinco veces superior a la brecha de 5 pp que se observa entre las parejas sin hijos.
- Para que la parentalidad y el empleo sean verdaderamente compatibles se necesitan tanto permisos parentales inclusivos como servicios de guardería accesibles. Sin embargo, las diferencias en el acceso a los permisos y a los servicios de guardería siguen interrumpiendo la trayectoria laboral de las mujeres, lo que contribuye a una brecha de género de 15 pp en la tasa de empleo equivalente a tiempo completo en toda la UE.

El ámbito del dinero

- La desigualdad de género deja una huella financiera duradera. En toda la UE, las mujeres ganan solo el 80 % de los ingresos anuales de los hombres, mientras que estos ganan un 47 % más que sus parejas. Las desigualdades de género se agravan con el tiempo, lo que da lugar a una brecha de pensiones de género del 24 % en la UE.
- La vulnerabilidad económica es especialmente grave en el caso de las mujeres que viven solas, las madres solteras, las mujeres mayores y las mujeres con un nivel socioeconómico más bajo. Las madres solteras se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza laboral que los padres solteros (un 22 % frente a un 19 %), lo que refleja la combinación de las presiones derivadas de unos ingresos más bajos y unas mayores responsabilidades en el cuidado de los hijos.

- Unas políticas de permiso parental remunerado bien diseñadas, combinadas con la implicación temprana del padre en el cuidado de los hijos, pueden aumentar los ingresos de las madres en el mercado laboral y reducir su inseguridad financiera.

Ámbito de conocimiento

- La segregación de género en la educación sigue siendo generalizada, pero se están produciendo cambios. Varios Estados miembros avanzan hacia una distribución de género más equilibrada en diferentes campos de estudio: las mujeres representan más del 40 % de los titulados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en tres países, y los hombres suponen alrededor de un tercio de los titulados en educación, salud y bienestar social en dos países.
- Las mujeres y los hombres nacidos en el extranjero tienen muchas menos probabilidades que los estudiantes nacidos en el país de poseer una titulación inicial de educación y formación profesional, lo que refleja obstáculos como las barreras lingüísticas, la discriminación y las dificultades para que se reconozcan las titulaciones previas.
- Las políticas de permiso parental pueden influir en las trayectorias educativas y de cualificación mucho después del nacimiento de un hijo. Las políticas inclusivas de permiso parental, especialmente para los estudiantes y los padres con una trayectoria laboral limitada, junto con unos servicios de cuidado infantil asequibles y de alta calidad, ayudan a los padres a permanecer en el sistema educativo, les permiten seguir desarrollando sus competencias y reducen el riesgo de sufrir desventajas a largo plazo en el mercado laboral.

El ámbito del tiempo

- Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las tareas de cuidado no remuneradas. Alrededor del 41 % de las mujeres, frente al 20 % de los hombres, dedican más de 35 horas semanales al cuidado de los hijos, lo que genera una persistente falta de tiempo que limita su participación en el trabajo remunerado, la vida cívica y las actividades sociales y de ocio.
- El cuidado de los hijos sigue estando profundamente marcado por el género dentro de los hogares. Las mujeres de parejas heterosexuales son casi tres veces más propensas a dedicar mucho tiempo al cuidado de los hijos que las mujeres de parejas del mismo sexo, lo que pone de relieve la influencia de los roles de género tradicionales en el reparto de las responsabilidades de cuidado.
- El permiso parental puede impulsar el cambio, pero solo si los padres lo utilizan. Las políticas que incluyen meses no transferibles, una sustitución adecuada de los ingresos y unos requisitos de acceso inclusivos son las más eficaces para aumentar la utilización de este permiso por parte de los padres y promover un reparto más equitativo de las tareas de cuidado.

Ámbito del poder

- El poder sigue siendo el ámbito más débil de la igualdad de género, a pesar de los notables avances. Desde 2020, la UE ha registrado su mayor mejora en el ámbito del poder, impulsada por los avances tanto en la toma de decisiones sociales como económicas. Sin embargo, las mujeres siguen estando significativamente infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo, y 15 Estados miembros siguen obteniendo una puntuación inferior a 40 puntos.

- Las estadísticas a escala de la UE sobre la toma de decisiones solo recogen actualmente las diferencias de género, lo que limita la comprensión de cómo las desventajas y los privilegios interseccionales determinan el acceso al poder. El análisis del Instituto Europeo de la Igualdad de Género sobre el Parlamento Europeo de 2024 muestra que los hombres están especialmente sobrerrepresentados entre los diputados al Parlamento Europeo (MEP) de 60 años o más.
- Las instituciones políticas que favorecen la conciliación familiar son esenciales para una representación equitativa. La mayoría de los representantes electos, incluidos los eurodiputados y los miembros de los parlamentos nacionales, no tienen derecho a permiso parental, lo que dificulta la conciliación de los cargos políticos con las responsabilidades de cuidado. Las reformas en varios Estados miembros y la propuesta del Parlamento Europeo de permitir a los eurodiputados delegar su derecho de voto en torno al nacimiento de un hijo son pasos importantes hacia un liderazgo político más inclusivo.

Ámbito de la salud

- Las mujeres viven más que los hombres, pero con peor salud: las mujeres de 65 años pueden esperar vivir alrededor del 48 % de sus años restantes con buena salud, frente al 54 % de los hombres. Al mismo tiempo, la mayor propensión de los hombres a adoptar comportamientos poco saludables y autodestructivos pone de manifiesto cómo las normas de género pueden socavar su salud y bienestar.
- Las mujeres son sistemáticamente menos propensas que los hombres a declarar que gozan de buena o muy buena salud. La brecha es especialmente pronunciada entre las mujeres solteras y las que tienen un nivel educativo más bajo, ya que solo una de cada dos valora su salud de forma positiva.
- Invertir en permisos parentales bien diseñados y bien remunerados, así como en un apoyo oportuno en materia de salud mental para los padres, beneficia a todas las familias y contribuye a reducir las desigualdades en materia de salud. Estas inversiones son especialmente importantes para los padres con bajos ingresos, los padres solteros y los padres con un nivel educativo más bajo, que son los que corren mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental.

Ámbito de la violencia

- La violencia contra las mujeres es generalizada, grave y, en gran medida, oculta. Con una puntuación de 31,9, el ámbito de la violencia pone de manifiesto la magnitud del problema en toda la UE. Sin embargo, los datos disponibles solo revelan una fracción de la realidad, especialmente en lo que respecta al feminicidio.
- La violencia suele ser repetida y perpetrada por múltiples agresores. Casi una de cada tres mujeres que fueron víctimas de violencia física y/o sexual sufrió abusos por parte de más de una categoría de agresor, lo que pone de relieve la naturaleza acumulativa y generalizada de la violencia en diferentes entornos y relaciones.
- La independencia económica es una protección clave contra la violencia de pareja. Un permiso parental bien remunerado puede reforzar la autonomía financiera de las mujeres, lo que contribuye a reducir la dependencia de las parejas maltratadoras y constituye un importante factor de protección contra la violencia doméstica.

Permiso parental

- El uso del permiso parental por parte de los padres es mayor cuando este no es transferible y está adecuadamente remunerado, lo que muestra un claro avance en el marco de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y un reparto más equilibrado del permiso en varios Estados miembros.
- Aunque se ha ampliado el derecho al permiso parental, siguen existiendo lagunas. Aproximadamente 1 de cada 10 mujeres y 1 de cada 12 hombres con empleo no tienen derecho al permiso parental, en particular los que trabajan por cuenta propia y en otras formas de trabajo atípico, en las que es más difícil cumplir las condiciones de acceso basadas en el empleo.
- El derecho al permiso parental no garantiza el acceso a las prestaciones por permiso. En el conjunto de la población, el 18 % de las mujeres y el 13 % de los hombres no recibirían prestaciones por permiso parental, lo que deja a muchos padres y madres sin el apoyo económico necesario para disfrutar del permiso.
- La brecha en materia de educación y atención a la primera infancia socava los avances en materia de igualdad. En la mayoría de los Estados miembros, las familias se enfrentan a un período en el que no disponen ni de un permiso bien remunerado ni de una atención infantil asequible garantizada, y son las madres quienes asumen de forma abrumadora esta brecha mediante permisos prolongados, permisos no remunerados o la salida del mercado laboral.
- Los derechos en materia de educación y atención a la primera infancia a menudo no se hacen realidad en la práctica: la escasez de plazas, los elevados costes, la flexibilidad limitada y la calidad desigual siguen creando barreras, lo que deja a alrededor de una cuarta parte de los padres con necesidades de cuidado infantil insatisfechas.

Introducción

El Índice de Igualdad de Género de 2026 constituye la segunda edición publicada con arreglo a la metodología revisada introducida en 2025. Desarrollada a través de amplias consultas con responsables políticos a nivel de la UE y nacional, investigadores, representantes gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil, la metodología actualizada adapta el Índice a los tiempos actuales. Dotada de nuevas fuentes de datos y perspectivas, la estructura revisada del Índice mejora su capacidad no solo para supervisar los avances, sino también para detectar retrocesos y poner de relieve los ámbitos en los que se necesitan con mayor urgencia medidas políticas.

Este nuevo enfoque llega en un momento crucial. La creciente polarización política, el auge del populismo y el creciente retroceso en materia de derechos de la mujer e igualdad de género están poniendo en peligro décadas de avances. En este contexto, el Índice de Igualdad de Género es más relevante que nunca. Al medir las desigualdades de género en seis ámbitos fundamentales de la vida cotidiana —trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud—, el Índice ofrece una visión basada en datos de cómo está evolucionando la igualdad de género en toda la UE. Sirve tanto de espejo de nuestras sociedades como de brújula que indica lo que queda por hacer para que los valores de la UE se conviertan en una realidad viva.

El panorama político también ha evolucionado de manera significativa. La adopción de la estrategia de la UE para la igualdad de género 2026-2030, basada en la hoja de ruta para los derechos de las mujeres puesta en marcha en 2025, establece objetivos ambiciosos para promover la igualdad de género, abordar las desigualdades estructurales persistentes y salvaguardar los logros conseguidos con tanto esfuerzo frente a los crecientes movimientos contrarios a la igualdad de género. La estrecha alineación de estos marcos políticos con la estructura del Índice de Igualdad de Género refuerza su papel como herramienta insignia de seguimiento de la UE, fortaleciendo los vínculos entre los datos empíricos, la formulación de políticas y la rendición de cuentas.

En este contexto, el enfoque temático de este año examina uno de los retos políticos determinantes a los que se enfrenta Europa en la actualidad: cómo apoyar a las familias al tiempo que se promueve la igualdad de género. A medida que los Estados miembros de la UE se enfrentan al declive demográfico y debaten opciones políticas para aumentar las tasas de natalidad, el permiso parental ha pasado a ocupar un lugar central en los debates políticos. Sin embargo, el número de niños que nacen no puede considerarse al margen de las condiciones en las que las familias los cuidan. El diseño de las políticas de permiso parental determina no solo la capacidad de los padres y madres para conciliar la vida laboral y familiar, sino también el reparto de las responsabilidades de cuidado entre ambos, las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y, en última instancia, la sostenibilidad económica y social de las sociedades europeas.

Aplicando una perspectiva de igualdad de género al análisis del permiso parental ([1]), el enfoque temático se centra en evaluar los efectos de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Adoptada en 2019, la directiva introdujo derechos individuales e intransferibles para ambos progenitores y estableció el requisito de que al menos dos meses de permiso parental por progenitor se remuneraran a un nivel adecuado. De este modo, creó, por primera vez, un incentivo tangible para que los padres se ausenten del trabajo para cuidar de su hijo. Si bien todos los Estados miembros ofrecen ahora un permiso parental reglamentario, los regímenes nacionales varían en cuanto a duración, niveles de remuneración, condiciones de acceso y el grado en que están realmente disponibles

(1) En el contexto del presente informe, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) considera que el permiso parental es una medida de cuidado que ofrece a ambos progenitores la misma oportunidad de cuidar de un niño pequeño y que, por lo general, se disfruta al finalizar el permiso de maternidad.

para ambos progenitores. El informe analiza cómo está concebido el permiso parental, quién puede acceder a él, quién lo disfruta y cómo se articula con los servicios de educación y atención a la primera infancia (ECEC). Comprender estas diferencias es esencial para evaluar en qué medida el diseño de las políticas promueve o dificulta la igualdad de género.

El informe se estructura en nueve capítulos. El capítulo 1 presenta una visión general de los avances hacia la igualdad de género en toda la UE. Los capítulos 2 a 8 profundizan en cada uno de los ámbitos del Índice, destacando los nuevos indicadores, el contexto político y las conclusiones clave. Cada capítulo explora las tendencias en las puntuaciones de los ámbitos y subámbitos para la UE-27 y los distintos Estados miembros, examina las desigualdades que afectan a diferentes grupos de mujeres y hombres a través de indicadores seleccionados y analiza cómo se relaciona el ámbito con el enfoque temático de este año sobre el permiso parental.

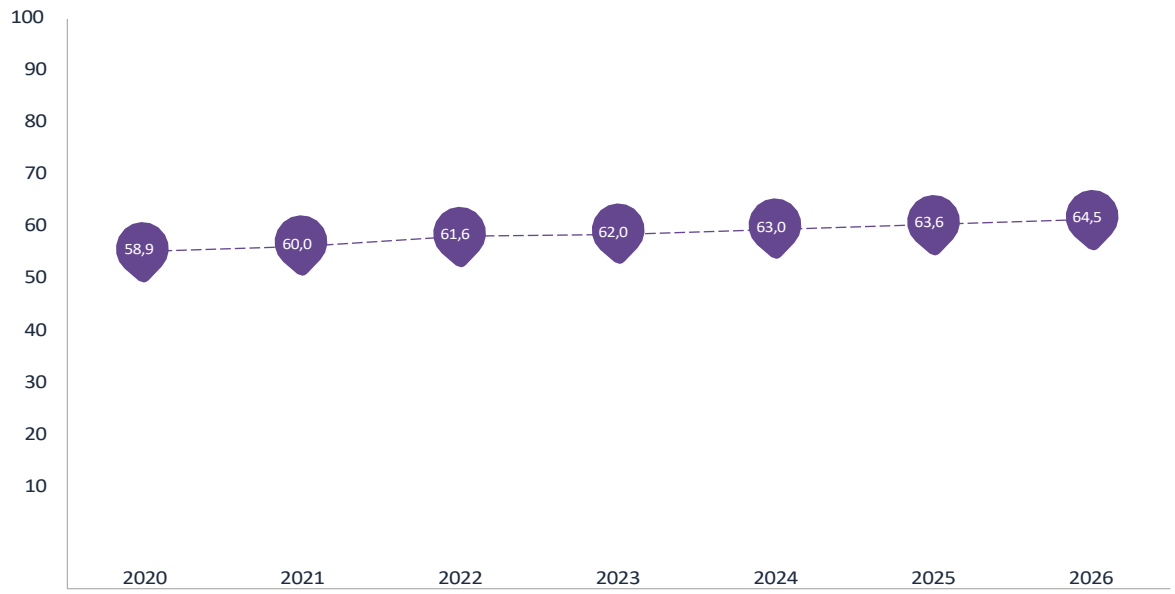
El capítulo 9 presenta el enfoque temático sobre el derecho al permiso parental en toda la UE. Repasa las políticas nacionales en materia de permiso parental, prestando especial atención a las características de las políticas que fomentan su uso por parte de los hombres. Analiza las tasas de acceso al permiso parental en los distintos países y las tendencias a lo largo del tiempo. Por último, describe si los regímenes de permiso parental se ajustan a la oferta de servicios de cuidado infantil a nivel nacional y de qué manera.

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

1.1. Un paso adelante, pero la igualdad sigue siendo difícil de alcanzar

El Índice de Igualdad de Género 2026 registra 64,5 puntos sobre 100. La igualdad de género en la UE ha avanzado 0,9 puntos durante el último año y 5,6 puntos desde 2020 (Figura 1). Aunque supone un paso adelante, el progreso es muy lento. Los pequeños avances anuales ponen de manifiesto que la igualdad de género avanza de forma gradual, lo que deja una distancia considerable hasta la plena igualdad y subraya la necesidad de medidas sostenidas y más ambiciosas en todos los ámbitos.

Figura 1: Índice de Igualdad de Género, 2020-2026



Nota: Las correcciones y actualizaciones de los datos de los microdatos de las Estadísticas de la Unión Europea sobre Renta y Condiciones de Vida (EU-SILC), realizadas por varios institutos nacionales de estadística, han afectado a una serie de indicadores incluidos en el Índice. Como consecuencia, se han recalculado las ediciones anteriores del Índice de Igualdad de Género.

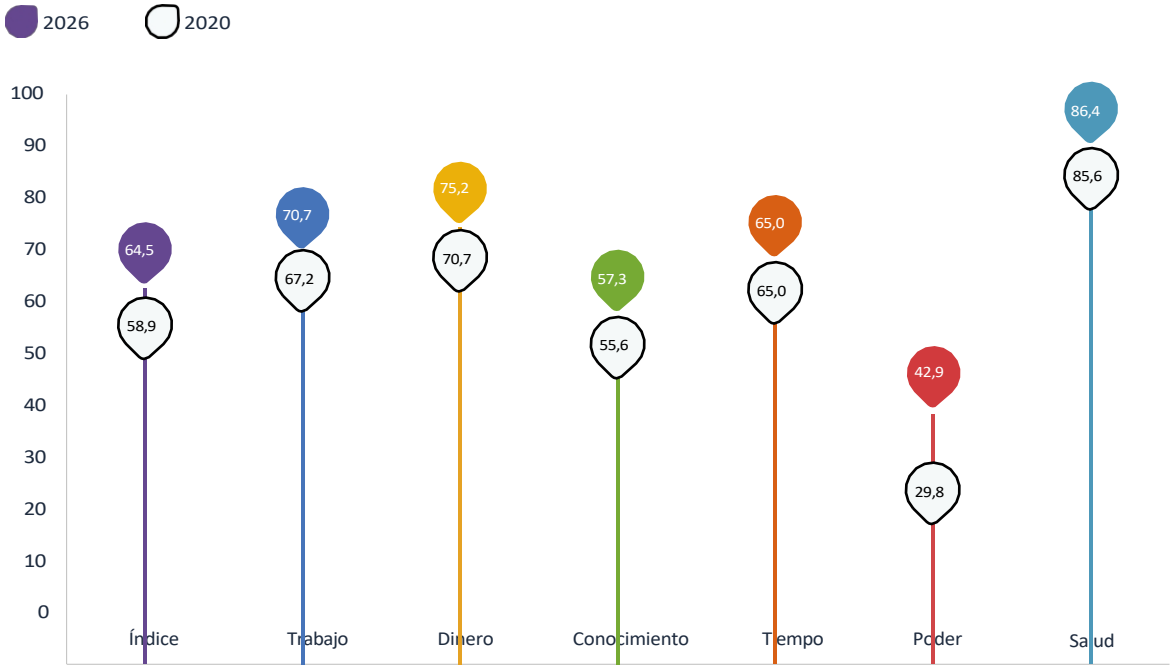
El Índice se calcula cada año utilizando los datos *de n* – 1. El Índice de 2026 se basa principalmente en los datos de 2025. Véase el anexo 1 para más detalles.

El poder sigue siendo el mayor reto de la UE en materia de igualdad de género. Ha mejorado más rápidamente que cualquier otro ámbito, pero sigue siendo el área con la puntuación más baja del Índice, con un 42,9 en 2026 (Figura 2). Desde 2020, ha ganado 13,1 puntos, con una media de unos 2 puntos al año, impulsado en gran medida por el aumento de la representación de las mujeres en la toma de decisiones económicas y sociales en varios Estados miembros. Sin embargo,

las mujeres siguen estando muy infrarrepresentadas en los órganos de decisión, lo que convierte el acceso desigual al poder en uno de los mayores obstáculos para la igualdad de género en la UE.

La segregación de género en la educación sigue frenando el progreso. El ámbito de los conocimientos registra la segunda puntuación más baja (57,3) y solo ha mejorado en 1,7 puntos desde 2020. Aunque la UE ha logrado avances notables en el nivel educativo general, las mujeres y los hombres siguen concentrándose en diferentes campos de estudio, especialmente en la educación superior. Estas elecciones educativas persistentes refuerzan las desigualdades en el mercado laboral y, a menos que cambien más rápidamente, la igualdad de género en la educación seguirá estando a generaciones de distancia.

Figura 2: Índice de Igualdad de Género 2020 y 2026



El tiempo es uno de los recursos que se reparten con menor equidad. Con una puntuación de 65,0, el ámbito del tiempo pone de manifiesto desigualdades persistentes en la distribución de los cuidados no remunerados y del tiempo dedicado al cuidado personal. Las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada de las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos y los cuidados de larga duración, lo que les deja menos tiempo para el trabajo remunerado, el desarrollo profesional, el ocio y la participación ciudadana. Aunque las limitaciones de los datos dificultan el análisis de tendencias, la distribución desigual de las responsabilidades de cuidados sigue siendo uno de los principales factores que impulsan la desigualdad de género en toda la UE.

La participación de las mujeres en el empleo está aumentando, pero la igualdad en el trabajo sigue siendo difícil de alcanzar. El ámbito laboral alcanzó una puntuación de 70,7, lo que supone una mejora de 3,5 puntos desde 2020. Cada vez son más las mujeres que se incorporan al mercado laboral, pero el progreso se ve limitado por la persistente segregación profesional y directiva, así como por las condiciones laborales desiguales. Sin un cambio más rápido en un mercado laboral en rápida evolución, la igualdad de oportunidades en la vida laboral seguirá estando fuera del alcance de las generaciones venideras.

Las desigualdades económicas se acumulan a lo largo de la vida y pueden obstaculizar la autonomía financiera. El ámbito económico obtuvo una puntuación de 75,2, lo que supone un aumento de 4,5 puntos desde 2020. Las diferencias de género en los ingresos dan lugar a una desigualdad en los recursos financieros, especialmente para las mujeres. Esto resulta particularmente evidente en los hogares con hijos, donde las responsabilidades de cuidado influyen en los ingresos más bajos de las mujeres, y entre las personas mayores, donde las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida pueden traducirse en pensiones más bajas y una mayor vulnerabilidad financiera para las mujeres. La persistencia de estas brechas demuestra que la independencia económica sigue distribuida de forma desigual entre mujeres y hombres, y que la igualdad financiera sigue siendo un objetivo lejano.

Con una puntuación de 86,4, la salud sigue liderando el Índice de Igualdad de Género. Sin embargo, un aumento de solo 0,8 puntos desde 2020 sugiere que las mejoras se han estancado en gran medida. Mantener altos niveles de igualdad de género en materia de salud requerirá prestar una atención renovada a las desigualdades emergentes, en lugar de confiar en los logros del pasado.

1.2. Los avances son desiguales, pero el poder marca el camino

Los avances hacia la igualdad de género siguen variando notablemente en toda la UE. En 2026, las puntuaciones oscilan entre el 74,8 de Francia y el 46,7 de Chipre, lo que pone de manifiesto las persistentes disparidades en materia de igualdad de género en Europa (Figura 3).

Este año se produce un cambio significativo: por primera vez desde 2013, Suecia ya no es el Estado miembro mejor clasificado en materia de igualdad de género. Francia encabeza ahora el Índice, seguida de cerca por Suecia, Dinamarca y España. En el otro extremo de la clasificación, Chipre, Hungría y Chequia registran las puntuaciones más bajas, lo que ilustra que persisten importantes brechas de género en algunas partes de la UE.

Aunque persisten las diferencias entre países, muchos Estados miembros están logrando avances constantes. Diez países superan ahora la media de la UE, que es de 64,5, y 16 han alcanzado al menos 60 puntos.

Sin embargo, el ritmo de mejora varía considerablemente. Desde 2020, Grecia, Malta y Polonia han logrado los mayores avances en materia de igualdad de género, lo que demuestra que es posible progresar rápidamente con medidas políticas sostenidas. Por el contrario, Bulgaria es el único Estado miembro que ha registrado un retroceso general, con una caída de su puntuación de 0,7 puntos durante el mismo período.

Solo durante el último año, Polonia, Letonia y Grecia han registrado las mejoras más notables, con un avance de alrededor de 3 puntos cada una. Por el contrario, Lituania experimentó el mayor retroceso, de 1,5 puntos. Estas trayectorias contrastadas ponen de relieve que el progreso hacia la igualdad de género no es ni uniforme ni está garantizado, por lo que se requiere un compromiso continuo para mantener y acelerar el cambio.

Figura 3: Índice de Igualdad de Género y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)



Nota: Las correcciones y actualizaciones de los microdatos de EU-SILC realizadas por varios institutos nacionales de estadística han afectado a una serie de indicadores incluidos en el Índice. Como consecuencia, se han recalculado las ediciones anteriores del Índice de Igualdad de Género.

El Índice se calcula cada año utilizando los datos *de n* – 1. El Índice de 2026 se basa principalmente en los datos de 2025. Véase el anexo 1 para más detalles.

Los avances en los distintos ámbitos han sido desiguales, ya que los progresos en algunas áreas se han visto contrarrestados por retrocesos en otras (Tabla 1). Desde 2020, varios países han registrado una disminución de las puntuaciones en ámbitos concretos, lo que pone de manifiesto que el progreso no es ni automático ni irreversible. El ámbito del conocimiento es el que ha registrado los retrocesos más generalizados, con 11 Estados miembros que han obtenido puntuaciones inferiores a las de hace seis años. También se han observado retrocesos en materia de igualdad de género en los ámbitos de la salud, el acceso a los recursos económicos y al empleo, y el poder de decisión en varios países, lo que pone de relieve la fragilidad de los avances.

Tabla 1: Evolución del Índice de Igualdad de Género de 2026 y de las puntuaciones por ámbito

	Evolución de las puntuaciones, 2026 frente a 2020							Evolución de las puntuaciones, 2026 frente a 2025						
	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
UE-27	5,6	3,5	4,5	1,7	0,0	13,1	0,8	0,9	0,8	0,6	– 0,1	0,0	2,4	0,2
BE	7,9	4,8	7,0	1,8	0,0	20,7	0,2	1,4	1,3	2,2	– 1,8	0,0	4,7	– 0,1
BG	– 0,7	0,0	– 0,7	– 0,4	0,0	– 1,4	0,7	0,3	– 0,1	0,5	3,0	0,0	– 0,6	0,1
CZ	3.4	3,1	2,3	– 1,3	0,0	5,7	– 0,1	0,9	0,7	0,4	0,1	0,0	1,6	0,1
No sabe/No contesta	6,4	1,9	– 1,7	0,3	0,0	22,9	1,8	1,2	1,6	– 0,2	– 0,3	0,0	3,5	1,1
DE	5,7	4,1	7,2	– 0,9	0,0	14,8	– 0,6	0,7	1,4	0,9	0,0	0,0	1,3	0,0
EE	6,3	3,5	6,0	3,1	0,0	7,8	1,0	0,7	1,0	2,3	1,4	0,0	0,4	– 1,2
IE	8,2	3,1	3,2	2,1	0,0	24,3	– 1,3	0,2	– 0,4	0,7	0,7	0,0	0,0	0,8
EL	9,9	2,0	2,1	0,7	0,0	19,7	1,4	2,7	– 0,5	0,5	0,5	0,0	6,9	1,1
ES	8,2	3,2	4,8	– 4,4	0,0	32,9	0,5	1,6	1,2	0,8	– 0,2	0,0	6,6	0,5
FR	5,4	4,1	2,6	4,0	0,0	20,2	– 0,3	1,3	0,1	– 0,4	– 1,0	0,0	9,0	– 0,6
HR	2,6	3,6	3,7	1,0	0,0	3,3	– 0,3	1,1	1,9	1,6	1,4	0,0	1,0	0,5
TI	6,7	2,0	5,1	– 1,7	0,0	19,3	2,8	0,5	0,6	0,8	– 0,8	0,0	1,1	1,3
CY	2,9	2,7	7,0	– 0,1	0,0	2,1	3,2	– 0,9	– 0,4	0,4	– 1,0	0,0	– 0,9	– 1,4
LV	2,5	– 0,7	4,1	3,6	0,0	4,1	0,9	2,8	– 0,1	4,1	1,4	0,0	6,0	0,5
LT	7,0	0,5	8,7	4,4	0,0	11,2	0,9	– 1,5	1,0	0,0	2,4	0,0	– 5,9	1,0
LU	8,1	5,3	7,0	5,0	0,0	14,9	2,1	0,8	– 0,7	2,2	0,1	0,0	1,9	– 0,6
HU	2,7	5,2	– 3,0	1,6	0,0	2,9	0,5	1,3	2,1	– 4,1	3,3	0,0	1,4	– 0,3
MT	9,8	12,4	2,0	0,2	0,0	15,1	– 1,5	0,9	4,8	2,2	0,8	0,0	– 0,9	1,8
NL	6,9	5,2	7,8	1,0	0,0	18,9	1,4	1,2	0,8	3,1	0,3	0,0	2,0	0,0
AT	3,3	3,6	4,0	– 0,5	0,0	7,4	0,1	0,7	0,4	1,1	1,6	0,0	0,9	0,2
PL	9,8	2,1	7,7	– 4,1	0,0	16,8	1,1	3,1	0,3	0,9	– 0,8	0,0	7,2	0,0
PT	7,4	3,1	0,0	– 3,1	0,0	20,2	2,6	2,2	0,5	– 0,4	0,2	0,0	6,6	1,5
RO	5,4	1,3	– 1,1	0,3	0,0	10,3	1,3	0,5	0,4	2,6	2,2	0,0	– 0,9	1,9
SI	3,3	– 1,8	2,5	– 3,5	0,0	7,6	3,3	1,3	1,0	– 0,7	– 0,2	0,0	3,1	– 0,5
SK	3,1	4,7	– 2,7	– 2,2	0,0	6,4	1,4	0,7	1,5	– 6,0	0,1	0,0	2,6	0,9
FI	2,4	0,9	2,0	2,8	0,0	6,3	1,3	– 0,1	– 0,2	– 0,4	0,0	0,0	0,2	– 0,1
SE	1,7	4,1	0,7	3.4	0,0	2,1	0,2	– 0,1	0,4	– 1,0	1,7	0,0	– 0,7	– 1,4

La mayor representación de las mujeres en la toma de decisiones sigue siendo el principal motor del progreso en toda la UE. El ámbito del poder ha registrado, con diferencia, las mayores mejoras desde 2020, con 16 Estados miembros que han aumentado sus puntuaciones en más de 10 puntos. España ha logrado el progreso más notable, seguida de Irlanda y Dinamarca. Bulgaria es el único Estado miembro en el que se observa un retroceso en el equilibrio de género en el poder.

El ámbito del conocimiento presenta un panorama más heterogéneo. Si bien Luxemburgo registró la mayor mejora en este ámbito, seguido de Lituania, Francia y Letonia, los avances se han visto mermados por la persistente segregación de género en la educación. Como resultado, varios Estados miembros han visto disminuir sus puntuaciones, registrándose los mayores descensos en España, Polonia y Eslovenia.

Los signos de estancamiento en el ámbito de la salud se han hecho cada vez más evidentes. Malta e Irlanda han registrado los mayores descensos desde 2020, lo que sugiere que no se puede dar por sentado el mantenimiento de altos niveles de igualdad de género en materia de salud. Por el contrario, Eslovenia, Chipre e Italia son los que más han avanzado.

En el ámbito económico, Lituania ha registrado los mayores avances desde 2020, seguida de cerca por los Países Bajos y Polonia, lo que refleja mejoras a la hora de reducir las brechas de género en la situación económica y en el acceso a los recursos financieros. Al mismo tiempo, Hungría, Eslovaquia, Dinamarca, Rumanía y Bulgaria han experimentado un descenso en sus puntuaciones.

Los resultados en el mercado laboral también presentan un panorama contrastado. Malta registró, con diferencia, la mayor mejora en el ámbito laboral, y Luxemburgo, Hungría y los Países Bajos también lograron avances notables. Por el contrario, Eslovenia y Letonia retrocedieron, lo que demuestra que los avances en materia de empleo y calidad del trabajo no se distribuyen de manera equitativa en toda la UE.

Aún no es posible realizar un análisis de tendencias comparable en el ámbito del tiempo. Debido a cambios en los datos subyacentes, no se pueden evaluar los avances desde 2020. No obstante, los últimos resultados ponen de relieve el desequilibrio persistente en el tiempo que dedican mujeres y hombres a las actividades sociales y de cuidados no remuneradas, lo que confirma que la distribución desigual del tiempo sigue siendo una barrera fundamental para la igualdad de género.

1.3. ¿Está la UE avanzando hacia la igualdad de género?

Durante la última década, la UE se ha acercado a la igualdad de género, pero los Estados miembros no han seguido una trayectoria única. Mientras que algunos países han combinado mejoras sostenidas con una reducción gradual de la distancia con respecto a la media de la UE, otros han mejorado sus puntuaciones sin reforzar su posición relativa. Estas trayectorias contrastadas ilustran que el progreso en materia de igualdad de género no consiste solo en avanzar, sino también en cómo evolucionan los países en relación unos con otros.

El concepto de convergencia social ascendente parte de la base de que los países avanzan en materia de igualdad de género al tiempo que reducen las disparidades en toda la UE (Eurofound et al., 2021). Los datos del

Índice de Igualdad de Género sugieren que este proceso ha tenido lugar a nivel de la UE. Entre 2016 y 2026, las puntuaciones medias del Índice aumentaron de forma constante y las diferencias entre los Estados miembros se redujeron, lo que dio lugar a una tasa de convergencia anual global del 16 %.

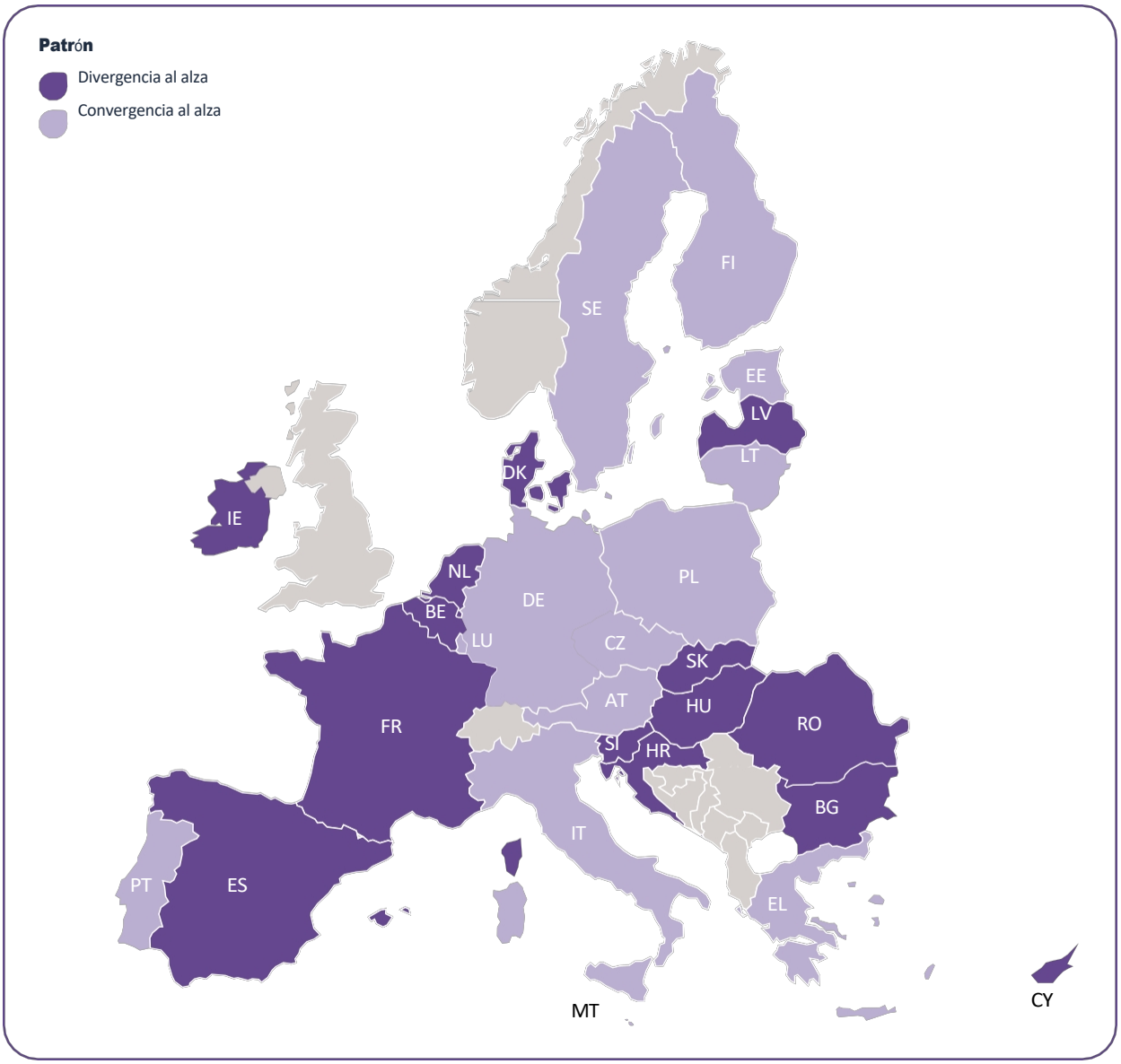
Sin embargo, más allá de esta tendencia positiva a escala de la UE, las experiencias nacionales difieren sustancialmente. Los Estados miembros pueden agruparse en dos grandes categorías según la relación entre sus avances y su distancia respecto a la media de la UE.

Al comparar la trayectoria de cada Estado miembro con la evolución de la media de la UE, se identifican dos patrones generales (Figura 4), cada uno de los cuales incluye países que se sitúan tanto por encima como por debajo de la media de la UE:

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

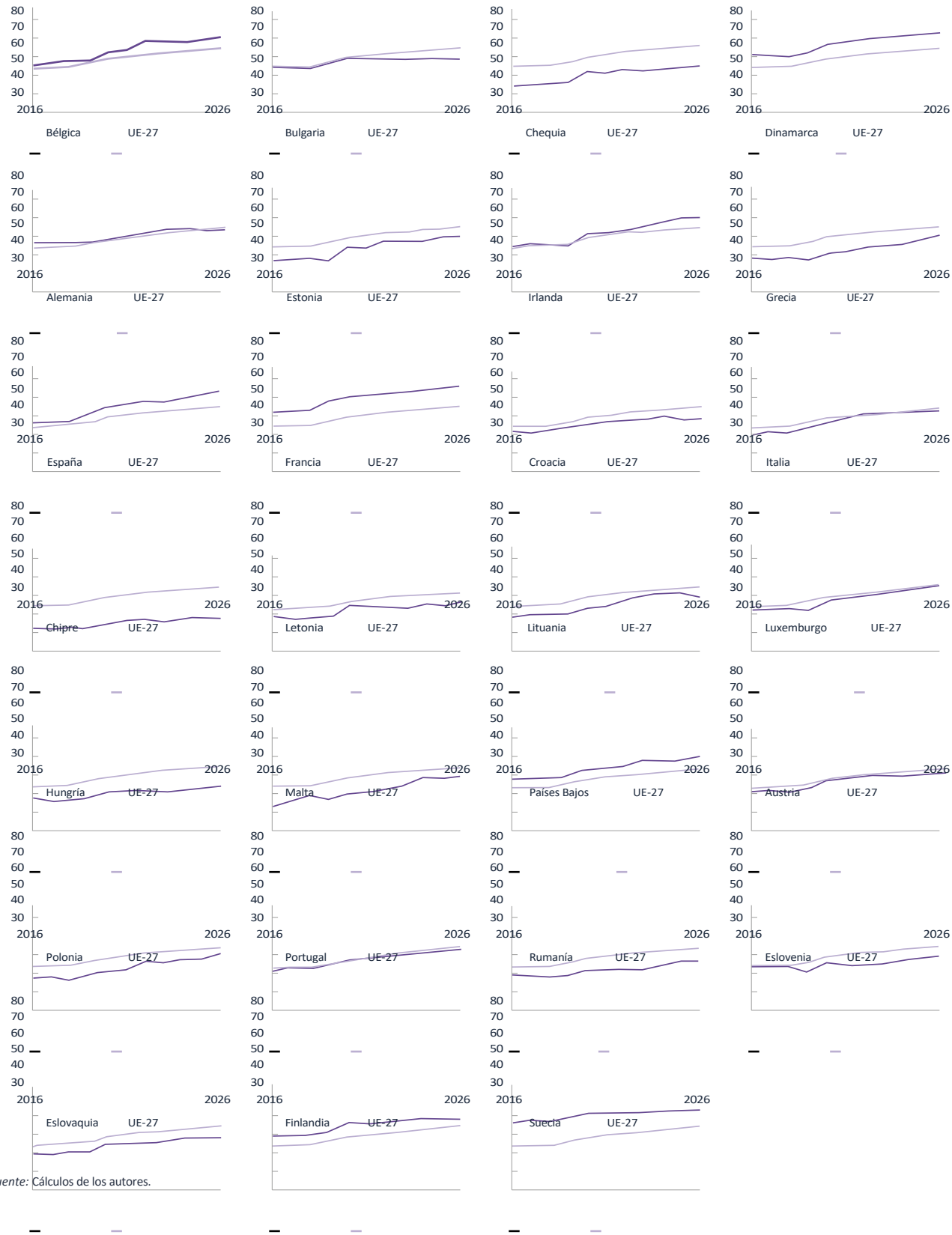
En general, los resultados apuntan a un panorama más matizado de lo que podría sugerir la mera media de la UE. Los avances hacia la igualdad de género están generalizados en toda la UE, aunque los Estados miembros avanzan a ritmos diferentes y partiendo de puntos de partida distintos (Figura 5). Garantizar que las mejoras se traduzcan en una mayor convergencia seguirá siendo un reto clave para los responsables políticos de la UE y nacionales en los próximos años.

Figura 4: Patrones de convergencia en el Índice de Igualdad de Género por Estado miembro, 2016-2026



Fuente: Cálculos de los autores.

Figura 5: Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro, 2016-2026



Fuente: Cálculos de los autores.

2. Ámbito laboral

La participación de las mujeres en el mercado laboral de la UE ha aumentado considerablemente, y las tasas de empleo han alcanzado máximos históricos (Eurostat, 2026c). Esto refleja décadas de esfuerzos políticos por ampliar la igualdad de derechos y eliminar las barreras legales (Comisión Europea, 2026). Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten importantes desigualdades de género. En el mercado laboral, las mujeres trabajan menos horas y su vida laboral es más corta; tienen menos oportunidades de promoción profesional, sufren una mayor segregación ocupacional, se enfrentan a una menor seguridad económica y siguen asumiendo una parte desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado. Estas disparidades persistentes demuestran que la igualdad de derechos y de acceso por sí solas no bastan para eliminar las brechas de género en el mercado laboral (Kleven et al., 2019).

Una explicación clave radica en las normas de género persistentes en torno al cuidado (Omidakhsh et al., 2020). La maternidad sigue estando estrechamente asociada a la responsabilidad principal del cuidado informal diario, mientras que la paternidad se vincula al empleo continuo y al papel de sustento económico. Estas expectativas determinan tanto las decisiones familiares como las prácticas en el lugar de trabajo, lo que refuerza las divisiones tradicionales entre el trabajo remunerado y el no remunerado (Aarntzen et al., 2021; Schmidt et al., 2023).

Las culturas laborales afianzan aún más la desigualdad a través de la norma del «trabajador ideal», que premia la disponibilidad constante, las trayectorias profesionales ininterrumpidas y un alto compromiso con la organización (Montanye et al., 2024). Aunque se presenta como neutra en cuanto al género, esta norma refleja el legado del modelo tradicional del hombre como sostén de la familia. Los trabajadores con importantes responsabilidades de cuidado —en su mayoría mujeres— suelen ser percibidos como menos comprometidos, lo que se traduce en desventajas a la hora de la contratación, la promoción y la progresión profesional (Haas et al., 2019; Petts et al., 2022). Al mismo tiempo, la capacidad de los padres para conciliar el trabajo remunerado y el cuidado de los hijos depende no solo de las culturas laborales, sino también del entorno institucional más amplio.

Las políticas de permiso parental son uno de los mecanismos institucionales más importantes que determinan el reparto de las responsabilidades de cuidado tras el nacimiento o la adopción de un hijo. La igualdad de derechos legales no se traduce automáticamente en una igualdad en el ejercicio de los mismos, lo que ha llevado a la política reciente de la UE a centrarse en crear condiciones que fomenten la participación de los padres. La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar ([2]) introdujo un permiso parental intransferible para cada progenitor y reforzó los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas que prestan cuidados. Al establecer derechos individuales para los padres, la directiva pretende cambiar las normas relativas al cuidado de los hijos y cuestionar los roles de género tradicionales en las familias y los lugares de trabajo.

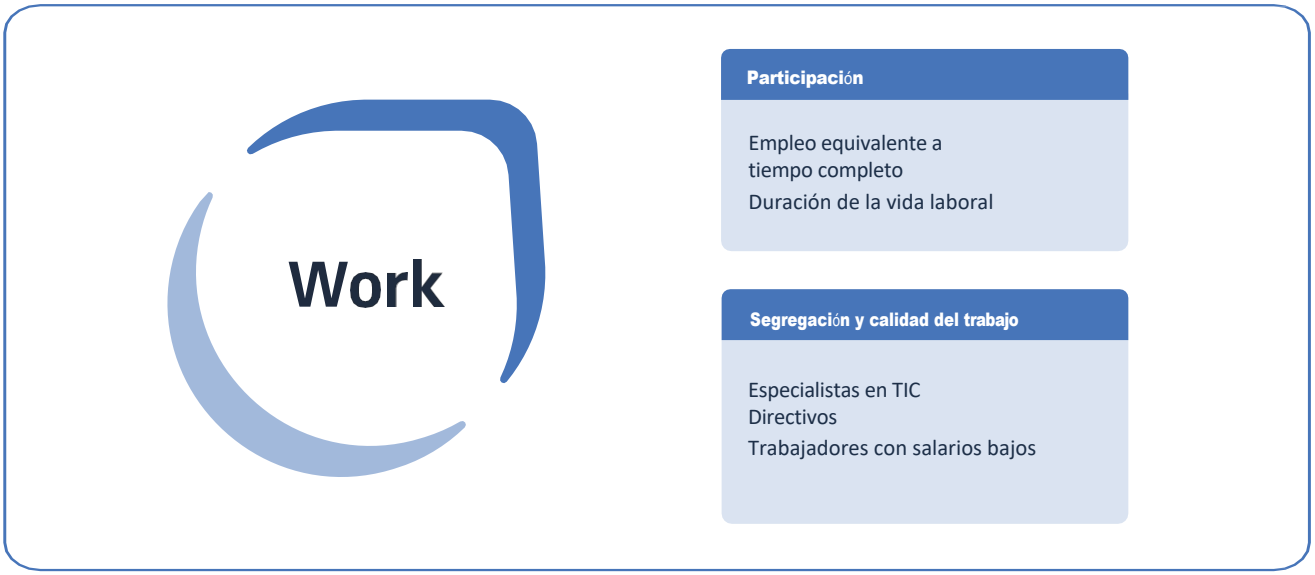
Junto con la estrategia europea de cuidados y la estrategia de igualdad de género, estas iniciativas marcan un cambio más amplio: pasar de garantizar la igualdad formal a fomentar las condiciones estructurales y culturales necesarias para un reparto equitativo de las responsabilidades de cuidados y, en última instancia, unos resultados más equitativos en materia de género en el mercado laboral (OCDE, 2025a; Tamm, 2019).

(2) Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los padres y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188, 12.7.2019, p. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj).

Contexto político de la UE

- El **Pilar Europeo de los Derechos Sociales** tiene por objeto garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres y los hombres que trabajan, incluso en lo que respecta a la progresión profesional y la remuneración. Promueve empleos de calidad con condiciones de trabajo justas y apoya el reparto de las responsabilidades de cuidado.
- **La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar** se propone mejorar la igualdad de género en el mercado laboral animando a ambos progenitores a acogerse a permisos familiares y fomentando modalidades de trabajo flexibles.
- **La Estrategia Europea de Cuidados de 2022** reconoce que los servicios de cuidados asequibles, accesibles y de alta calidad constituyen una infraestructura esencial para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promueve un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidados.
- **La Directiva sobre el salario mínimo adecuado** (Directiva (UE) 2022/2041) exige a los Estados miembros que fijen niveles adecuados de salario mínimo. Esto favorece la igualdad de género, ya que beneficia a las mujeres, que están
están sobrerrepresentadas en los sectores peor remunerados y se ven más afectadas por los bajos salarios.
- **El programa político «Década Digital 2030»** fomenta la participación de las mujeres en las carreras digitales, con el objetivo de que, para 2030, haya al menos 20 millones de especialistas en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), al tiempo que se garantiza un mayor acceso de las mujeres a este ámbito.
- La **Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles** (Directiva (UE) 2019/1152) tiene por objeto reforzar la protección de los trabajadores, en particular de aquellos con empleos precarios y atípicos, cuya mayoría son mujeres. La necesidad de un trabajo flexible que se adapte a sus responsabilidades de cuidado hace que las mujeres estén más expuestas a la inseguridad económica y a malas condiciones laborales.
- **La hoja de ruta para el empleo de calidad de 2025** establece el marco de la UE para mejorar la calidad del empleo y respaldar unas condiciones de trabajo justas y los derechos de los trabajadores. Apoya la igualdad de género promoviendo la igualdad de oportunidades, reduciendo las desigualdades en el mercado laboral, mejorando las condiciones de trabajo en sectores con un elevado porcentaje de empleo femenino y facilitando un mejor equilibrio entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado.
- **La estrategia de igualdad de género** para el período **2026-2030** proporciona la brújula estratégica para abordar las brechas persistentes en la participación de las mujeres en el mercado laboral, la segregación y la calidad del trabajo, garantizando la coherencia entre las iniciativas en materia de permisos, condiciones laborales y competencias digitales.

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



El subdominio de la participación se basa en dos indicadores clave. La tasa de empleo equivalente a tiempo completo (ETC) ([3]) refleja no solo el número de personas empleadas, sino también su jornada laboral. Tiene en cuenta el trabajo a tiempo parcial, que es mucho más habitual entre las mujeres que entre los hombres. El segundo indicador analiza la duración de la vida laboral.

El segundo subdominio se centra en la estructura y la calidad del trabajo. Abarca tres indicadores: dos que miden la segregación de género a través de la representación de las mujeres entre los especialistas en TIC y los directivos, y uno que mide la prevalencia del trabajo mal remunerado en el mercado laboral. Se considera que los trabajadores están mal remunerados si perciben dos tercios o menos de la mediana nacional de los ingresos de los asalariados (es decir, ingresos brutos en efectivo, ingresos no monetarios de los asalariados y cotizaciones a la seguridad social a cargo de los empleadores). Los empleos mal remunerados son un factor clave de vulnerabilidad económica. Las mujeres, a las que a menudo se estereotipa como fuentes de ingresos secundarias o complementarias, corren un riesgo mucho mayor de sufrir dicha vulnerabilidad, ya que son más propensas a trabajar a tiempo parcial.

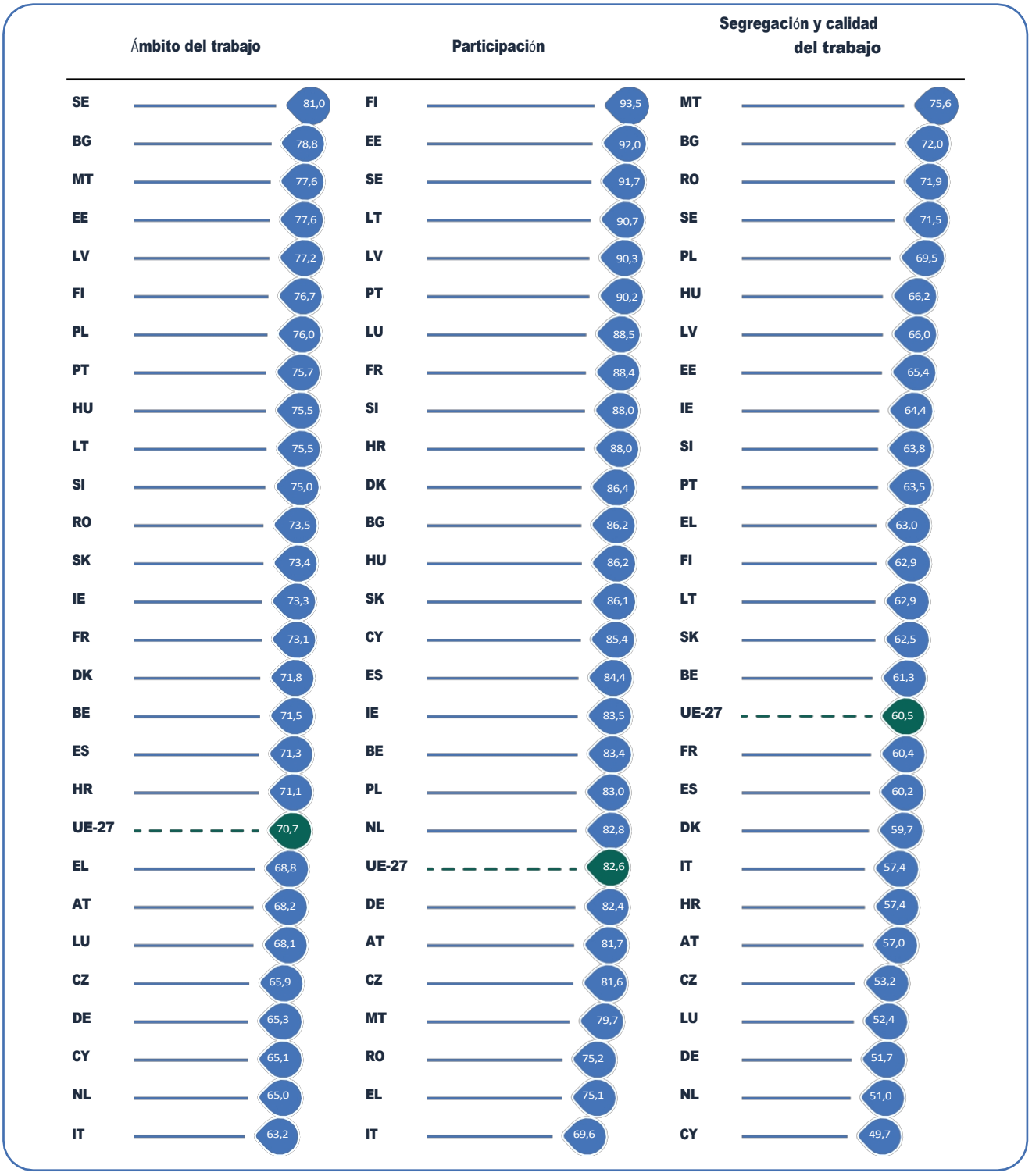
2.1. Las diferencias de género en el empleo se están reduciendo, mientras que las diferencias en la calidad del empleo siguen siendo amplias

El ámbito del trabajo ocupa el tercer lugar entre los seis ámbitos del Índice de Igualdad de Género, con una puntuación de la UE de 70,7 puntos. Sin embargo, persisten diferencias considerables entre los Estados miembros, que oscilan entre 81,0 puntos en Suecia a 63,2 puntos en Italia, lo que indica que los avances hacia la igualdad de género en el ámbito laboral siguen siendo desiguales en toda la UE.

(3) La tasa de empleo en ETC (equivalente a tiempo completo) es una unidad que permite medir a las personas empleadas de forma que sean comparables, aunque trabajen un número diferente de horas a la semana. Esta 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 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 a la semana, cuando el trabajo a tiempo completo consiste en 40 horas, se contabiliza como 0,5 ETC.

Dentro del dominio, los dos subdominios muestran una diferencia sustancial en las puntuaciones. Mientras que el subdominio de participación alcanza los 82,6 puntos, lo que refleja niveles relativamente altos de igualdad de género en la participación en el mercado laboral, el subdominio de segregación y calidad del trabajo solo obtiene 60,5 puntos (Figura 6). Esta diferencia de 22 puntos muestra que el principal reto ya no es el acceso de las mujeres al empleo, sino las condiciones en las que mujeres y hombres participan en el mercado laboral.

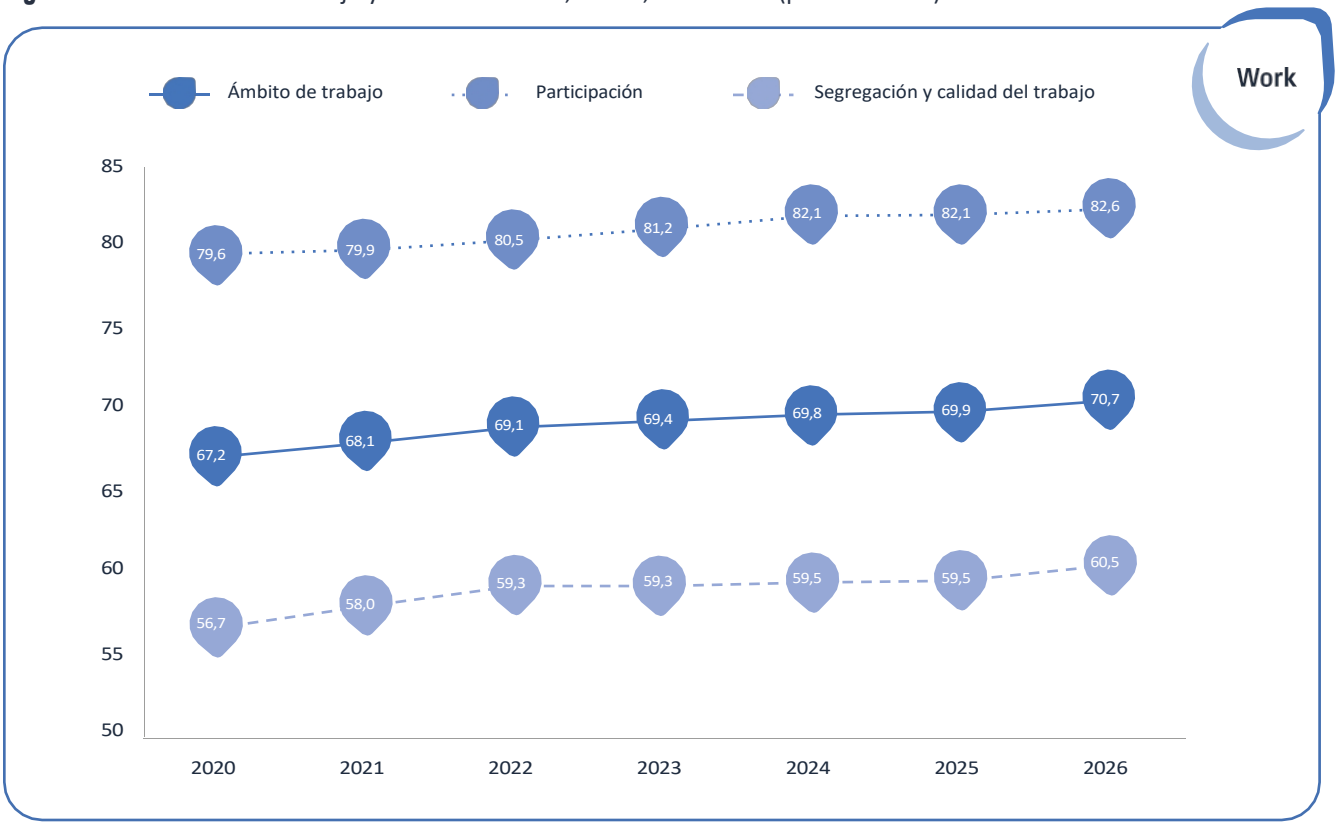
Figura 6: Ámbito del trabajo y sus subdominios, 2026 (puntuaciones)



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

Entre 2020 y 2026, la UE registró avances constantes en este ámbito, con un aumento de la puntuación global de 67,2 a 70,7 puntos (Figura 7). Se observaron mejoras en ambos subámbitos. La puntuación en materia de participación aumentó de 79,6 a 82,6 puntos, lo que refleja un crecimiento continuado de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Al mismo tiempo, la puntuación relativa a la segregación y la calidad del trabajo subió de 56,7 a 60,5 puntos, lo que indica mejoras modestas en la distribución de mujeres y hombres entre las distintas profesiones y en algunos aspectos de la calidad del empleo.

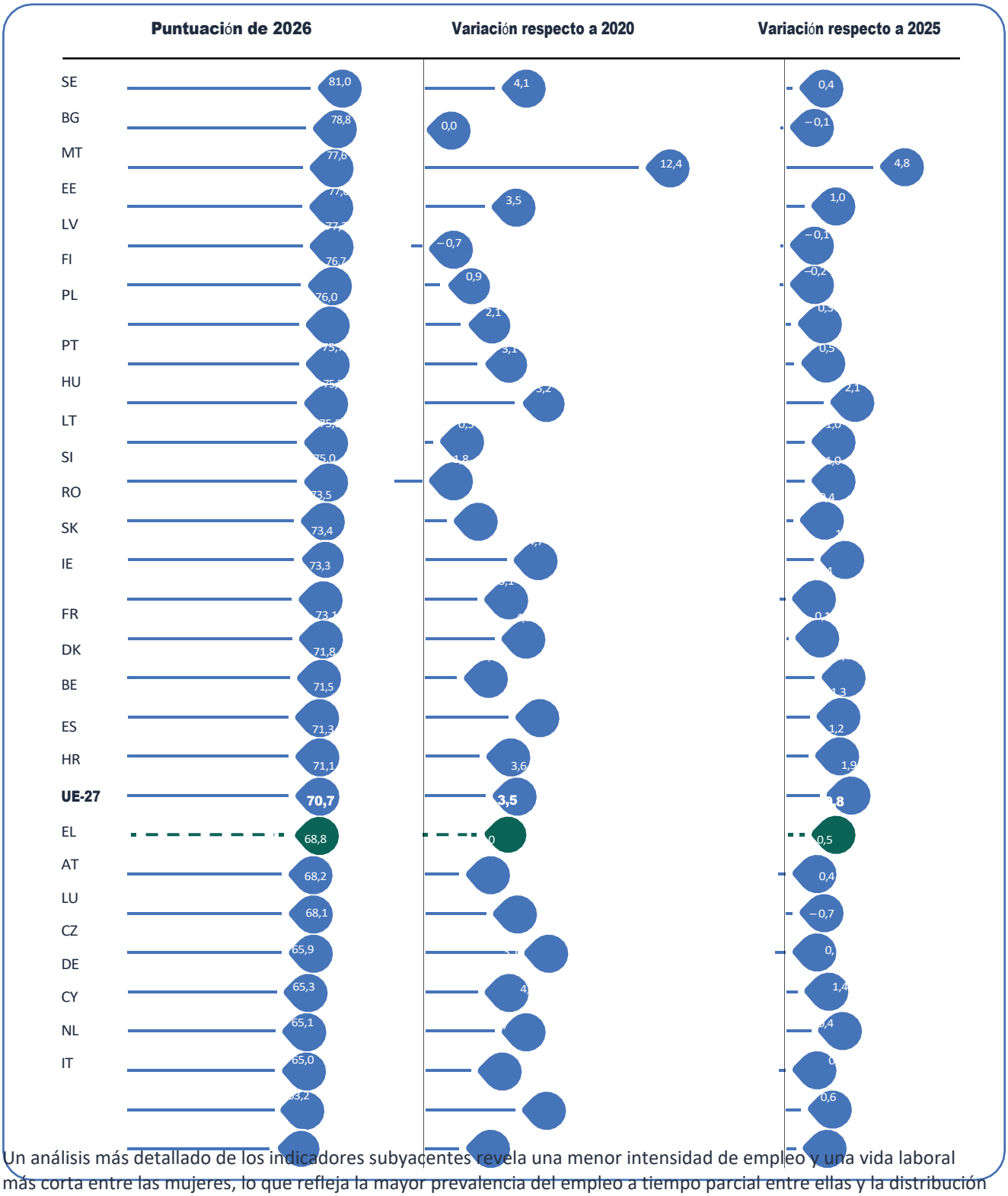
Figura 7: Ámbito del trabajo y sus subdominios, UE-27, 2020-2026 (puntuaciones)



A pesar de esta tendencia positiva, los avances siguen siendo demasiado lentos para alcanzar la igualdad de género en un futuro previsible. Entre 2020 y 2026, la puntuación global aumentó en 3,5 puntos, lo que equivale a una mejora media anual de aproximadamente 0,6 puntos. Si se mantuviera este ritmo, no se alcanzaría la plena igualdad de género en el ámbito laboral hasta dentro de unas cinco décadas. Además, los avances han sido considerablemente mayores en lo que respecta al aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral que en la reducción de la segregación ocupacional o la mejora de la calidad del empleo. Esto sugiere que los futuros esfuerzos políticos deben pasar de apoyar la incorporación de las mujeres al mercado laboral a garantizar que mujeres y hombres tengan el mismo acceso a empleos de alta calidad, seguros y gratificantes.

En comparación con 2025, 7 de los 27 Estados miembros registraron un retroceso en la igualdad de género en el ámbito laboral en 2026, observándose los mayores descensos en Irlanda, Grecia, Chipre y Luxemburgo. Por el contrario, Malta registró la mayor mejora, seguida de Croacia y Hungría, lo que ilustra el ritmo desigual de los avances en toda la UE (Figura 8).

Figura 8: Ámbito laboral y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)



Un análisis más detallado de los indicadores subyacentes revela una menor intensidad de empleo y una vida laboral más corta entre las mujeres, lo que refleja la mayor prevalencia del empleo a tiempo parcial entre ellas y la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado (Tabla 2).

En 2026, el 44 % de las mujeres de la UE tenían un empleo a tiempo completo (FTE), frente al 59 % de los hombres. Esta diferencia de 15 puntos porcentuales (pp) limita los ingresos de las mujeres, su progresión profesional y su seguridad financiera a largo plazo, al tiempo que reduce la oferta de mano de obra disponible en un momento en que muchos Estados miembros se enfrentan a la escasez de mano de obra y de competencias. Las diferencias de género son especialmente pronunciadas en Italia (20 pp), seguida de Grecia y Malta (18 pp cada una). Finlandia registra la menor diferencia: 6 pp.

Las diferencias de género también se reflejan en la duración prevista de la vida laboral, un factor determinante importante de los ingresos a lo largo de la vida, la acumulación de derechos de pensión y la independencia económica. En toda la UE, se prevé que las mujeres pasen 35 años trabajando a lo largo de su vida, frente a los 40 años de los hombres. La mayor diferencia se observa en Italia, donde las mujeres pueden esperar trabajar nueve años menos que los hombres. Por el contrario, Estonia, Letonia y Lituania son los únicos Estados miembros en los que las mujeres tienen una vida laboral prevista ligeramente más larga que la de los hombres.

Tabla 2: Indicadores del ámbito del trabajo, UE-27

	Mujeres	Hombres
Tasa de empleo en ETC, grupo de edad de 15 a 89 años, 2024 (%)	44	59
Duración de la vida laboral, grupo de edad de 15 años o más, 2025 (años)	35	40
Especialistas en TIC, grupo de edad de 15 a 74 años, 2025 (%)	20	80
Directivos, grupo de edad de 15 a 74 años, 2025 (%)	36	64
Trabajadores con salarios bajos, grupo de edad de 16 años o más, 2025 (%)	37	29

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

La segregación profesional por género es especialmente visible en las profesiones digitales, que están cobrando cada vez más importancia para la competitividad de Europa y para las transiciones ecológica y digital. A pesar de los esfuerzos políticos por aumentar la participación de las mujeres en las profesiones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) y las TIC, las mujeres solo representan el 20 % de los especialistas en TIC de la UE. Las proporciones más elevadas se registran en Rumanía (28 %), Letonia (26 %) y Bulgaria (25 %), aunque ningún Estado miembro ha logrado una representación equilibrada. La persistente infrarrepresentación de las mujeres en las TIC no solo limita las oportunidades profesionales individuales, sino que también restringe la diversidad de talento disponible para uno de los sectores de más rápido crecimiento de la UE.

La segregación vertical sigue siendo otra característica importante de los mercados laborales europeos. Las mujeres ocupan solo el 36 % de los puestos directivos, con porcentajes nacionales que oscilan entre el 45 % en Suecia y el 26 % en Chipre. Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado sustancialmente en las últimas décadas, su progresión hacia puestos de liderazgo ha sido considerablemente más lenta. Esto sugiere que las barreras estructurales siguen limitando el avance profesional de las mujeres y su influencia en la toma de decisiones organizativas y económicas.

Las desigualdades de género también se reflejan en los salarios. En toda la UE, el 37 % de las mujeres ocupa puestos de trabajo mal remunerados, frente al 29 % de los hombres. Las mayores brechas de género se observan en Alemania, los Países Bajos y Austria, donde las mujeres tienen aproximadamente un 16 pp más de probabilidades que los hombres de ser trabajadoras con salarios bajos. Bulgaria, Malta y Polonia son los únicos Estados miembros en los que las mujeres tienen ligeramente menos probabilidades que los hombres de ocupar
puestos de trabajo mal remunerados. Estos resultados demuestran que las desigualdades de género van más allá del acceso al empleo y siguen condicionando la calidad, la remuneración y las perspectivas profesionales asociadas al trabajo de las mujeres.

2.2. Los avances en materia de empleo ocultan desigualdades persistentes relacionadas con la paternidad

La tasa de empleo en ETC ofrece una medida más completa de la participación en el mercado laboral que la tasa de empleo convencional, ya que tiene en cuenta las diferencias en las horas de trabajo. Al convertir el trabajo a tiempo parcial en ETC, refleja no solo si las personas están empleadas, sino también la intensidad de su participación. Esta distinción es esencial desde una perspectiva de igualdad de género, ya que las mujeres son mucho más propensas que los hombres a trabajar a tiempo parcial, a menudo debido al reparto desigual de las responsabilidades de cuidado. En consecuencia, el empleo en ETC es un indicador clave de la independencia económica, las perspectivas profesionales, los ingresos y
los futuros derechos de pensión. Por lo tanto, constituye una medida fundamental en el ámbito del trabajo y se ajusta bien a los compromisos de la UE establecidos en la estrategia de igualdad de género y en la hoja de ruta para los derechos de las mujeres.

A pesar de los progresos graduales, persisten importantes desigualdades de género. En 2024, la tasa de empleo en ETC de la UE-27 se situó en el 44 % para las mujeres y en el 59 % para los hombres, lo que corresponde a una brecha de género de –15 puntos porcentuales. Aunque la brecha se ha reducido ligeramente desde 2019 (–16 puntos porcentuales), el cambio sigue siendo lento, lo que sugiere que las barreras estructurales continúan limitando la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Estas desigualdades se viven de forma diferente entre los distintos sectores de la población (Figura 9). Las mayores brechas de género se observan entre los grupos con importantes responsabilidades de cuidado. Las parejas con hijos presentan una brecha de –24 puntos porcentuales, seguidas de los hogares monoparentales (–21 puntos porcentuales), lo que refleja la persistente «penalización por la maternidad» ampliamente documentada en la literatura (Eurofound, 2022; OCDE, 2023b). Por el contrario, las parejas sin hijos presentan una brecha mucho menor (–5 puntos porcentuales).

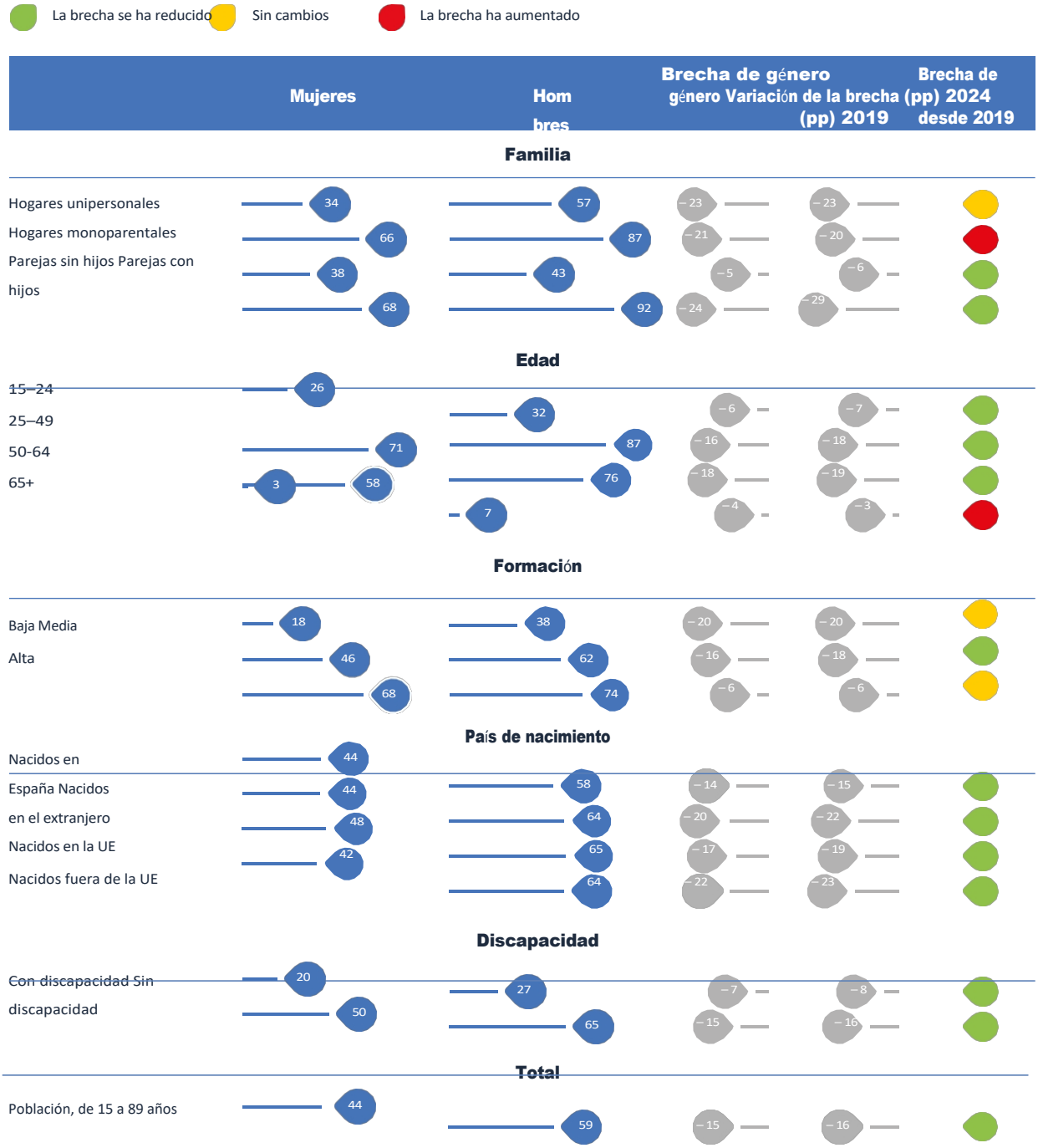
Las desigualdades de género en el empleo a tiempo completo (FTE) también se acentúan a lo largo de la vida. La brecha aumenta de –6 puntos porcentuales entre los jóvenes de 15 a 24 años a –16 puntos porcentuales entre los de 25 a 49 años y a –18 puntos porcentuales entre los de 50 a 64 años. Esta progresión ilustra cómo los efectos acumulativos del cuidado de personas dependientes, las interrupciones profesionales y el trabajo a tiempo parcial configuran las trayectorias laborales de las mujeres a lo largo del tiempo (Comisión Europea, 2026).

La educación sigue siendo un importante factor protector. Las personas con niveles de educación más altos presentan las tasas de empleo más elevadas y la menor brecha de género (–6 puntos porcentuales), mientras que aquellas con niveles de educación más bajos experimentan una brecha de –20 puntos porcentuales. Sin embargo, la educación por sí sola no puede eliminar las desigualdades, ya que la segregación ocupacional y las responsabilidades desiguales en el cuidado de las personas siguen afectando a los resultados del mercado laboral.

Una perspectiva interseccional revela desventajas adicionales. Entre las personas nacidas fuera de la UE, la brecha de género alcanza los –22 pp, en comparación con los –20 pp entre el conjunto de la población nacida en el extranjero, debido a la discriminación, el acceso limitado a los servicios de guardería y las barreras para el reconocimiento de las cualificaciones. Entre las personas con discapacidad, la menor brecha de género (–7 pp) refleja en gran medida las bajas tasas de empleo tanto para las mujeres como para los hombres, más que una mayor igualdad.

Estos resultados refuerzan las prioridades de la estrategia de igualdad de género y la hoja de ruta para los derechos de las mujeres, que hacen hincapié en la reducción de la brecha de empleo entre hombres y mujeres y en la mejora de la inclusión en el mercado laboral, en particular para las mujeres migrantes y las mujeres que se enfrentan a múltiples formas de discriminación.

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



Nota: Los grupos clasificados según las dimensiones «edad» y «nivel educativo» suman el total de la población. En el caso de otros grupos, los datos que faltan y/o los grupos excluidos no son totalmente comparables con el total de la población. El «nivel educativo» incluye a las personas que han completado los niveles 0 a 2 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) (bajo), los niveles 3 o 4 de la CINE (medio) o los niveles 5 a 8 de la CINE (alto). La definición de tipo de familia se basa en las relaciones entre los miembros de los hogares. Es decir, se define como pareja a dos adultos que viven en el mismo hogar y que declaran mantener una relación (estén casados o no). Se consideran niños 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 en situación de desempleo. Para una interpretación más clara, los tipos de familia indicados tienen en cuenta estrictamente los tipos de relaciones antes mencionados y la situación socioeconómica de los niños, excluyendo los hogares con composiciones diferentes.

Nacidos fuera de la UE: MT (n. a.), BG, HR, PL y SI incluyen únicamente a personas nacidas en Europa fuera de la UE. Esto se refleja en las cifras de «nacidos en el extranjero».
Variaciones en la diferencia: Se marca en verde cuando la diferencia ha disminuido desde 2019 en 1 punto porcentual o más; en rojo cuando ha aumentado desde 2019 en 1 punto porcentual o más; y en amarillo cuando ha aumentado o disminuido en menos de 1 punto porcentual.

Fuente: Cálculos de los autores basados en la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EU-LFS), 2024, y EU-SILC, 2024 (en cuanto a la discapacidad), microdatos.

2.3. Conciliar la paternidad y el empleo

Las desigualdades de género en el empleo se manifiestan a lo largo de toda la vida, pero la transición a la paternidad sigue siendo uno de los momentos más decisivos en los que divergen las trayectorias de las mujeres y los hombres en el mercado laboral (Kleven et al., 2019). La paternidad suele marcar el inicio de diferencias persistentes en la intensidad del empleo, los ingresos y la progresión profesional, ya que las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada de las responsabilidades de cuidados no remuneradas. Que las interrupciones laborales a corto plazo se traduzcan en desventajas a largo plazo depende en gran medida del entorno institucional, en particular del diseño de los sistemas de permiso parental y de la disponibilidad de servicios de atención a la primera infancia.

Las políticas de permiso parental desempeñan un papel fundamental a la hora de favorecer la continuidad laboral, al permitir a los padres ausentarse temporalmente del trabajo sin perder su vínculo con el mercado laboral. Los regímenes de permiso bien diseñados reducen las penalizaciones laborales a largo plazo asociadas al nacimiento de un hijo, facilitan la reincorporación y refuerzan la independencia económica de las mujeres (Frodermann et al., 2023; Rossin-Slater, 2017). Además, animan a los padres a asumir un papel más activo en el cuidado de los hijos, lo que contribuye a una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado no remuneradas y desafía gradualmente los roles de género tradicionales (Tamm, 2019). Su eficacia, sin embargo, depende no solo de la generosidad de los derechos de permiso, sino también de su accesibilidad y de su integración en políticas más amplias de cuidados y empleo.

En toda la UE, el acceso al permiso parental remunerado sigue siendo desigual, ya que el derecho a disfrutarlo sigue estando vinculado en gran medida a las relaciones laborales estándar. En la mayoría de los Estados miembros, el derecho depende del historial laboral previo y de las cotizaciones a la seguridad social, lo que favorece a los trabajadores con trayectorias laborales continuas y estables.

> Las normas de acceso al permiso parental siguen favoreciendo las relaciones laborales estándar, lo que deja menos protegidos a algunos padres con trayectorias profesionales fragmentadas o atípicas.

Los padres con trayectorias laborales interrumpidas, fragmentadas o menos seguras pueden tener un acceso más restringido al permiso parental remunerado (EIGE, 2020b). Mientras que algunos países ofrecen regímenes de prestaciones específicos para los trabajadores autónomos, otros ofrecen una protección más limitada o vinculan el acceso a requisitos específicos de cotización (EIGE, 2020b). Los trabajadores de plataformas se enfrentan a una incertidumbre adicional, ya que su derecho puede depender de su situación laboral y de su clasificación jurídica, en lugar de basarse en un derecho legal claro (EIGE et al., 2023).

Retos similares afectan a los padres desempleados y económicamente inactivos, ya que la elegibilidad suele depender de los historiales de cotización recientes y del empleo previo. Esto puede afectar especialmente a los jóvenes que se incorporan al mercado laboral, a los estudiantes y a los padres que han interrumpido su actividad laboral para prestar cuidados no remunerados.

Estas desigualdades se ven aún más acentuadas en determinados grupos profesionales. Los trabajadores del hogar, por ejemplo, están sujetos a marcos normativos diferentes en varios Estados miembros y pueden tener derechos de permiso parental más limitados. En Italia, por ejemplo, los trabajadores del hogar quedan explícitamente excluidos del derecho al permiso parental, lo que afecta a una mano de obra compuesta en gran parte por mujeres migrantes (OCDE, 2023a). Por el contrario, un pequeño número de países, entre ellos Estonia, Eslovenia, Finlandia y

Suecia, han adoptado criterios de elegibilidad más amplios basados en la residencia o la paternidad, en lugar de en el historial laboral, ampliando así la protección a grupos que, de otro modo, quedarían excluidos.

Sin embargo, el permiso parental por sí solo no puede garantizar la continuidad del empleo si los padres carecen de acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de alta calidad una vez finalizado el permiso. Por lo tanto, la atención a la primera infancia (ECEC) constituye otro pilar importante de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. El acceso a los servicios de cuidado infantil varía considerablemente en toda la UE en términos de accesibilidad, asequibilidad y calidad. En muchos Estados miembros, los servicios de cuidado infantil subvencionados con fondos públicos solo están ampliamente disponibles a partir de los tres años aproximadamente, mientras que la oferta para niños más pequeños sigue siendo limitada. Incluso cuando existen derechos legales, la escasez de plazas y las importantes disparidades regionales suelen restringir el acceso efectivo (Serapioni, 2025).

El coste también sigue siendo una barrera importante: el 26 % de las mujeres, frente al 21 % de los hombres, afirma no poder permitirse servicios formales de cuidado infantil para niños menores de seis años (EIGE, 2026e). Los horarios de apertura a menudo no se ajustan a los horarios de trabajo a tiempo completo o atípicos, lo que crea dificultades adicionales para los padres que trabajan por las tardes, por la noche o los fines de semana.

Las brechas entre el permiso parental y la oferta de atención a la primera infancia pueden perturbar la continuidad laboral y contribuir a las desigualdades de género persistentes en el mercado laboral.

Por lo tanto, la interacción entre el permiso parental y la oferta de servicios de cuidado infantil es fundamental. Cuando el permiso remunerado finaliza antes de que se disponga de servicios de cuidado infantil asequibles y accesibles, las familias deben cubrir por sí mismas esta «brecha de atención». En la práctica, las mujeres son considerablemente más propensas que los hombres para cubrir esta brecha ampliando el cuidado no remunerado, reduciendo la jornada laboral o pasando a un empleo a tiempo parcial (EIGE, 2026e; Eurostat, 2026e). Estas decisiones suelen tener consecuencias duraderas, lo que contribuye a menores tasas de empleo a tiempo completo, una progresión profesional más lenta, menores ingresos a lo largo de la vida y una reducción de los derechos de pensión. Los datos presentados en la figura 9, que muestran las mayores brechas de empleo entre hombres y mujeres en el caso de las familias monoparentales y las parejas con hijos, ilustran cómo las brechas institucionales refuerzan las trayectorias desiguales en el mercado laboral (EIGE, 2024d).

3. Ámbito económico

Las desigualdades económicas de género siguen estando significativamente subestimadas en Europa, especialmente en el contexto del envejecimiento de la población y de la responsabilidad que siguen asumiendo las mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado.
Aunque los hogares suelen tratarse como unidades económicas unificadas, las investigaciones muestran que los recursos financieros no siempre se ponen en común ni se comparten de manera equitativa. Esto da lugar a importantes desigualdades económicas dentro de la pareja, especialmente entre cónyuges o parejas que conviven (Kapelle et al., 2025; Pahl, 1995). La suposición de que los ingresos del hogar se comparten automáticamente oculta la naturaleza personalizada del dinero y el acceso desigual que las parejas pueden tener a los recursos financieros (Bennett, 2013; Kapelle, 2025). Las mujeres siguen encontrándose sistemáticamente en desventaja en términos de patrimonio, y las brechas se amplían con la edad y la presencia de hijos. Muchas mujeres también asumen la responsabilidad de hacer que el dinero alcance a pesar de tener menos ingresos personales (EIGE, 2024a).

La puesta en común de recursos puede mitigar las desigualdades cuando una de las parejas gana significativamente menos —por lo general, la mujer— y requiere una compensación económica por las interrupciones de la carrera profesional relacionadas con el embarazo o el cuidado de los hijos (Althaber et al., 2023). Sin embargo, la puesta en común no garantiza la igualdad. Cuando las mujeres aportan una parte menor de los ingresos familiares, puede percibirse que poseen una parte menor de los recursos comunes (Kapelle, 2025). Dado que la percepción de propiedad está estrechamente ligada a los ingresos obtenidos, esta dinámica puede dar lugar a un control desigual sobre el dinero común, con consecuencias para las parejas económicamente dependientes (Burgoyne, 1990; EIGE, 2024a; Nyman, 2003). La dependencia económica de las mujeres también puede dificultar aún más el abandono de las relaciones abusivas, lo que refuerza las vulnerabilidades destacadas en el ámbito de la violencia.

Los desequilibrios de poder pueden persistir incluso cuando las mujeres ganan más que sus parejas. Tichenor (2005) muestra que las mujeres casadas con maridos económicamente dependientes pueden compensar la ruptura de los roles de género tradicionales delegando la autoridad en la toma de decisiones financieras a su pareja. Esto sugiere que el poder de los hombres en el matrimonio a menudo perdura incluso sin dominio económico (Klesment et al., 2022; Tichenor, 2005).

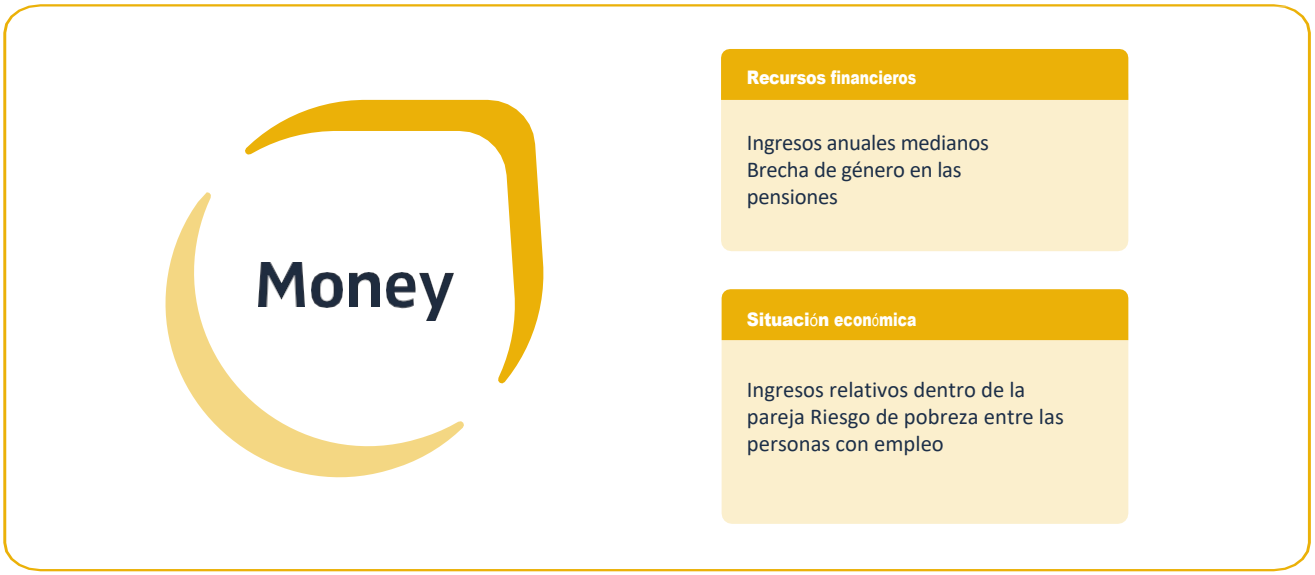
Las desigualdades salariales dentro de las parejas se traducen directamente en brechas en las pensiones y los ahorros (Kapelle, 2025). Los ingresos más bajos de las mujeres, las interrupciones en su trayectoria profesional y el trabajo a tiempo parcial reducen su capacidad para acumular activos financieros a largo plazo. Un menor nivel de alfabetización financiera aumenta aún más la vulnerabilidad, lo que hace que las mujeres sean más propensas a tener dificultades para hacer frente a las crisis financieras (Bottazzi et al., 2023; EIGE, 2024a). Los hombres son más propensos a poseer inmuebles a título individual y a mantener activos financieros de riesgo, como acciones de inversión, que generan mayores rendimientos y son más difíciles de compartir dentro de la pareja (Althaber et al., 2023; Darvas et al., 2025; Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores et al., 2017). Los ingresos más bajos de las mujeres también se traducen en menos prestaciones no salariales, como las bonificaciones de la empresa y los incentivos por rendimiento, así como en menos acciones de la empresa y opciones sobre acciones que pueden utilizarse para aumentar el ahorro y las inversiones (Kapelle, 2025).

Estas disparidades se acentúan con la edad. Las mujeres perciben unos ingresos por pensión significativamente más bajos debido al trabajo a tiempo parcial, la segregación sectorial y las interrupciones de la carrera profesional relacionadas con el cuidado de personas dependientes (Kapelle, 2025). Las madres con hijos a su cargo también están expuestas de manera desproporcionada a la pobreza laboral, lo que afecta tanto a su propio bienestar como al de sus hijos (Parlamento Europeo: Dirección General de Políticas Internas
de la Unión y Nieuwenhuis, 2020). Como consecuencia, las mujeres se enfrentan a una mayor vulnerabilidad económica en casos de viudedad, separación o divorcio, lo que socava su autonomía, su seguridad financiera a largo plazo y su bienestar general.

Contexto normativo de la UE

- **La hoja de ruta de 2025 para los derechos de la mujer** reconoce que toda mujer tiene derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo igual o de igual valor, así como a la independencia económica.
- **La estrategia de igualdad de género para 2026-2030** hace hincapié en que las mujeres y los hombres, en toda su diversidad, deben tener las mismas oportunidades de prosperar y ser económicamente independientes, de recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor, de tener el mismo acceso a la financiación y de percibir pensiones justas.
- **La Directiva sobre transparencia salarial** (Directiva (UE) 2023/970) tiene por objeto combatir la discriminación salarial y reducir la brecha salarial de género mediante la transparencia salarial. Las empresas de la UE estarán obligadas a compartir información sobre los salarios y a adoptar medidas si su brecha salarial de género supera el 5 %.
- El **Pilar Europeo de los Derechos Sociales** reafirma el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y se propone abordar la brecha salarial de género. 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), de las cuales un mínimo de
5 millones de ellos niños.
- **La estrategia de la UE contra la pobreza para 2026** reconoce que las mujeres de la UE están más expuestas al riesgo de pobreza y exclusión social, en particular las madres con responsabilidades de cuidado y las mujeres mayores.
- **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 un apoyo a los ingresos adecuado con el acceso a servicios facilitadores y esenciales para las personas que carecen de recursos suficientes.
- **La Directiva** sobre **el salario mínimo adecuado** tiene por objeto garantizar que los trabajadores ganen lo suficiente para permitirse un nivel de vida digno, lo que puede contribuir indirectamente a reducir la brecha salarial de género, sacar a las mujeres de la pobreza y mejorar su situación económica.

El ámbito de las finanzas analiza las principales brechas de género en el acceso a los recursos financieros y la situación económica.



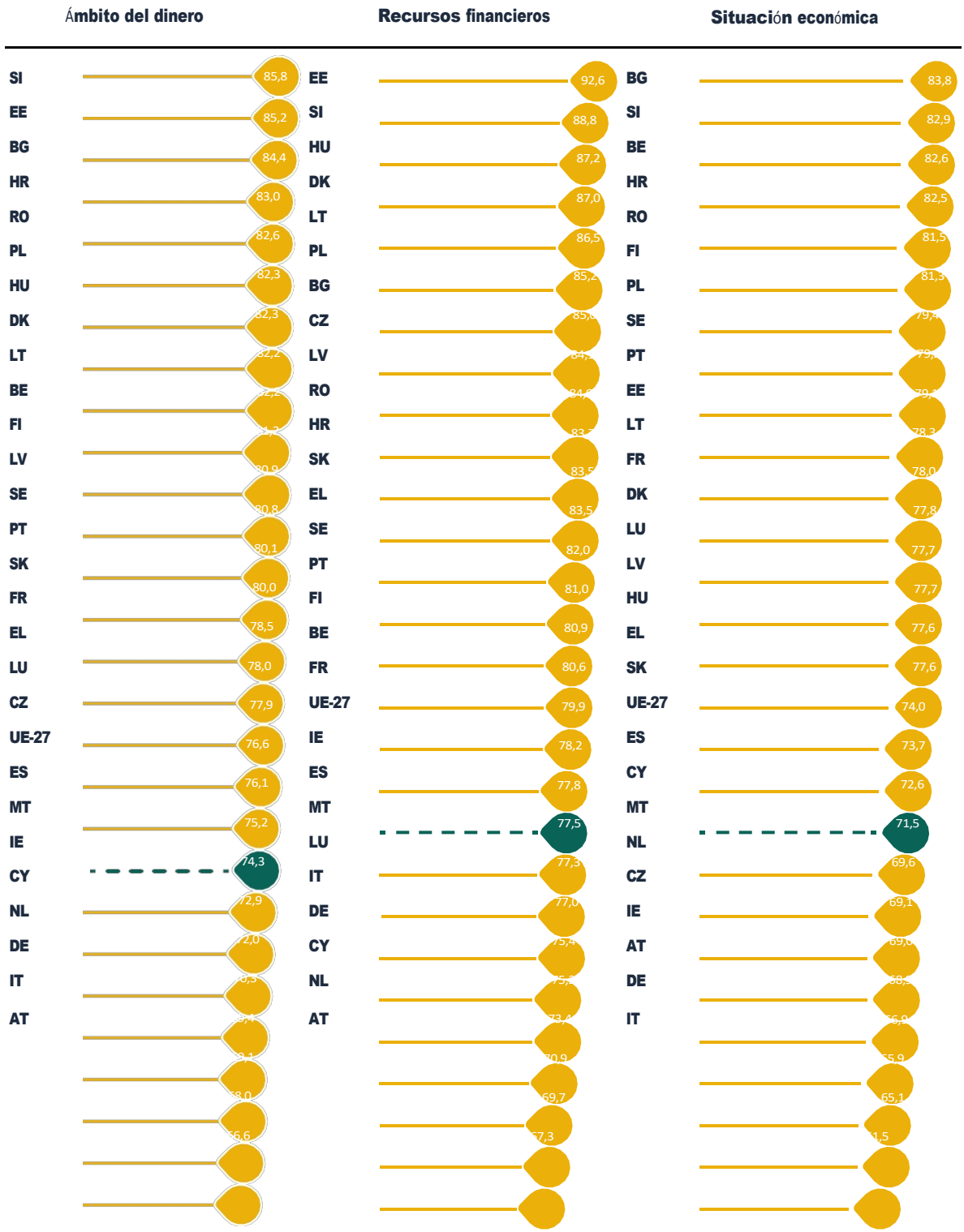
El subdominio del acceso a los recursos financieros se mide mediante dos indicadores principales. Uno analiza los ingresos anuales medianos de las mujeres y los hombres con empleo, basándose en datos de la encuesta EU-SILC. El otro se centra en la brecha de pensiones entre hombres y mujeres. Muestra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

El subdominio de la situación económica abarca dos aspectos: las desigualdades económicas entre parejas (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 riesgo de pobreza entre las personas con empleo se refiere al porcentaje de personas asalariadas o autónomas en riesgo de pobreza. Estos datos se recogen a nivel de hogar. Sin embargo, para obtener una estimación sólida de las diferencias de género es necesario medir el riesgo por separado para mujeres y hombres a título individual. El Índice propone una forma de superar las limitaciones de los datos y se centra en la en hogares con un solo adulto y en hogares monoparentales, lo que ayuda a poner de manifiesto las brechas de género.

3.1. Para cerrar la brecha salarial se necesita algo más que un cambio gradual

Con una puntuación de 75,2, el ámbito del dinero ocupa el segundo lugar en el Índice. En comparación con el Índice de 2025, se ha producido un aumento mínimo de solo 0,6 puntos. De los dos subámbitos, la igualdad de género en el acceso a los recursos financieros, con 77,8 puntos, obtiene mejores resultados que la situación económica, con 72,6 puntos (Figura 10).

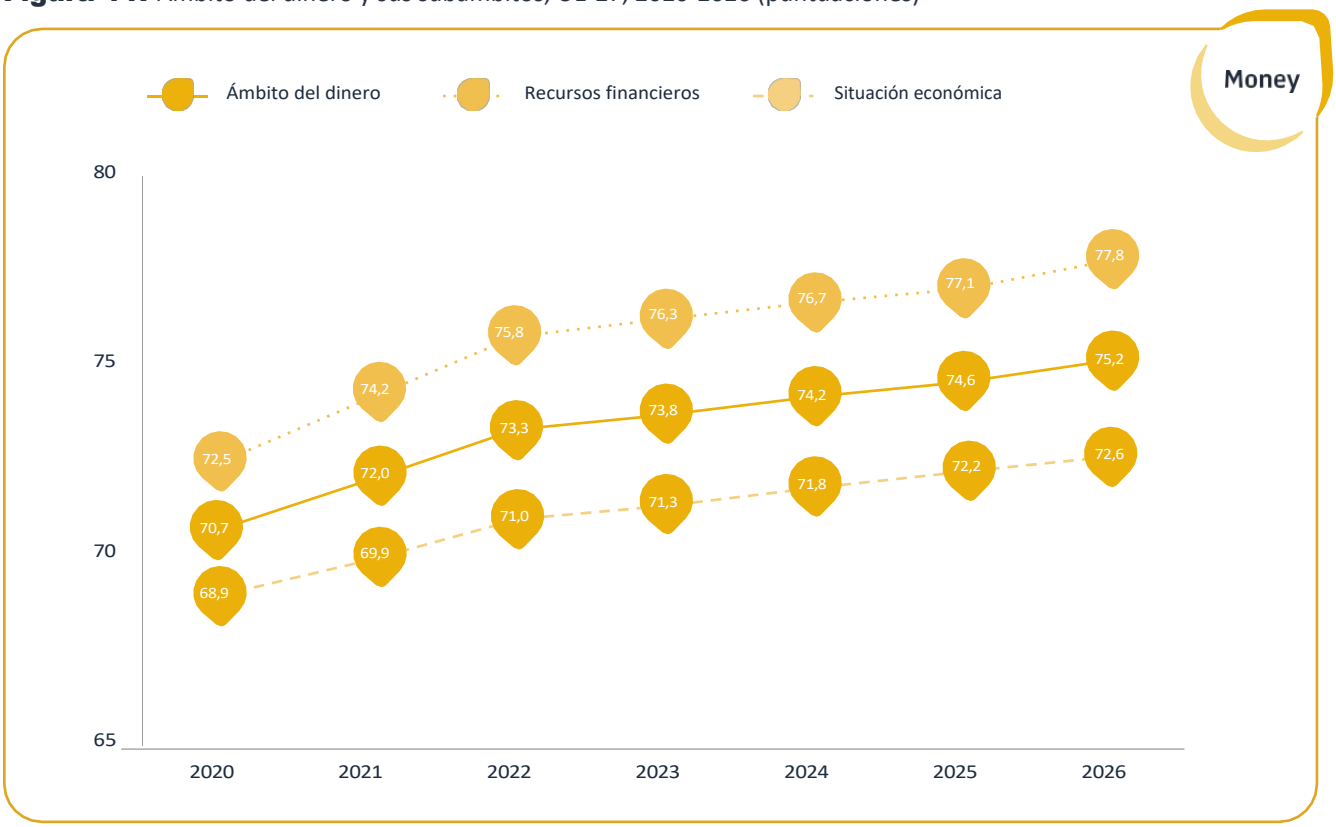
Figura 10: Ámbito del dinero y sus subdominios, 2026 (puntuaciones)



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

Desde 2020, ambos subdominios han mostrado una tendencia al alza, especialmente los recursos financieros, con un aumento de 5,3 puntos (Figura 11). Los avances en la situación económica han sido más lentos: una diferencia de solo 3,7 puntos. En este contexto, se observan importantes desigualdades en los ingresos relativos entre las parejas y en el riesgo de pobreza entre las mujeres y los hombres que trabajan en hogares uniparentales.

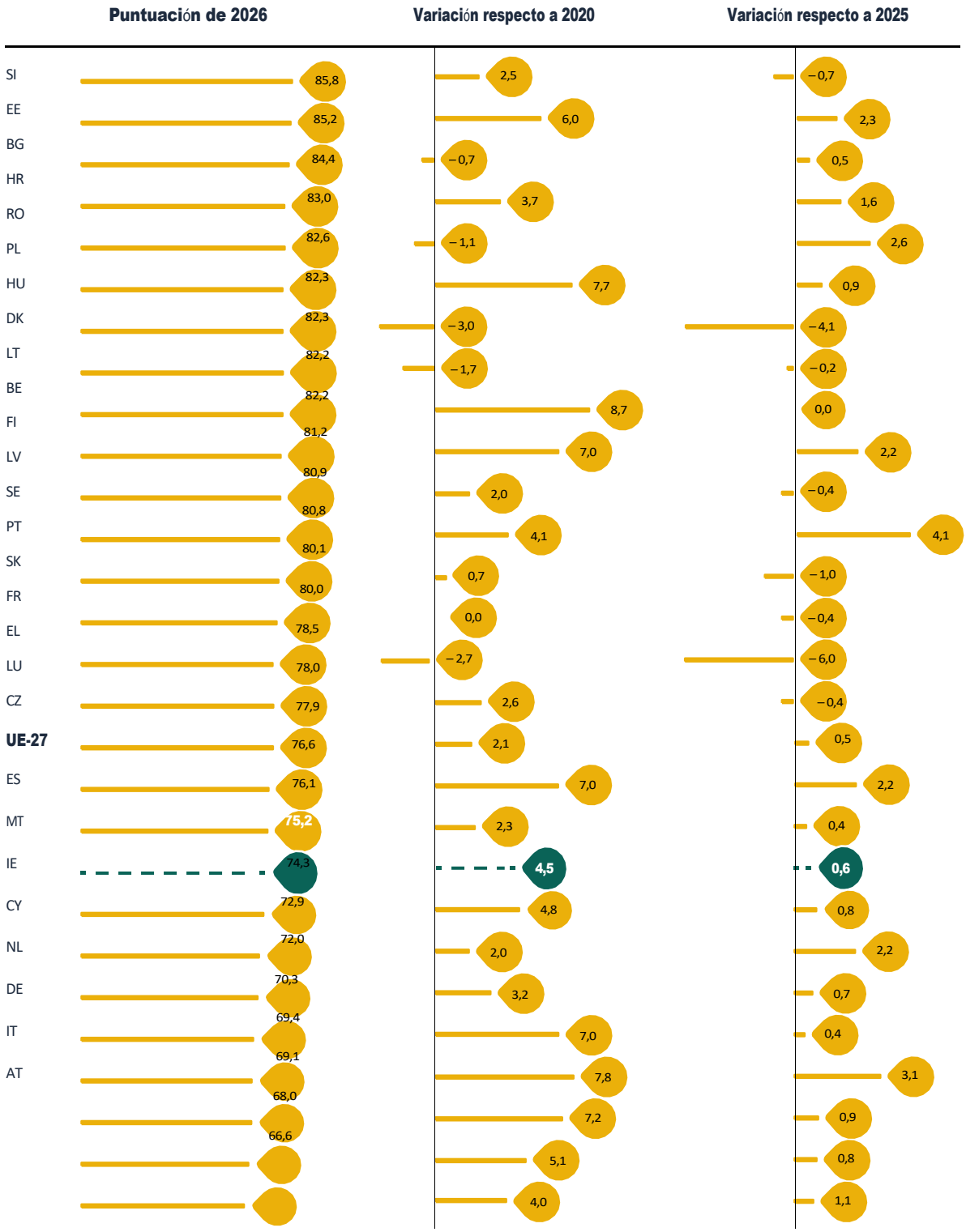
Figura 11: Ámbito del dinero y sus subámbitos, UE-27, 2020-2026 (puntuaciones)



Las puntuaciones por ámbito de la mayoría de los Estados miembros han aumentado desde 2020, y 19 de los 27 Estados miembros superan la media de la UE, que es de 75,2 (Figura 12). En el ámbito del dinero, Eslovenia (85,8), Estonia (85,2) y Bulgaria (84,4) son los países con mejores resultados, mientras que Austria (66,6), Italia (68,0) y Alemania (69,1) obtienen las puntuaciones más bajas.

Desde 2020, se han observado avances notables en Lituania (+8,7), los Países Bajos (+7,8) y Polonia (+7,7). En comparación con el índice anterior, Eslovaquia (–6,0), Hungría (–4,1) y Suecia (–1,0) han registrado los mayores retrocesos.

Figura 12: Ámbito del dinero y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)



Un análisis más detallado del indicador de recursos financieros revela que las mujeres de la UE ganan el 80 % de los ingresos anuales de los hombres (Tabla 3). Los bajos índices de ingresos son habituales en países con una alta prevalencia del trabajo a tiempo parcial, como los Países Bajos, Austria y Alemania, donde las mujeres ganan, respectivamente, el 69 %, el 70 % y el 71 % de los ingresos anuales de los hombres.

La brecha de género en las pensiones se ve agravada por las jornadas laborales más cortas de las mujeres y su menor potencial de ingresos, lo que da lugar a una disparidad del 24 % en la UE. Las brechas más amplias se observan en Malta (37 %), Austria (35 %) y Luxemburgo (31 %), mientras que las más reducidas se registran en Estonia (3 %), Chequia (8 %) y Eslovenia (10 %).

Las desigualdades salariales también se dan dentro de los hogares. De media, los hombres de la UE ganan un 47 % más que sus parejas. En Italia, Alemania y Austria, donde las diferencias son más significativas, los hombres ganan, respectivamente, un 92 %, un 81 % y un 76 % más que sus parejas. Esto tiene importantes implicaciones para el desequilibrio en las dinámicas de las relaciones interpersonales dentro de los hogares y resulta especialmente desfavorable para las mujeres.

Tabla 3: Indicadores del ámbito del dinero, UE-27

	Mujeres	Hombres
Ingresos anuales medianos, población activa de entre 18 y 64 años, 2025 (estándar de poder adquisitivo)	25 525	32 079
Brecha de pensiones por género, grupo de edad de 65 años o más, 2025 (%)	24	
Mediana de la relación de ingresos entre parejas, grupo de edad de 18 a 64 años, 2025 (%)	73	147
Tasa de riesgo de pobreza entre los trabajadores de hogares uniparentales y de adultos solteros, población activa de 16 años o más, 2025 (%)	16	13

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

En toda la UE, el 16 % de las mujeres asalariadas o autónomas que viven en hogares con un solo adulto o monoparentales se encuentran en riesgo de pobreza, frente al 13 % de los hombres (tabla 3). A nivel nacional, las mujeres son las más desfavorecidas en Eslovaquia (24 %), Malta (22 %) e Italia (20 %). Al mismo tiempo, Malta e Irlanda son dos casos destacados en los que la tasa de riesgo de pobreza entre las personas con empleo supera la de las mujeres, situándose en el 31 % y el 16 %, respectivamente.

El índice se beneficiaría de disponer de datos a nivel individual para reflejar con mayor precisión las diferencias de género en materia de pobreza. Sin embargo, en gran medida no se dispone de datos comparables a nivel de la UE recopilados según normas comunes a nivel individual, lo que limita las posibilidades de realizar una medición de la pobreza totalmente desglosada y sensible al género.

3.2. Las múltiples desventajas pueden impedir que las mujeres salgan de la pobreza a pesar de trabajar

Las mujeres siguen teniendo menos probabilidades de participar en el mercado laboral y más probabilidades de trabajar menos años y en empleos peor remunerados que los hombres (véase el «Ámbito del trabajo»). A pesar de las tendencias positivas de los últimos años, las diferencias de género en los ingresos y las remuneraciones del trabajo remunerado siguen siendo persistentes, lo que tiene
un impacto estructural en los ingresos tras la jubilación. La brecha de género en las pensiones de la UE se sitúa en el 24 %, lo que contribuye a que las mujeres mayores (mayores de 65 años) corran un mayor riesgo de pobreza y exclusión social que los hombres mayores (21 % frente a 16 % en 2025). Sin embargo, la brecha de género en el riesgo de pobreza y exclusión social existe en todas las edades, y afecta de manera especialmente grave a las mujeres y los hombres jóvenes (28 % frente a 25 %) ([4]).

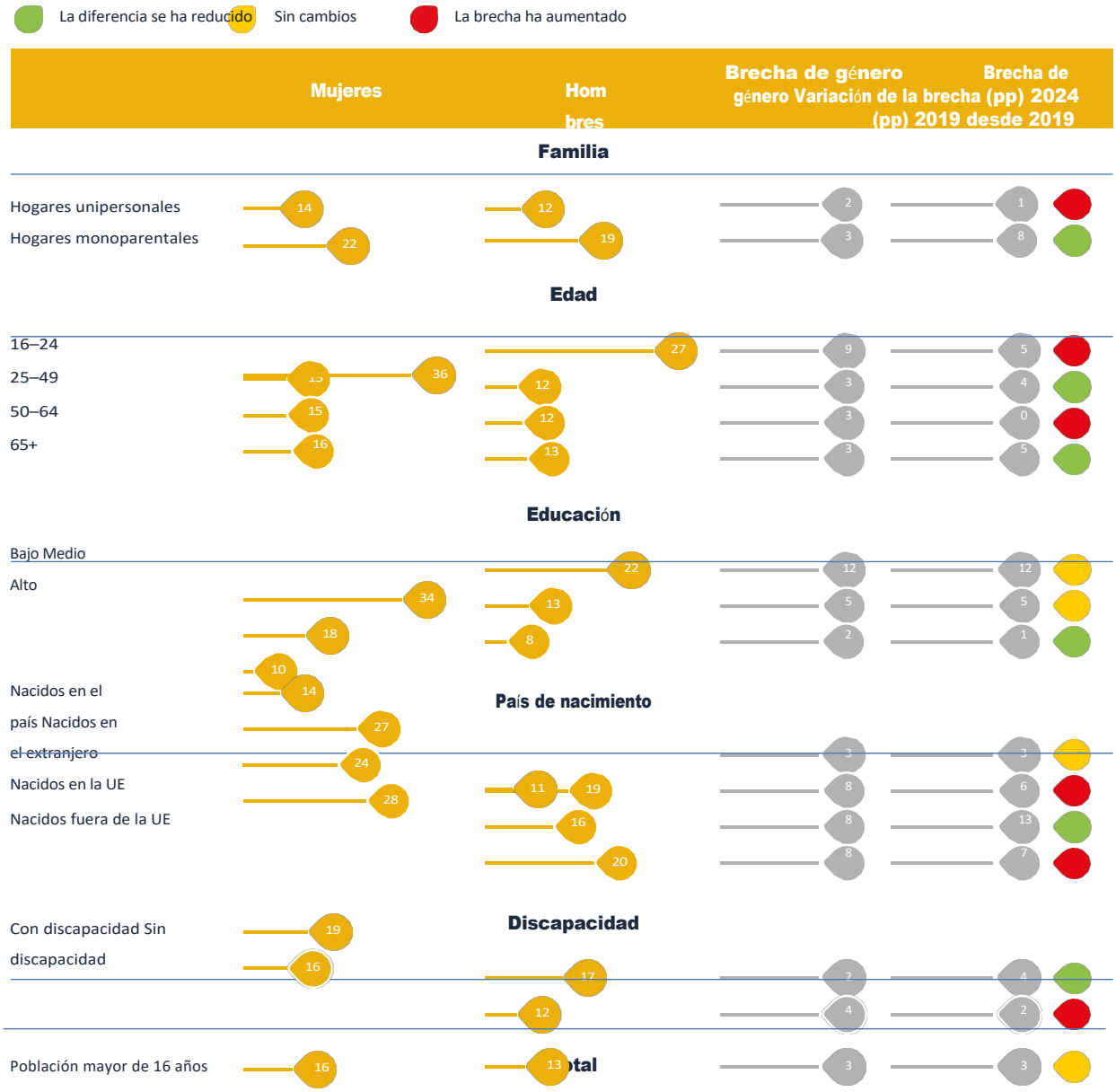
El mayor riesgo de pobreza va de la mano de otras muchas desigualdades a las que se enfrentan las mujeres. Además de la edad, la composición familiar, el nivel educativo, la condición de migrante y la discapacidad influyen en las disparidades de ingresos y en el riesgo de pobreza ([5]).

Para comprender los riesgos y las experiencias de pobreza desde una perspectiva de género, el Índice incluye un indicador más matizado que tiene en cuenta el riesgo de pobreza de los hogares unipersonales y monoparentales (Figura 13). Al centrarse en los hogares unipersonales (padres y madres solteros, personas mayores o jóvenes/estudiantes que viven solos), el indicador ofrece una evaluación más precisa de la vulnerabilidad económica, que de otro modo pasaría desapercibida.

(4) Eurostat (ilc_peps01n).

(5) **El riesgo de pobreza o exclusión social** corresponde a la suma de las personas que se encuentran en riesgo de pobreza, que sufren privaciones materiales y sociales graves o que viven en un hogar con una intensidad laboral muy baja. **La tasa de riesgo de pobreza** es la proporción de personas con una renta disponible equivalente (tras las transferencias sociales) inferior al **umbral** de riesgo de pobreza, que se fija en el 60 % de la mediana nacional de la renta disponible equivalente tras las transferencias sociales.

Figura 13: Tasa de riesgo de pobreza entre las personas con empleo en hogares unipersonales y monoparentales, población mayor de 16 años, UE-27 (%)



Nota: El indicador limita el análisis a los hogares con un solo adulto y a los hogares monoparentales. No obstante, los tipos de familia se definen en función de las relaciones entre sus miembros. Es decir, se entiende por «pareja» a dos adultos que viven en el mismo hogar y que declaran mantener una relación (estén casados o no); el término «hijos» se refiere a los miembros del hogar económicamente dependientes (es decir, de 24 años o menos) que se declaran como hijos biológicos, adoptivos o hijastros de la pareja o de uno de los progenitores (en el caso de un hogar monoparental) y que no están empleados ni en situación de desempleo. Para una interpretación más clara, los tipos de familia indicados tienen en cuenta estrictamente los tipos de relaciones antes mencionados y la situación socioeconómica de los hijos, excluyendo los hogares con composiciones diferentes. Los grupos incluidos en las dimensiones de «edad» y «educación» conforman la «población activa» total; los grupos incluidos en otras dimensiones constituyen una cobertura parcial de la «población activa» total debido a la falta de datos y/o a la exclusión de determinados grupos. La «educación» incluye a las personas que han completado los niveles 0 a 2 de la CINE (bajo), el nivel 3 o 4 de la CINE (medio) o los niveles 5 a 8 de la CINE (alto). Las cifras de personas nacidas en la UE y fuera de la UE se calculan sobre la base de 24 Estados miembros; esto excluye a Estonia, Letonia y Eslovenia.

Variaciones en la brecha: se marca en verde cuando la brecha ha disminuido desde 2019 en 1 punto porcentual o más; en rojo cuando ha aumentado desde 2019 en 1 punto porcentual o más; y en amarillo cuando ha aumentado o disminuido en menos de 1 punto porcentual.

Fuente: Cálculos de los autores basados en EU-SILC, 2025.

En la UE, el 16 % de las mujeres empleadas y el 13 % de los hombres empleados que viven en hogares uniparentales tienen unos ingresos familiares insuficientes para cubrir las necesidades básicas (véase la sección 3.1). Las diferencias de género en la
tasa de riesgo de pobreza entre las personas con empleo son especialmente pronunciadas entre las familias monoparentales. La presencia de hijos aumenta la tasa de riesgo de pobreza entre las personas con empleo en un 22 % en el caso de las madres solteras, frente al 19 % en el de los padres solteros que viven con hijos. Eslovaquia (40 %), Austria (36 %), Luxemburgo (32 %), Bulgaria y España (30 % cada una) registran las tasas más elevadas de riesgo de pobreza entre las personas con empleo para las madres solteras en la UE.

Los jóvenes (de 16 a 24 años) que viven solos (con o sin hijos) constituyen el grupo con mayor riesgo de pobreza cuando tienen empleo, con más de una de cada tres jóvenes en situación de riesgo, frente a más de uno de cada cuatro jóvenes varones.

El nivel de estudios es un factor importante que influye en la tasa de riesgo de pobreza entre las personas con empleo. Las mujeres solteras y las madres solteras con un nivel de estudios más bajo están especialmente expuestas al riesgo de pobreza mientras trabajan (1 de cada 3, frente a menos de 1 de cada 4 en el caso de los hombres). Las personas de origen inmigrante también se ven especialmente afectadas cuando viven solas o solas con hijos. Más de 1 de cada 4 mujeres solteras o madres solteras de origen inmigrante se encuentran en riesgo de pobreza si tienen empleo, frente a 1 de cada 5 hombres. La discapacidad es también un factor que aumenta el riesgo de pobreza de las personas que viven solas (con o sin hijos), lo que hace que el 19 % de las mujeres y el 17 % de los hombres se encuentren en situación de riesgo.

Para hacer frente a la pobreza se requieren intervenciones específicas en todas las etapas de la vida. Aunque cada generación se enfrenta a retos distintos y, por lo tanto, requiere medidas adaptadas para prevenir y reducir la pobreza, es esencial para las personas de todas las edades un enfoque integrado que combine un apoyo a los ingresos adecuado con un acceso efectivo a servicios de alta calidad.

3.3. Unas políticas de permiso parental bien diseñadas pueden reducir la inseguridad económica de las madres

En toda la UE, se estima que la riqueza mediana de las mujeres es solo del 62 % de la de los hombres. La mayor brecha de género en los ingresos individuales se observa entre las personas económicamente inactivas debido a responsabilidades familiares, lo que afecta especialmente a las mujeres (EIGE, 2024a). Estas desigualdades se acentúan tras el nacimiento del primer hijo, cuando las horas de trabajo y los ingresos de las mujeres disminuyen drásticamente (Kleven et al., 2019). Con el tiempo, las repetidas interrupciones de la carrera profesional y la menor vinculación al mercado laboral generan
una situación duradera de inseguridad económica que a menudo se prolonga hasta la vejez.

Las pruebas demuestran que el permiso parental remunerado, combinado con la implicación paterna temprana, puede ayudar a contrarrestar estas desventajas. En Suecia, cada mes de permiso de los padres aumenta los ingresos de las madres en un 6,7 %, especialmente cuando los padres se acogen al permiso fuera de los periodos vacacionales (Johansson, 2010). Las reformas alemanas del «mes del papá» reforzaron de manera similar la participación de los padres y

Las interrupciones en la carrera profesional y la menor vinculación con el mercado laboral relacionadas con la toma de permisos para el cuidado de los hijos crean una situación duradera de inseguridad económica que a menudo se prolonga hasta la vejez.

favorecieron la reincorporación de las madres al mercado laboral (Frodermann et al., 2023). La generosidad de la prestación por permiso influye considerablemente en su uso, siendo el doble para los padres que para las madres (Robbins, 2024). Las reformas francesas que reservaron entre 6 y 12 meses intransferibles para los padres acortaron la duración de los permisos de las madres y favorecieron una reincorporación más rápida (Périvier et al., 2023).

La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar garantiza a cada progenitor al menos dos meses de permiso no transferible y adecuadamente remunerado, definiendo la Comisión Europea, en general, la adecuación como al menos el 66 % de los ingresos anteriores ([6]). Cuando los padres no pueden disfrutar de los meses que les corresponden, las madres asumen la totalidad de las tareas de cuidado, lo que a menudo tiene consecuencias económicas a largo plazo. Los datos longitudinales de Alemania muestran que el riesgo individual de pobreza de las mujeres alcanza su punto álgido un año después del parto y se mantiene elevado hasta cinco años, debido a la duración del permiso y al retraso en la reincorporación al mercado laboral, mientras que la estabilidad financiera de los hombres se mantiene prácticamente sin cambios (Siegert, 2025).

El riesgo de pobreza derivado de un permiso parental prolongado no se distribuye de manera equitativa: las mujeres de origen inmigrante y con ingresos más bajos antes del parto son más propensas a encontrarse en situaciones de vulnerabilidad marcadas por una pobreza persistente y una débil vinculación al mercado laboral tanto antes como después del parto (Siegert, 2025). Las madres solteras se enfrentan a una pobreza laboral especialmente elevada (Parlamento Europeo: Dirección General de Políticas Internas de la Unión y Nieuwenhuis, 2020). Unas políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar bien diseñadas pueden reducir estos riesgos: unos criterios de acceso inclusivos (para el permiso parental, el acceso a los servicios y el empleo flexible) y un permiso parental con prestaciones a tanto alzado, independientemente del historial laboral previo, pueden favorecer la actividad en el mercado laboral de las madres que no trabajan en una etapa posterior (Bartova et al., 2022).

> Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar bien diseñadas, con criterios de elegibilidad inclusivos, reducen el riesgo de pobreza de las madres solteras económicamente inactivas y pueden favorecer su actividad en el mercado laboral en una etapa posterior.

Varios Estados miembros aumentan el atractivo de estos permisos al considerar las prestaciones por permiso parental como exentas de impuestos, mientras que otros mantienen la acumulación íntegra de derechos de pensión durante el permiso para evitar la «penalización por tener hijos» en la jubilación (Alemania, Estonia, Portugal) (Blum et al., 2018; Dobrotić et al., 2025).

La oferta de servicios de cuidado infantil también influye en las trayectorias de pobreza. En los países con un mayor gasto en cuidado infantil, las madres experimentan un aumento más lento de la pobreza a lo largo del tiempo, y se reducen las diferencias entre las madres con pareja y las madres solteras (Zagel et al., 2022). La oferta de servicios de cuidado infantil funciona, por tanto, como una inversión social que rompe la desventaja económica a largo plazo (Zagel et al., 2022).

(6) Véase la nota al pie 2.

4. Ámbito de conocimiento

La educación y la formación son potentes motores de la igualdad de género, ya que determinan las oportunidades vitales desde la primera infancia e influyen en el empleo, los ingresos, la independencia económica y el bienestar a lo largo de toda la vida. Aunque las mujeres y los hombres alcanzan ahora niveles similares de cualificación educativa en toda la UE, las diferencias en las trayectorias educativas siguen conduciéndolos hacia una desigualdad de oportunidades: primero en la escuela y, posteriormente, en el mercado laboral. Iniciativas recientes de la UE, como el Espacio Europeo de Educación, la estrategia «Unión de las Competencias» y la estrategia de igualdad de género para 2026-2030, reconocen que cerrar estas brechas es esencial para la competitividad futura de Europa.

En la actualidad, las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de completar la educación superior, mientras que los hombres siguen
están sobrerrepresentados en la educación y la formación profesional. Sin embargo, el rendimiento académico por sí solo no refleja toda la realidad. Los chicos y los jóvenes siguen abandonando prematuramente la educación y la formación en proporciones más elevadas (OCDE, 2024), y crece la preocupación por el impacto de los contenidos misóginos y otros contenidos nocivos en Internet sobre las actitudes de los jóvenes y su compromiso con el aprendizaje (Blower et al., 2025). Al mismo tiempo, las niñas y las jóvenes siguen enfrentándose a estereotipos de género y muestran menos confianza en determinadas competencias digitales, a pesar de su buen rendimiento académico (Encinas-Martín et al., 2023).

Aunque las niñas y los niños muestran una competencia similar en ciencias y solo pequeñas diferencias en matemáticas (OCDE, 2023c), siguen tomando decisiones educativas marcadamente diferentes. Estas decisiones los orientan hacia campos de estudio segregados por género, lo que refuerza la segregación ocupacional y determina las trayectorias profesionales a lo largo de toda la vida. En un mercado laboral caracterizado por rápidos cambios tecnológicos, la escasez de competencias y el envejecimiento demográfico, estas divisiones reducen la reserva de talento y debilitan la capacidad de la UE para responder a las necesidades cambiantes de la mano de obra.

Esta edición del Índice de Igualdad de Género pone de relieve una idea fundamental: los efectos de las políticas de permiso parental van mucho más allá de los resultados laborales. Al determinar cómo se reparten las responsabilidades de cuidado, también influyen en las trayectorias educativas, el acceso a la formación y las oportunidades de aprendizaje permanente. Cuando las tareas de cuidado recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, su capacidad para mejorar sus competencias o reciclarse profesionalmente se ve limitada, lo que refuerza las brechas de género en los campos emergentes de la transición ecológica y digital.

Contexto político de la UE

- **La estrategia de igualdad de género** para el período **2026-2030** establece medidas para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, incluida la educación. La estrategia pretende abordar los estereotipos de género y la segregación ocupacional promoviendo la participación de las niñas y las mujeres en la educación y las carreras en el ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), al tiempo que introduce el enfoque «Boys in HEAL» para animar a más niños y hombres a estudiar y trabajar en los sectores de la salud, la educación, la administración y la alfabetización (HEAL), así como en otros sectores relacionados con los cuidados.
- 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 de una sociedad cohesionada y sostenible. Su objetivo es abordar las brechas de género en la educación, cuestionar los estereotipos y garantizar la igualdad de acceso y de resultados para todos mediante la lucha contra la violencia de género, la promoción de itinerarios educativos y profesionales diversos y otras medidas.
- El **Plan de Acción para la Educación Digital 2021-2027** y la **estrategia «Unión de Competencias 2025»** fomentan la participación de las mujeres en los estudios y las carreras profesionales en el ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). A través de iniciativas como el Plan Estratégico de Educación STEM y «Girls Go STEM», la UE pretende abordar las persistentes brechas de género en las competencias STEM y digitales, combatir los estereotipos y animar a más niñas y mujeres a cursar estudios y ejercer profesiones en el ámbito de las STEM y las TIC.

Este ámbito de conocimiento analiza las diferencias de género en el rendimiento académico, la participación y las opciones educativas.



El subdominio de nivel educativo y participación se mide mediante dos indicadores. El primero abarca a los titulados (de entre 30 y 34 años) de cursos técnicos y de formación profesional postsecundaria, programas de grado y posgrado o programas equivalentes (licenciatura, máster, doctorado), que representan el nivel educativo más alto. El segundo indicador se centra en los titulados (de entre 25 y 34 años) de la formación profesional inicial (FPI) de secundaria superior.

El subdominio de la segregación se centra en la división de género en la educación superior, concretamente en las áreas de STEM, educación, salud y bienestar (EHW), y humanidades y artes. El hecho de centrarse en dos áreas de estudio diferenciadas, cada una de ellas dominada por mujeres o por hombres, ofrece una visión más equilibrada y completa de la segregación de género en las distintas disciplinas educativas.

4.1. Los logros aumentan, pero las aspiraciones siguen estando condicionadas por viejos estereotipos

Con una puntuación de 57,3 en la UE-27, el ámbito del conocimiento ocupa el quinto lugar en el Índice. Las puntuaciones de los Estados miembros varían considerablemente, oscilando entre el 66,3 de Rumanía y el 43,4 de Chipre (Figura 14), lo que pone de relieve diferencias sustanciales en los resultados en materia de igualdad de género en la educación en toda la UE.

El ámbito del conocimiento sigue caracterizándose por una marcada brecha entre sus dos subámbitos. Si bien el rendimiento y la participación registran una puntuación relativamente alta de 78,6 en la UE-27, la segregación en la educación sigue siendo mucho más baja, con un 41,7, lo que limita el progreso general en este ámbito. En cuanto al rendimiento y la participación, solo siete Estados miembros superan la media de la UE (Alemania, Irlanda, Francia, Luxemburgo, los Países Bajos, Austria y Rumanía). Rumanía sigue siendo el único Estado miembro con una puntuación superior a 50 en segregación educativa, mientras que todos los demás Estados miembros se sitúan por debajo de este umbral, lo que pone de relieve la persistencia de las elecciones educativas condicionadas por el género en toda la UE.

Figura 14: Ámbito del conocimiento y sus subámbitos, 2026 (puntuaciones)



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

Los avances en el ámbito del conocimiento han seguido siendo lentos y desiguales en los últimos años. Si bien la puntuación global mejoró ligeramente entre 2020 y 2025, se mantuvo prácticamente sin cambios en 2026, lo que refleja la tendencia general de avances limitados en este ámbito (Figura 15). Los dos subdominios han evolucionado de forma diferente desde 2020. El nivel de estudios alcanzado y la participación se han mantenido, en líneas generales, estables en un nivel relativamente alto, mostrando algunas fluctuaciones de un año a otro, pero pocos cambios en términos generales. La segregación en la educación, por el contrario, mejoró gradualmente entre 2020 y 2024, pero ha mostrado pocos cambios desde entonces.

Figura 15: Ámbito del conocimiento y sus subámbitos, UE-27, 2020-2026 (puntuaciones)



El panorama en los distintos Estados miembros es desigual. Desde 2020, varios Estados miembros han registrado avances notables; sin embargo, al mismo tiempo, casi la mitad ha visto cómo sus puntuaciones se estancaban o descendían, lo que ha limitado el progreso general a nivel de la UE (Figura 16).

Figura 16: Ámbito de conocimiento y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)



Un análisis más detallado de los indicadores de conocimientos individuales ayuda a explicar las tendencias observadas en los subdominios y pone de relieve diferencias sustanciales en los resultados educativos entre los distintos países (Tabla 4). Las mujeres y los hombres siguen siguiendo trayectorias diferentes en los sistemas educativos: las mujeres tienden más a seguir itinerarios de educación superior, mientras que los hombres siguen concentrándose en mayor medida en la educación y formación profesionales. A nivel de la UE, las mujeres de entre 30 y 34 años tienen un 11 pp más de probabilidades que los hombres de poseer un título de educación superior, mientras que los hombres de entre 25 y 34 años tienen un 7 pp más de probabilidades que las mujeres de graduarse en la formación profesional inicial (FPi). Se observan brechas de género especialmente amplias en el nivel de estudios superiores alcanzado en Eslovenia (28 pp), Estonia (24 pp) y Letonia (21 pp). Las diferencias de género en la participación en la formación profesional inicial también son sustanciales en varios Estados miembros, superando los 15 puntos porcentuales en Bulgaria, Croacia, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia.

Las diferencias en las trayectorias educativas van acompañadas de una marcada segregación de género en los distintos campos de estudio. En toda la UE, tres cuartas partes de los titulados en ciencias de la salud y la bienestar son mujeres, mientras que dos tercios de los titulados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) son hombres. No obstante, varios Estados miembros se están acercando a una distribución de género más equilibrada en algunos campos. Las mujeres representan más del 40 % de los titulados en STEM en Estonia, Grecia y Rumanía, mientras que los hombres representan alrededor de un tercio de los titulados en EHW en Bélgica y Malta. Al mismo tiempo, persisten desequilibrios sustanciales en otros Estados miembros, donde las mujeres representan menos del 30 % de los titulados en STEM en Bélgica, Alemania, España, Hungría y Austria, y los hombres constituyen menos de una quinta parte de los titulados en EHW en Estonia, Letonia, Lituania, Polonia y Finlandia.

Tabla 4: Indicadores del ámbito de conocimiento, UE-27

	Mujeres	Hombres
Titulados superiores, grupo de edad de 30 a 34 años, 2025 (%)	51	40
Titulados en formación profesional inicial, grupo de edad de 25 a 34 años, 2025 (%)	27	34
Titulados en EHW, CINE 5-8, 2024 (%)	75	25
Graduados en STEM, CINE 5-8, 2024 (%)	34	66

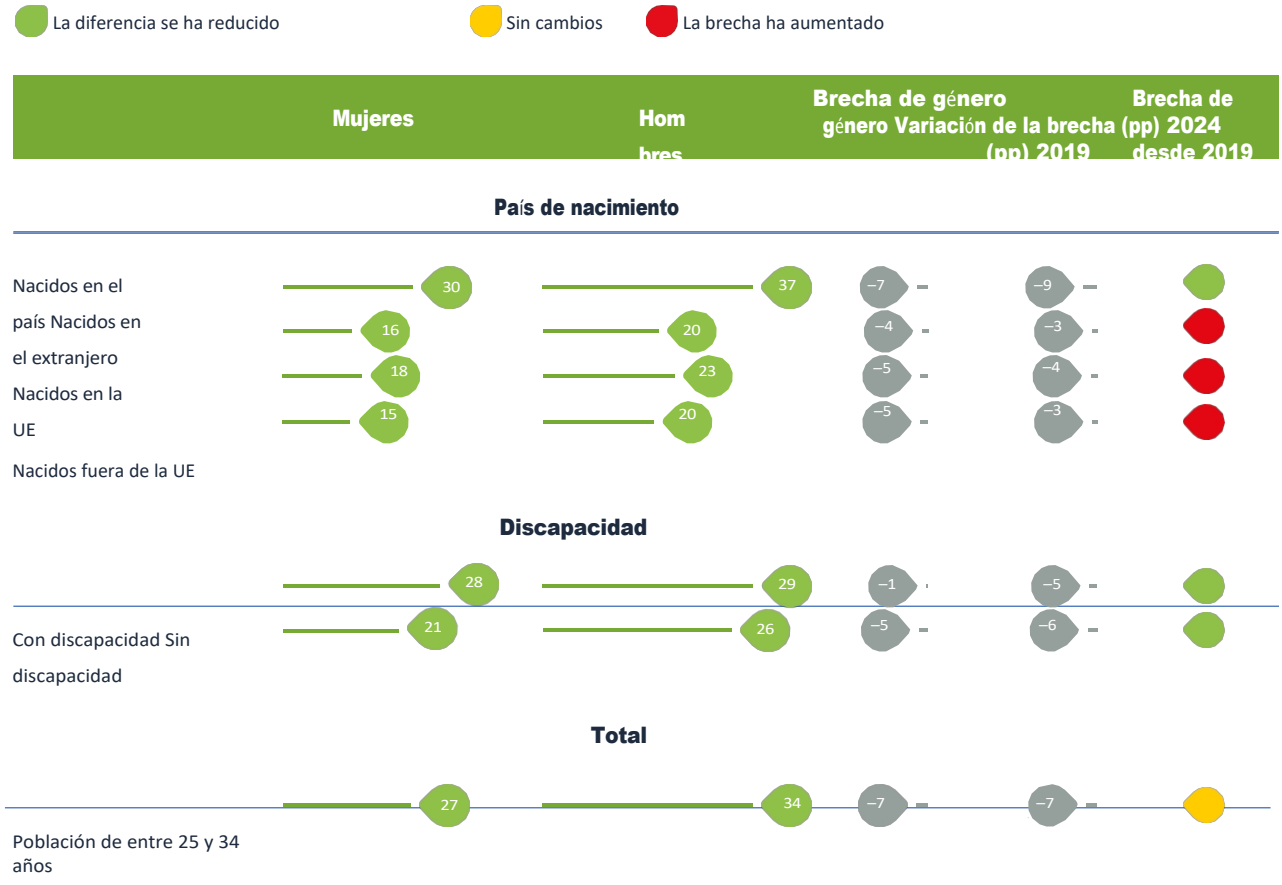
Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

La segregación educativa contribuye directamente a la segregación en el mercado laboral, lo que influye en las oportunidades de empleo, los ingresos, la progresión profesional y la seguridad económica a lo largo de toda la vida (EIGE, 2018). La infrarrepresentación de las mujeres en los campos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) limita la diversidad del talento disponible en sectores que son fundamentales para la innovación, la productividad y la competitividad a largo plazo de la UE. Al mismo tiempo, la limitada participación de los hombres en los campos de la educación, la salud y el bienestar (EHW) restringe la oferta de mano de obra en sectores que son esenciales para la resiliencia social y que se enfrentan a crecientes presiones sobre la mano de obra debido al envejecimiento de la población, el aumento de las necesidades de cuidados y la creciente demanda de servicios sanitarios y educativos.

4.2. Más allá de la capacidad: cómo el género, el origen migratorio y la discapacidad influyen en la formación profesional

La obtención de titulaciones de formación profesional inicial (FPI) varía no solo según el sexo, sino también en función de otras características, como el lugar de nacimiento y la situación de discapacidad (Figura 17). Tanto las mujeres como los hombres nacidos en el extranjero tienen muchas menos probabilidades de poseer una titulación de FPI que sus homólogos nacidos en el país. Las mujeres nacidas en el extranjero presentan la tasa de participación más baja (16 %), en comparación con el 30 % de las mujeres nacidas en el país. Los hombres muestran una tendencia similar, con tasas que oscilan entre el 20 % entre los nacidos en el extranjero y el 37 % entre los nacidos en el país. Hay una serie de factores que influyen en la participación y la finalización de los programas de FP inicial por parte de los estudiantes migrantes, entre ellos las barreras lingüísticas, la discriminación, las dificultades para el reconocimiento de las cualificaciones previas y las redes sociales limitadas (Bell Sebastián et al., 2025).

Figura 17: Titulados en FP inicial entre la población de 25 a 34 años, UE-27 (%)



Nota: Los datos sobre personas nacidas fuera de la UE se basan en 26 Estados miembros (no se disponía de datos sobre Malta). Los datos de Bulgaria, Croacia, Polonia y Eslovenia incluyen únicamente a las personas nacidas en Europa pero fuera de la UE.

Nacidos fuera de la UE: MT (n/d), BG, HR, PL y SI incluyen únicamente a las personas nacidas en Europa pero fuera de la UE. Esto se refleja en las cifras de «nacidos en el extranjero».

Evolución de la diferencia: se marca en verde cuando la diferencia ha disminuido desde 2019 en 1 punto porcentual o más; en rojo cuando ha aumentado desde 2019 en 1 punto porcentual o más; y en amarillo cuando ha aumentado o disminuido en menos de 1 punto porcentual.

Discapacidad: La UE no incluye a IT e IE (no se dispone de desglose de microdatos para la formación profesional inicial).

Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de la EU-LFS, 2024, y de la EU-SILC, 2024 (discapacidad).

Por el contrario, la finalización de la formación profesional inicial es más habitual entre las personas con discapacidad, especialmente entre las mujeres (28 %). Sin embargo, esto debe entenderse en el contexto más amplio de las persistentes desigualdades educativas que sufren las personas con discapacidad. Si bien la formación profesional constituye una vía importante para obtener cualificaciones y competencias, las personas con discapacidad siguen estando
infrarrepresentadas en la educación superior (Eurostat, 2025a). También son más propensas a abandonar prematuramente la educación y la formación y se enfrentan a mayores riesgos de exclusión del mercado laboral (Eurostat, 2025b).

4.3. El permiso parental afecta a las oportunidades de alcanzar un nivel educativo y de participar en el aprendizaje permanente

El permiso parental no solo influye en la trayectoria profesional, sino que también puede afectar a los itinerarios educativos y al aprendizaje permanente. Cuando la formación de una familia coincide con los primeros años de estudios, el impacto puede ser significativo. Se ha demostrado que un año completo de permiso de maternidad o parental durante la primera etapa de la edad adulta reduce las posibilidades de que las mujeres completen la educación superior (Bates et al., 2023), especialmente en países donde el apoyo para compaginar los estudios con el cuidado de los hijos es limitado. Dado que la educación es un factor que predice en gran medida los resultados en el mercado laboral tras el parto, estas interrupciones educativas pueden tener consecuencias a largo plazo. Entre las madres con un hijo de entre 0 y 6 años, la tasa de empleo alcanza el 84 % entre aquellas con educación superior, frente al 68 % entre las que tienen educación secundaria superior o educación postsecundaria no superior (Eurostat, 2025c).

Un servicio de guardería accesible, asequible y de alta calidad puede favorecer la continuidad educativa y reducir el riesgo de que la paternidad o la maternidad supongan desventajas a largo plazo en el mercado laboral.

Unas redes familiares sólidas y unas políticas adecuadas pueden mitigar estos efectos. En particular, unos servicios de educación y cuidados de la primera infancia (ECEC) accesibles, asequibles y de alta calidad pueden ayudar a los padres a conciliar los estudios, el trabajo y el cuidado de los hijos, manteniendo las trayectorias educativas por el buen camino y reduciendo el riesgo de que la paternidad se convierta en una desventaja a largo plazo (EIGE, 2021b).

Los padres que son estudiantes pueden tener dificultades para acceder al permiso parental y a las prestaciones, ya que el derecho a ellas suele estar vinculado al historial laboral.

Los padres que son estudiantes suelen enfrentarse a retos específicos. En muchos Estados miembros, el acceso al permiso parental y a las prestaciones depende de la situación laboral, la antigüedad en el empleo o las cotizaciones previas a la seguridad social, criterios que la mayoría de los estudiantes simplemente no pueden cumplir. Como consecuencia, a menudo se ven privados de las prestaciones vinculadas a los ingresos
a las que tienen acceso los padres que trabajan. Algunos países han intervenido con soluciones específicas: Hungría ofrece prestaciones parentales específicas para estudiantes, Dinamarca concede subvenciones adicionales y Alemania, Rumanía y Suecia permiten a los estudiantes acceder a las prestaciones parentales bajo condiciones específicas. Estas medidas ayudan a evitar que el nacimiento de un hijo descarrile la educación o obligue a los estudiantes a abandonar sus estudios (véase el capítulo 9 para más detalles).

La paternidad también influye en el aprendizaje a lo largo de la vida. Un permiso parental más prolongado puede reducir las oportunidades de formación profesional, especialmente en el caso de las madres. En Alemania, las madres participan en la formación profesional no formal con menos frecuencia que las mujeres sin hijos (30 % frente a 38 %), mientras que la es similar a la de los hombres sin hijos (31 % frente a 30 %) (Zoch, 2023b). Un permiso prolongado también puede provocar una pérdida de competencias: los padres que se acogen a un permiso más largo experimentan un mayor deterioro de competencias laborales que aquellos que se acogen a permisos más cortos (Spitzer et al., 2024). Los datos de 19 Estados miembros muestran que cada año adicional de permiso parental reglamentario ([7]) está relacionado con una disminución del 3 al 5 % en las habilidades numéricas relevantes para el trabajo de las madres en etapas posteriores de su vida, debido en gran medida a interrupciones profesionales más prolongadas y a un menor tiempo dedicado al empleo remunerado (Lemoine et al., 2025).

Los períodos más largos de permiso parental se asocian a una pérdida de las competencias profesionales.

Sin embargo, las políticas de apoyo pueden mitigar estos efectos. Una mayor disponibilidad de servicios de cuidado infantil reduce la «penalización formativa» asociada a la maternidad, al permitir una reincorporación más temprana al mercado laboral y el desarrollo continuo de las competencias (Zoch, 2023a).

(7) En el estudio, el término «permiso parental» se utiliza como término genérico que incluye el permiso de maternidad, el permiso parental y el permiso reservado a los copadres.

5. El ámbito del tiempo

El tiempo es un recurso clave que determina las oportunidades laborales, la vida familiar y la participación en la sociedad. Su distribución está profundamente marcada por el género, lo que refleja desequilibrios estructurales persistentes en las actividades domésticas y de cuidados no remuneradas.

Las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada de las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas, dedicando más tiempo que los hombres al cuidado de los hijos y aún más tiempo a las tareas domésticas. Las diferencias de género también son pronunciadas en los cuidados de larga duración, especialmente entre las personas cuidadoras de entre 45 y 64 años, que a menudo deben compaginar múltiples funciones de cuidado. A medida que la población europea envejece, más personas, especialmente mujeres, se enfrentan a una doble responsabilidad de cuidados, ocupándose simultáneamente tanto del cuidado de los niños como de los cuidados de larga duración. Estas exigencias superpuestas generan una presión de tiempo constante a lo largo de la vida de las mujeres (EIGE, 2026e).

En general, el uso del tiempo sigue siendo asimétrico: las mujeres dedican más horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedican más tiempo al empleo remunerado. Este desequilibrio limita la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que da lugar a una reducción de la jornada laboral, al empleo a tiempo parcial y a trayectorias profesionales fragmentadas. Con el tiempo, estos patrones refuerzan las desigualdades estructurales, incluidas las brechas salariales y de pensiones entre hombres y mujeres (Goldin et al., 2024; Kleven et al., 2019). La pobreza de tiempo también limita la participación en la vida cívica y política, reduciendo la disponibilidad de las mujeres para la participación en la comunidad, los puestos de toma de decisiones y las estructuras más amplias de influencia pública.

Más allá del trabajo y la vida pública, la distribución desigual del tiempo afecta al tiempo de recuperación —el tiempo necesario para el descanso, la recuperación y el bienestar personal (EIGE, 2026e)—. La carga mental y emocional sostenida que supone el cuidado de otras personas está relacionada con mayores niveles de estrés, un tiempo de recuperación reducido y peores resultados en cuanto al sueño entre las mujeres. La brecha de género en el sueño tiene consecuencias a largo plazo para la salud física y mental de las mujeres a lo largo de toda su vida (Chao et al., 2023; Ruppanner et al., 2021).

Estas desigualdades se ven reforzadas por los persistentes estereotipos de género sobre el cuidado de las personas y los roles en el mercado laboral (Agerström et al., 2023). Además, interactúan con factores estructurales como las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Las decisiones de reducir el trabajo remunerado tras el parto suelen reflejar los ingresos relativos de las parejas, que normalmente favorecen a los hombres, lo que afianza aún más la división desigual del trabajo (OCDE, 2025a). La escasa disponibilidad y la falta de asequibilidad de los servicios de cuidado de alta calidad agravan estas limitaciones, lo que restringe una distribución más equilibrada del tiempo dentro de los hogares (Narazani et al., 2025).

A través de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y la estrategia de igualdad de género para 2026-2030, la UE pretende reequilibrar las tareas de cuidado aumentando la implicación de los padres, especialmente durante la transición a la paternidad, cuando se establecen los patrones de género. El permiso parental es una palanca clave: incluso los períodos cortos de permiso paterno tienen efectos duraderos en la participación de los padres en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas (Tamm, 2019).
Por lo tanto, ampliar el uso de los permisos por parte de los padres y su acceso a modalidades de trabajo flexibles es fundamental para reducir las desigualdades de género en la distribución del tiempo.

Contexto político de la UE

- El **Pilar Europeo de los Derechos Sociales** ofrece una base sólida para mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Establece el principio de que los padres y los cuidadores tengan derecho a permisos adecuados, modalidades 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 modalidades de trabajo flexibles, facilitando la participación de las mujeres en el mercado laboral y una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidados 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 laborales 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. A esta estrategia le siguió la adopción de **dos recomendaciones del Consejo** sobre la educación y los cuidados de la primera infancia (ECEC) y el acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad.
- **La estrategia de igualdad de género** para el **período 2026-2030** tiene por objeto reducir las desigualdades de género en el cuidado no remunerado y en la distribución del tiempo, promoviendo que los padres hagan uso del permiso parental y de las modalidades de trabajo flexibles, al tiempo que aborda el acceso insuficiente a servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad como obstáculos estructurales clave para la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- El **«Pacto Europeo por los Cuidados»**, previsto para 2027, introduce un marco más integrado para la política de cuidados de la UE al reunir las iniciativas existentes en materia de cuidado infantil, cuidados de larga duración y conciliación de la vida laboral y familiar en un enfoque político más coherente. Hace mayor hincapié en la inversión a nivel de todo el sistema en infraestructuras de cuidados y en las condiciones de la mano de obra, con el objetivo de abordar las limitaciones estructurales que afectan a la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover una distribución más equitativa de los cuidados no remunerados entre mujeres y hombres.

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



El subdominio de las actividades de cuidados 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 cuidados informales a largo plazo ([8]) 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— a diario.

Cuando los padres se acogen a un permiso parental, esto suele dar lugar a un reparto más equitativo de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, un efecto que perdura mucho tiempo después de que haya finalizado el período de permiso (Eerola et al., 2022; Tamm, 2019).

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, así como actividades de voluntariado, benéficas o políticas ([9]) al menos una vez a la semana.

La estabilidad del dominio «tiempo» en los últimos años refleja principalmente las fuentes de datos subyacentes y su frecuencia de actualización. Este dominio se basa principalmente en indicadores derivados de la encuesta CARE 2024 del EIGE (Encuesta sobre las brechas de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales), complementados por
un único indicador sobre la prestación de cuidados de larga duración procedente de la Encuesta Europea de Salud (EHIS) de Eurostat. Dado que estos datos no se recogen anualmente, las puntuaciones de este ámbito se han mantenido sin cambios desde 2020.

5.1. Persiste la desigualdad en el reparto del tiempo dedicado al cuidado y a la vida social entre mujeres y hombres

Con una puntuación de 65,0, el ámbito del tiempo ocupa el cuarto lugar en el Índice de Igualdad de Género de 2026. La mayoría de los Estados miembros se sitúan en torno a la media de la UE, pero las puntuaciones oscilan entre el 81,1 de Dinamarca y
54,7 en Chipre (Figura 18).

El subdominio de las actividades de cuidados obtiene una puntuación media de 57,1 en toda la UE, lo que indica la persistencia de desigualdades de género en la distribución de las responsabilidades de cuidados. Sin embargo, las puntuaciones varían sustancialmente entre los Estados miembros, lo que pone de manifiesto diferencias considerables en los patrones nacionales de prestación de cuidados. Por el contrario, el subdominio de las actividades sociales alcanza una puntuación media más alta en la UE-27, de 74,1, y presenta diferencias comparativamente menores entre los países.

(8) Los cuidados informales de larga duración se refieren a la prestación de cuidados o asistencia a una o más personas que padecen problemas relacionados con la edad, una enfermedad crónica o una dolencia, al menos una vez a la semana.

(9) 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 ningún vínculo familiar. El voluntariado incluye la participación en actividades culturales, educativas, deportivas o benéficas, como la distribución de alimentos, la enseñanza, la prestación de asistencia médica, el cuidado de animales, la participación en actividades artísticas y musicales, el trabajo medioambiental, el apoyo a la recaudación de fondos y la realización o recogida de donaciones. Las actividades políticas se refieren a dirigir o colaborar en una campaña política, distribuir material de campaña, firmar una petición, manifestarse, ponerse en contacto con cargos públicos, etc.

Figura 18: El ámbito del tiempo y sus subámbitos, 2026 (puntuación)



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

Los indicadores permiten comprender con mayor detalle cómo se estructuran las diferencias de género en el uso del tiempo en los subdominios de los cuidados y las actividades sociales (Tabla 5). En general, muestran que las mujeres siguen participando en mayor medida que los hombres en los cuidados no remunerados y las tareas domésticas, mientras que los hombres declaran una mayor participación que las mujeres en las actividades de ocio y cívicas. Sin embargo, la magnitud de estas diferencias varía considerablemente entre los Estados miembros y según los tipos de actividad.

Tabla 5: 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) a diario, grupo de edad de 16 a 74 años, 2024 (%)	59	33
Actividades de ocio (p. ej., actividades culturales, vacaciones, aficiones) durante al menos 8 horas a la semana, grupo de edad de 16 a 74 años, 2024 (%)	30	43
Actividades de voluntariado, benéficas o políticas al menos un 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.

En el ámbito del cuidado infantil informal, el 41 % de las mujeres, frente al 20 % de los hombres, afirma dedicar más de 35 horas a la semana al cuidado de los niños, lo que corresponde a una brecha de género en la UE de 21 puntos porcentuales. Las diferencias a nivel nacional son sustanciales: la brecha alcanza los 31 puntos porcentuales en Austria, seguida de Finlandia (30 puntos porcentuales), Polonia (29 puntos porcentuales) y Chipre (28 puntos porcentuales). Dinamarca destaca como el único Estado miembro sin brecha de género en la prestación de cuidados infantiles intensivos, lo que demuestra que es posible una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado.

Se observa una tendencia similar, aunque ligeramente menos pronunciada, en los cuidados de larga duración. A nivel de la UE, el 20 % de las mujeres y el 13 % de los hombres declaran prestar cuidados informales de larga duración durante más de 20 horas a la semana, lo que corresponde a una brecha de género de 7 puntos porcentuales. Las diferencias entre los Estados miembros siguen siendo significativas, observándose las mayores brechas en Croacia (17 puntos porcentuales), Portugal (16 puntos porcentuales) e Irlanda (15 puntos porcentuales). Por el contrario, en Dinamarca, un porcentaje ligeramente mayor de hombres presta cuidados de larga duración, con una diferencia de –1 punto porcentual. En Bélgica no se observa ninguna diferencia de género apreciable, lo que ilustra la diversidad de los patrones de cuidados en función del género en toda la UE.

Las diferencias de género son especialmente pronunciadas en las tareas domésticas, que siguen siendo el indicador con una distribución más desigual en el ámbito del tiempo. En toda la UE, el 59 % de las mujeres afirma cocinar, limpiar y lavar la ropa a diario, frente al 33 % de los hombres. Las mayores disparidades se observan en Chipre (39 pp), Croacia (38 pp), Grecia (37 pp) e Italia (37 pp), mientras que Dinamarca registra la diferencia más pequeña (13 pp).

La elevada dedicación de tiempo de las mujeres a las actividades de cuidado también se refleja, en parte, en las diferencias de género en las actividades sociales. En cuanto a las actividades de ocio, el 43 % de los hombres y el 30 % de las mujeres afirman dedicar al menos 8 horas a la semana a actividades culturales, vacaciones o aficiones, lo que corresponde a una brecha de género
de –13 puntos porcentuales. La variación a nivel nacional vuelve a ser considerable: la brecha es mayor en Finlandia (–18 puntos porcentuales), mientras que es relativamente pequeña en Bulgaria (–7 puntos porcentuales). Se observa un patrón similar en las actividades de voluntariado, benéficas o políticas. A nivel de la UE, el 17 % de los hombres y el 13 % de las mujeres afirman participar en este tipo de actividades al menos una vez a la semana, lo que corresponde a una brecha de género de –4 puntos porcentuales. La mayor brecha se observa en Finlandia (–11 puntos porcentuales), mientras que en Croacia y Bulgaria la brecha es cercana a cero o ligeramente invertida (2 y 5 puntos porcentuales, respectivamente).

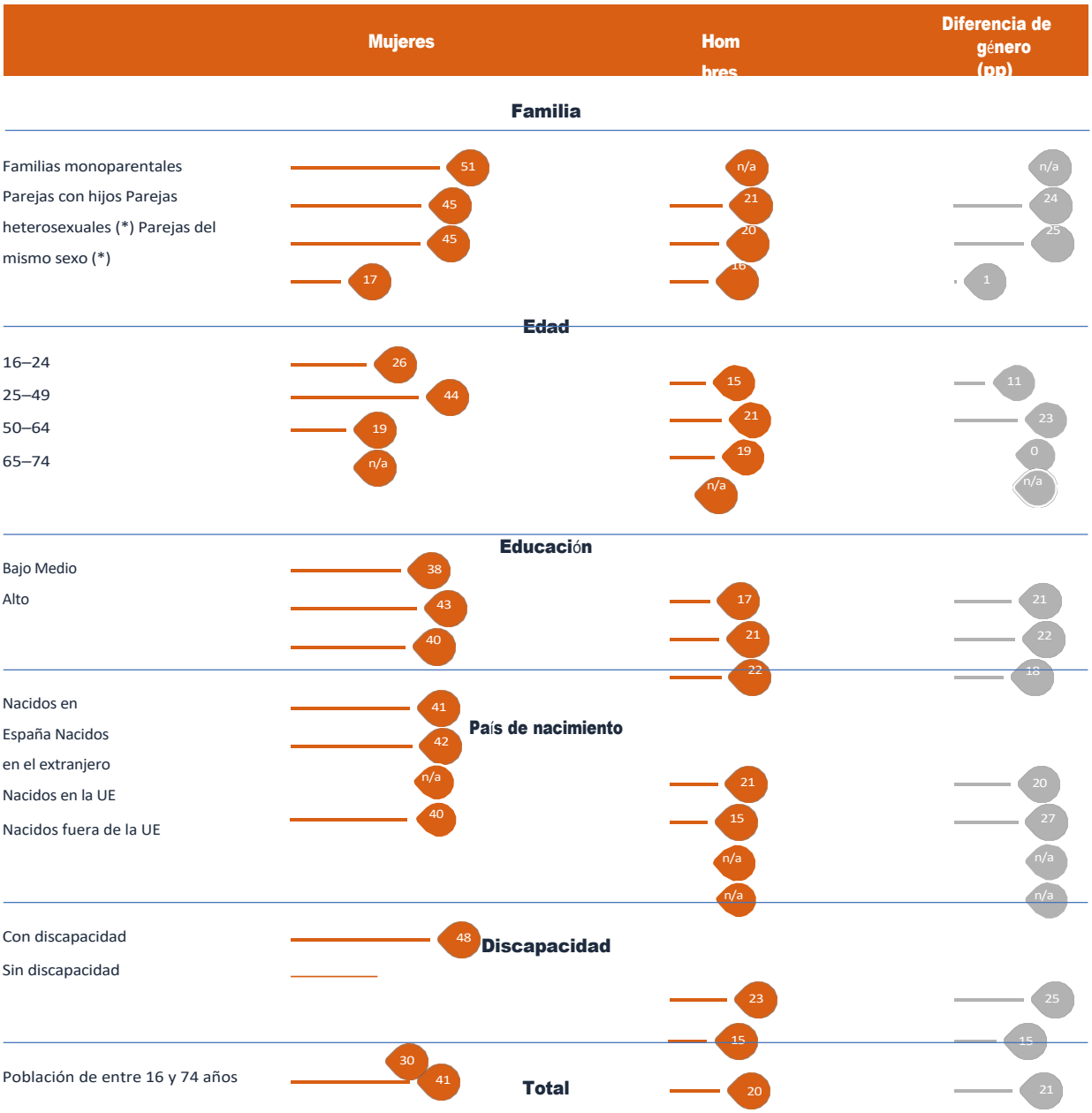
En conjunto, los indicadores ponen de manifiesto que las diferencias de género en el uso del tiempo no son uniformes en toda la UE, sino que varían sustancialmente en función del tipo de actividad y del contexto nacional. Las desigualdades más persistentes y pronunciadas siguen concentrándose en los cuidados no remunerados y las tareas domésticas (Tabla 5).

5.2. Las normas de género determinan la distribución desigual del cuidado intensivo de los niños

El cuidado de los niños pequeños sigue siendo una de las formas de uso del tiempo más marcadas por el género en la UE. Entre los padres de niños menores de 12 años, las mujeres son dos veces más propensas que los hombres a proporcionar cuidados infantiles que requieren mucho tiempo —más de 35 horas a la semana—. Este desequilibrio pone de manifiesto hasta qué punto las mujeres siguen ocupando el papel de cuidadoras principales, lo que tiene consecuencias de gran alcance para su participación en el trabajo remunerado, el ocio y la vida pública. Las mujeres son más propensas a reducir su jornada laboral o a dejar de trabajar por completo debido a las responsabilidades de cuidado, se enfrentan a conflictos entre la vida laboral y la personal y disponen de menos tiempo de ocio (EIGE, 2023a, 2026f).

Los patrones de cuidado también vienen determinados por la composición familiar, la edad, el nivel educativo, la situación de discapacidad y la situación migratoria (Figura 19). Entre las parejas con hijos, la brecha de género en la prestación de cuidados infantiles que requieren
dedicación a el cuidado de los hijos alcanza los 24 puntos porcentuales, lo que confirma que las desigualdades siguen siendo pronunciadas incluso en entornos domésticos compartidos. Las diferencias entre parejas heterosexuales y del mismo sexo son especialmente evidentes: el 45 % de las mujeres en parejas heterosexuales dedica más de 35 horas semanales al cuidado de los hijos, frente al 17 % de las mujeres en parejas del mismo sexo. Esto sugiere que la desigualdad en el cuidado de los hijos no se debe simplemente a la presencia de dos progenitores, sino que está relacionada con las normas y expectativas de género dentro de las relaciones.

Figura 19: Porcentaje de mujeres y hombres que se ocupan de sus propios hijos de entre 0 y 11 años durante más de 35 horas a la semana en 2024, población de entre 16 y 74 años, UE-27 (%)



Nota: El término «educación» incluye a las personas que han completado los niveles 0 a 2 de la CINE (bajo), los niveles 3 o 4 de la CINE (medio) o los niveles 5 a 8 de la CINE (alto). La definición de tipo de familia se basa en determinados miembros del hogar. Se entiende por «pareja» a dos adultos que viven en el mismo hogar y que declaran mantener una relación (estén casados o no). Se excluyen de la definición los demás adultos del hogar. Para facilitar la interpretación, los tipos de familia indicados excluyen los hogares con una composición diferente. El tamaño de la muestra de hombres en hogares monoparentales era demasiado reducido para poder presentar datos al respecto.

(*) Las parejas heterosexuales y las parejas del mismo sexo se basan en la variable «identidad de género» (no en la variable «sexo de nacimiento»). La identidad de género fue la única pregunta que se formuló tanto al encuestado (P_80) como a su pareja (según lo declarado por el encuestado, P_15). Las opciones de respuesta «no binario», «de otra forma» y «prefiero no responder» para ambas variables se incluyen en el análisis como «otro». Sin embargo, el tamaño de la muestra de las opciones de respuesta combinadas no permite realizar cálculos fiables.

Fuente: EIGE, Encuesta CARE, 2024.

Entre los padres con un alto nivel de estudios, la diferencia de género en el cuidado intensivo de los hijos es menor; sin embargo, el número de mujeres que dedican más de 35 horas semanales al cuidado de los hijos sigue siendo el doble que el de hombres. Esto demuestra que la educación por sí sola no puede superar los factores estructurales y normativos que impulsan la desigualdad en el cuidado.

La discapacidad amplifica notablemente las desigualdades de género en el cuidado infantil intensivo. Casi la mitad de las mujeres con discapacidad dedican más de 35 horas semanales al cuidado de los hijos, frente a casi una cuarta parte de los hombres con discapacidad. Por el contrario, entre las personas sin discapacidad, la brecha de género es 10 puntos porcentuales menor. Esto pone de relieve la desventaja agravada a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad, que pueden verse afectadas simultáneamente por las expectativas de género en torno al cuidado y por las barreras relacionadas con la discapacidad.

En conjunto, estos patrones muestran que el cuidado intensivo de los hijos no solo se distribuye de forma desigual entre mujeres y hombres, sino que también se ve afectado por la posición social. Abordar las desigualdades de género en el uso del tiempo requiere, por lo tanto, políticas que vayan más allá de promover el cuidado compartido en las parejas. Exige abordar las condiciones estructurales y las normas de género que siguen situando a las mujeres, especialmente a aquellas que se enfrentan a vulnerabilidades adicionales, como cuidadoras principales.

5.3. El permiso parental puede favorecer un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado, pero su uso sigue estando fuertemente marcado por el género

Las políticas de permiso parental bien diseñadas constituyen una de las palancas más poderosas para favorecer un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado y ayudar a los padres a conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. En toda la UE, la mayoría de los regímenes de permiso parental incluyen ahora formalmente modalidades flexibles, que permiten disfrutar del permiso en bloques, a tiempo parcial o en combinación con una reducción de la jornada laboral. Dicha flexibilidad puede facilitar una reincorporación al trabajo más suave, permitiendo una reintegración gradual en lugar de un regreso repentino al empleo a tiempo completo. Sin embargo, el alcance de esta flexibilidad dista mucho de ser uniforme. Mientras que algunos países permiten dividir el permiso en períodos cortos y disfrutarlo día a día (Estonia) o en fracciones (Bélgica, Chipre, Suecia), otros restringen el acceso a las prestaciones si los padres realizan trabajo a tiempo parcial durante el permiso (Bulgaria, Irlanda, Francia, Malta, Rumanía).

A pesar de estas opciones, el uso del permiso parental sigue estando fuertemente marcado por el género. Las mujeres recurren en mucha mayor medida a las modalidades flexibles, mientras que los hombres suelen limitarse a disfrutar del mínimo al que tienen derecho (EIGE, 2024d). Esto corre el riesgo de reforzar las desigualdades existentes, ya que el permiso flexible puede acabar adaptándose a la responsabilidad continuada de las mujeres en el cuidado de los hijos (Parlamento Europeo: Dirección General de Políticas Internas de la Unión, Hofman et al., 2020). Las consecuencias son visibles en el mercado laboral: el 18 % de las mujeres, frente al 12 % de los hombres, reduce su jornada laboral para conciliar el cuidado de los hijos con el empleo (EIGE, 2026e). Las mujeres también señalan con mayor frecuencia dificultades para compaginar el trabajo remunerado con el cuidado no remunerado, lo que pone de relieve los desequilibrios persistentes.

El diseño de las políticas de permiso parental desempeña un papel decisivo a la hora de determinar su uso (Ziegler et al., 2023). Varios Estados miembros recurren ahora a incentivos económicos para fomentar la participación de los padres, como la ampliación del permiso remunerado cuando ambos progenitores disfrutan de una parte mínima del mismo u ofrecer bonificaciones por reparto equitativo cuando el permiso se divide de forma más equitativa. Estas medidas resultan prometedoras a la hora de animar a los padres a una mayor implicación.

Los regímenes de permiso parental bien diseñados, que incluyan incentivos para los padres y normas de elegibilidad inclusivas, pueden promover un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado.

Sin embargo, no todas las familias tienen el mismo acceso al permiso parental y a los incentivos relacionados. Las familias monoparentales pueden quedar excluidas de los incentivos que exigen que ambos progenitores se acojan al permiso, aunque algunos países lo compensan con derechos individuales ampliados o con prestaciones más elevadas. Las parejas del mismo sexo se enfrentan a obstáculos adicionales: El acceso al permiso parental suele depender del reconocimiento legal de la paternidad o la maternidad, y en varios Estados miembros el progenitor no biológico o no gestante tiene dificultades para obtener la condición jurídica. Esto puede limitar o impedir el acceso al permiso, dejando las responsabilidades de cuidado en manos del progenitor legalmente reconocido, independientemente de los acuerdos reales de cuidado (Evertsson et al., 2020).

En general, las políticas de permiso parental tienen un gran potencial para favorecer un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado, pero su impacto depende tanto del diseño de las políticas como de su aplicación efectiva. Por lo tanto, para lograr la igualdad de género en el uso del tiempo se requieren modalidades de permiso flexibles, incentivos específicos, normas de acceso inclusivas y normas sociales que animen a todos los padres y madres a asumir un papel activo en el cuidado de los hijos.

6. Ámbito de poder

Las mujeres de la UE siguen estando infrarrepresentadas en la toma de decisiones económicas, sociales y políticas, y el entorno en el que participan se ha vuelto cada vez más hostil. La creciente polarización política, el auge de la desinformación (Casero-Ripollés et al., 2025), el deterioro de la libertad de prensa (Reporteros sin Fronteras, 2026a) y la amplificación algorítmica han dado lugar a un discurso público visiblemente brutal (Graeff, s. f.; Imbush, 2025; Overton, 2025; Ozturk et al., 2025). En un contexto de tensiones geopolíticas, conflictos armados, incertidumbre económica y movilización populista, la comunicación política se ha vuelto más conflictiva y cargada de emotividad (Kantola et al., 2021; Ozturk et al., 2025). En lugar de la deliberación, el debate se basa cada vez más en frases efectistas e incendiarias y en memes provocativos (Al Afnan, 2025), junto con la deshumanización, los ataques personales y la retórica de odio, racista o sexista. Esta normalización de la brutalidad a menudo desemboca en llamamientos a la violencia en el mundo real (Bryant, 2026; Overton, 2025; Reporteros sin Fronteras, 2026b).

En este contexto, las mujeres que ocupan cargos electos o de cara al público se enfrentan a una hostilidad desproporcionada y profundamente marcada por el género (Bardall et al., 2020; Daniele et al., 2023; EIGE, 2025d; Håkansson, 2021; Kantola et al., 2024). La violencia contra las mujeres en la política, tanto en línea como fuera de ella, tiene efectos negativos de gran alcance en la implicación política de las mujeres, como una menor participación política, la renuncia a presentarse a
a la reelección o el abandono prematuro del cargo (Coessens, s. f.; Daniele et al., 2023; EIGE, 2022; Vandeleene et al., 2025). Los datos de los Países Bajos también muestran que dicha violencia desalienta las aspiraciones políticas de las mujeres jóvenes (De Jong et al., 2025), especialmente entre las mujeres de origen inmigrante, que pueden retirarse de las actividades políticas u optar por funciones de menor visibilidad. El resultado es una pérdida de talento político y costes de representación a largo plazo.

Esta tendencia hacia comportamientos cada vez más tóxicos y violentos ha sido impulsada por los «trolls» en línea, los grupos de odio y el extremismo de extrema derecha. En octubre de 2025, tras solo cinco meses en el cargo, la líder del Partido del Centro sueco, Anna-Karin Hatt, dimitió debido a un número significativo de amenazas y a un acoso persistente (Bryant, 2026). Su predecesora, Annie Lööf, dimitió en 2022 tras asistir a un acto en el que otro ponente fue apuñalado mortalmente (Gelin, 2025).

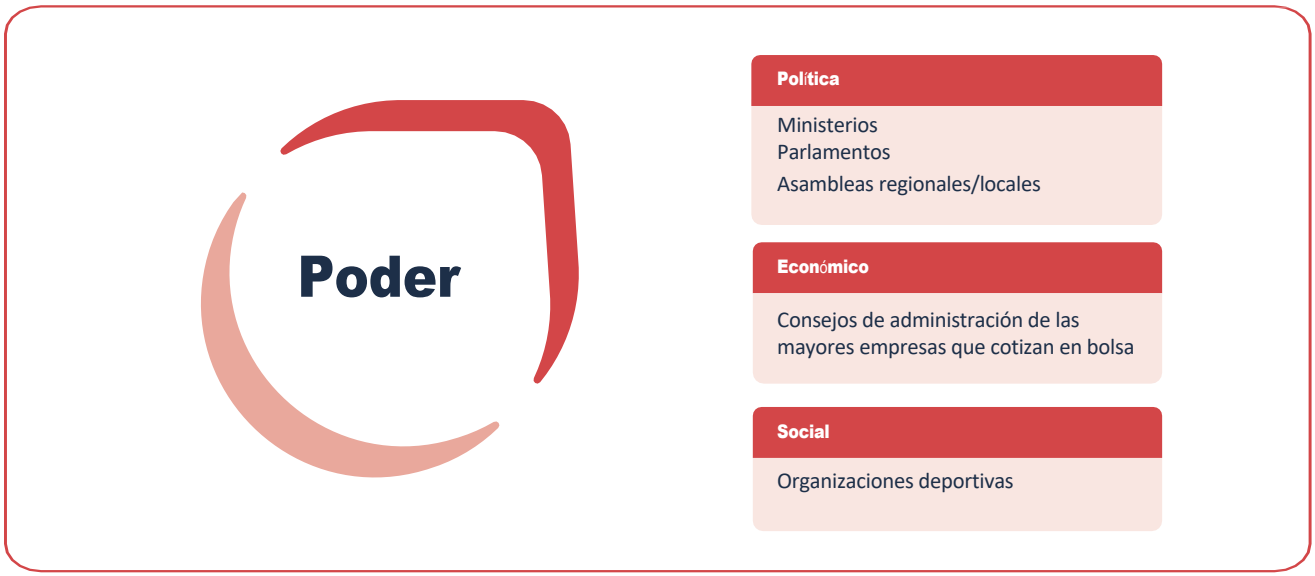
A nivel de la UE, la violencia política se reconoce como una amenaza importante para la democracia y una grave violación de los derechos fundamentales. Garantizar que las mujeres puedan participar plenamente y con seguridad en la política es una prioridad de las políticas de igualdad de género. Tras la ratificación por parte de la UE del Convenio de Estambul, la UE se comprometió a integrar una perspectiva de género en todas las medidas con el fin de prevenir la violencia contra las mujeres, enjuiciar a los autores y proteger a las víctimas.

Lograr la igualdad de género en la toma de decisiones también requiere permitir que los cargos electos puedan compaginar la carrera política con la vida familiar, para lo cual es esencial el acceso a los permisos familiares. A diferencia de los trabajadores por cuenta ajena, los cargos electos no tienen garantizado el acceso a los permisos familiares. Los marcos jurídicos y las disposiciones prácticas varían en función de la institución y del Estado miembro. En el Parlamento Europeo, el derecho al permiso de maternidad y parental está consagrado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Sin embargo, estas disposiciones no suelen aplicarse a los parlamentarios, ya que el mandato individual e intransferible tiene prioridad sobre los derechos fundamentales.

Contexto político de la UE

- **La estrategia de igualdad de género** para **el período 2026-2030** establece como prioridad garantizar la participación equitativa en la toma de decisiones en todos los sectores: político, económico y social. Reconoce la importancia del liderazgo de las mujeres en la cultura, el deporte y la sociedad civil, y promueve una perspectiva interseccional para comprender y abordar las desigualdades específicas. La estrategia también incluye medidas reforzadas para prevenir la violencia contra las mujeres en la política.
- **El «Escudo de la democracia europea» de 2025** tiene por objeto salvaguardar la integridad de las elecciones y del espacio de la información, así como combatir la desinformación, incluidos los contenidos generados por inteligencia artificial y los manipulados.
- **La Ley Europea** de **Libertad de los Medios de Comunicación de 2025** pretende garantizar y proteger el pluralismo mediático y salvaguardar la independencia de los medios de comunicación de servicio público. Establece normas para la protección de los periodistas frente a amenazas, violencia y demandas abusivas.
- **La hoja de ruta de 2025 para los derechos de la mujer** establece una agenda con visión de futuro para reforzar la igualdad de género en todas las esferas de la vida, con la participación política como eje central. Reconoce que la representación y el liderazgo equitativos de las mujeres permiten democracias más estables y resilientes.
- El **estatuto** revisado **y la financiación de los partidos políticos europeos y las fundaciones políticas europeas** fueron adoptados por el Consejo de la Unión Europea en noviembre de 2025. Exige a los partidos políticos y a las fundaciones alcanzar el equilibrio de género en sus órganos de gobierno antes de las próximas elecciones al Parlamento Europeo. Asimismo, les insta a adoptar mecanismos para promover el equilibrio de género a todos los niveles, junto con protocolos internos para prevenir y abordar el acoso sexual.
- La **Directiva sobre la mejora del equilibrio de género entre los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa** (Directiva (UE) 2022/2381) constituye un paso clave para hacer frente a la infrarrepresentación de las mujeres en la dirección empresarial y mejorar la transparencia en la selección de los miembros de los consejos de administración. Para cumplir los requisitos de la directiva, los consejos de administración de las empresas más grandes deben garantizar que, a más tardar el 30 de junio de 2026, al menos el 40 % de los puestos de consejeros no ejecutivos estén ocupados por cada género, o que al menos el 33 % de todos los puestos de consejero estén ocupados por cada género.
- **El plan de trabajo de la UE para el deporte 2024-2027** tiene por objeto promover la igualdad de género en la gobernanza deportiva, entre otras cosas, aumentando la representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones de las organizaciones deportivas y reforzando el seguimiento del equilibrio de género en los puestos de liderazgo deportivo.

El ámbito del poder aborda estos retos centrándose en las desigualdades de género en los órganos de toma de decisiones de más alto nivel de las principales instituciones políticas, las empresas más grandes y las organizaciones deportivas de la UE.



El primer subdominio del poder político utiliza tres indicadores: la proporción de mujeres y hombres que ocupan cargos de ministros (tanto de rango inferior como superior), de diputados y de miembros de las asambleas regionales y/o locales.

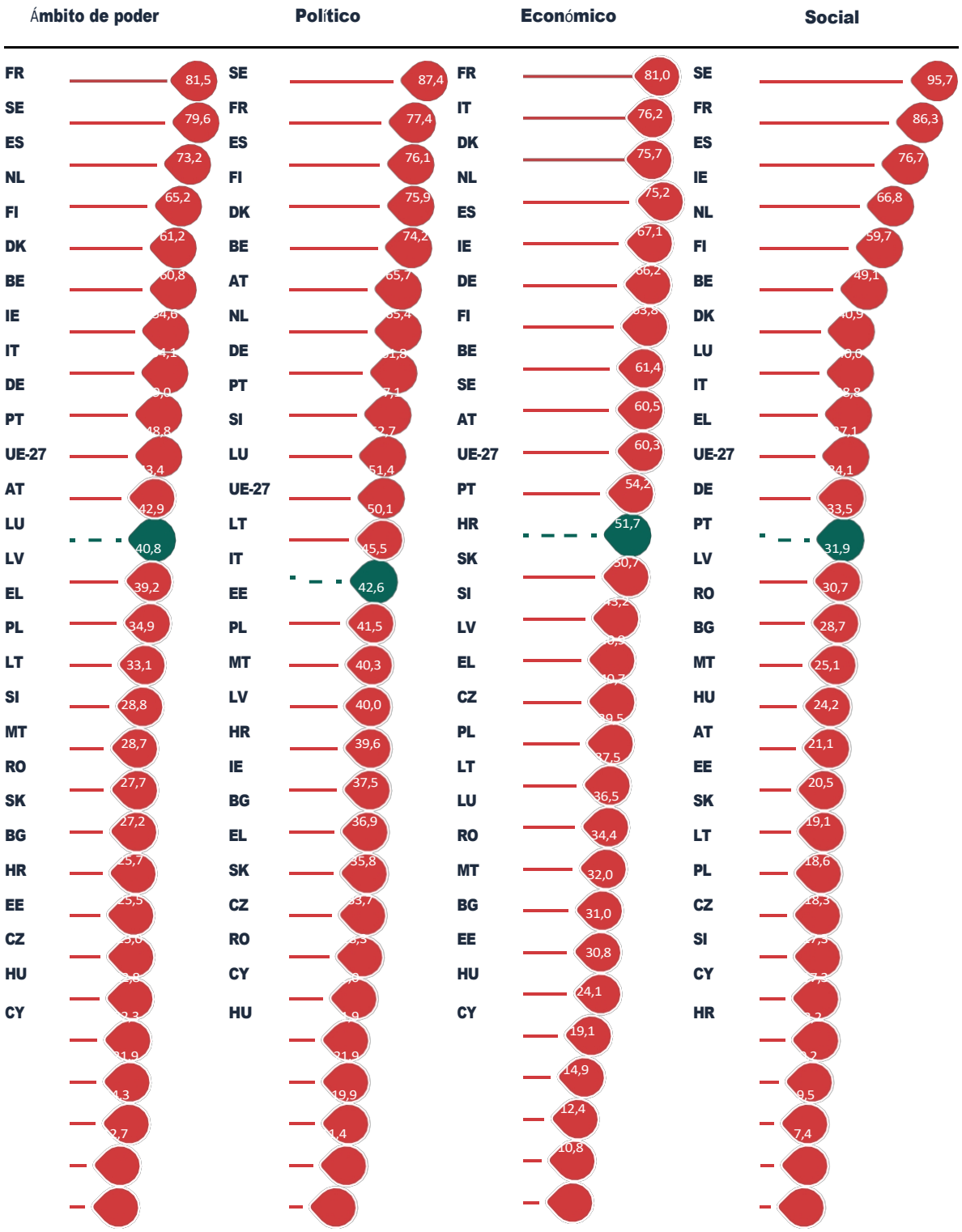
El subdominio del poder económico analiza la composición por género de los consejos de administración de las empresas cotizadas más grandes de cada país. Por su parte, el subdominio del poder social examina la distribución por género de los órganos de máxima decisión de las diez organizaciones deportivas olímpicas más populares de cada país.

6.1. El progreso es constante, pero la paridad de género en la representación política parece un futuro lejano

El ámbito del poder sigue siendo la frontera más difícil de superar para la igualdad de género en la UE. A pesar de haber subido de 40,5 a 42,9 puntos desde el año pasado, sigue ocupando el último puesto en el Índice de Igualdad de Género 2026.

De los tres subdominios, el del poder social es el que muestra un mayor impulso. Su puntuación ascendió a 33,5 puntos, lo que supone un notable aumento de 5,1 puntos respecto al año pasado, impulsado por el mayor número de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en las organizaciones deportivas olímpicas nacionales. El poder económico también continúa su trayectoria ascendente, alcanzando los 51,7 puntos, lo que refleja mejoras constantes en la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas. Por el contrario, el poder político —históricamente el que menos ha avanzado— ha descendido por primera vez, cayendo 1,8 puntos hasta situarse en 45,5. Este retroceso indica una renovada fragilidad en el liderazgo político de las mujeres en toda la UE (Figura 20).

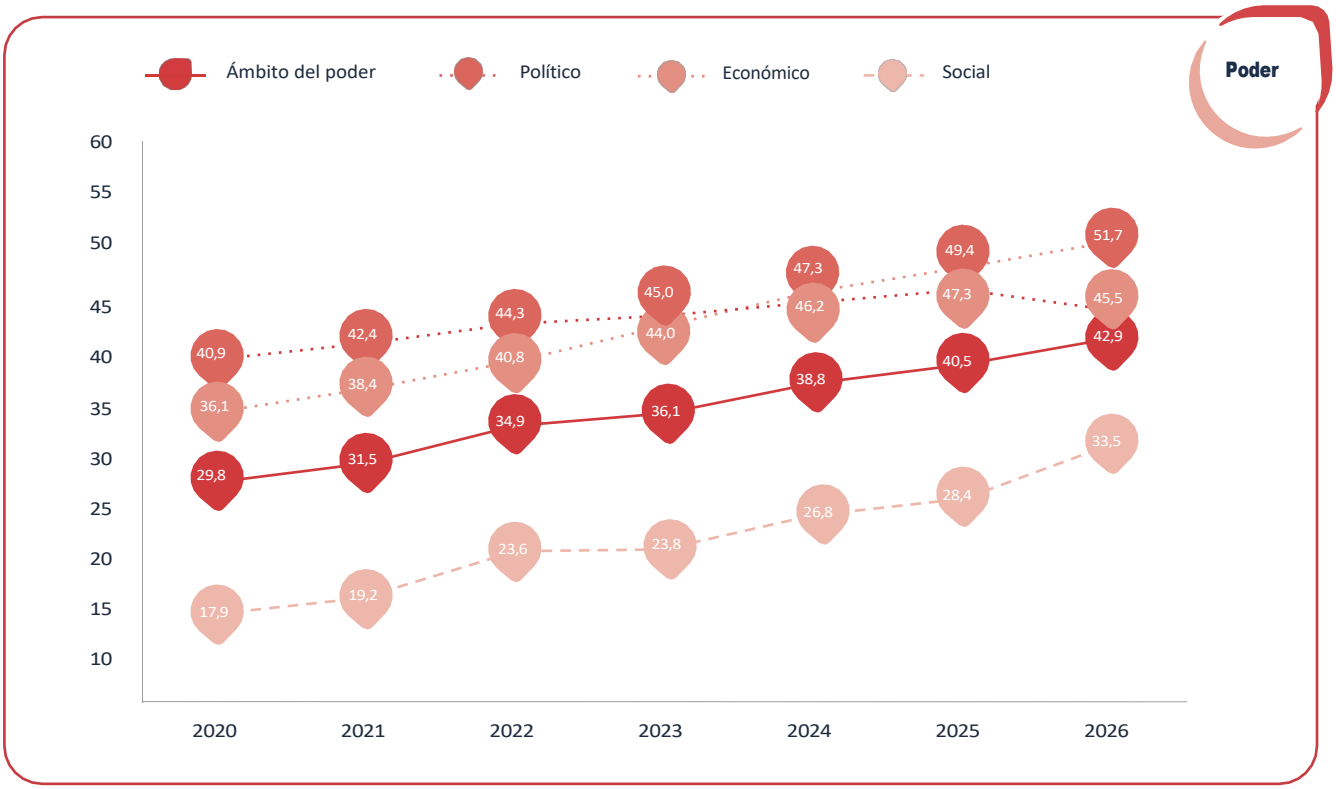
Figura 20: Ámbito de poder y sus subámbitos, 2026 (puntuaciones)



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

Si se analizan las tendencias a largo plazo, el ámbito del poder ha ganado 13,1 puntos desde el Índice de 2020, debido en gran medida a avances de alrededor de 15,5 puntos tanto en el poder económico como en el social (Figura 21). Estas mejoras se deben a cambios estructurales: cuotas vinculantes en los consejos de administración de las empresas, intervenciones específicas en la gobernanza del deporte y marcos de supervisión más sólidos. El ámbito del poder sigue siendo uno de los factores que más influyen en la puntuación global del Índice.

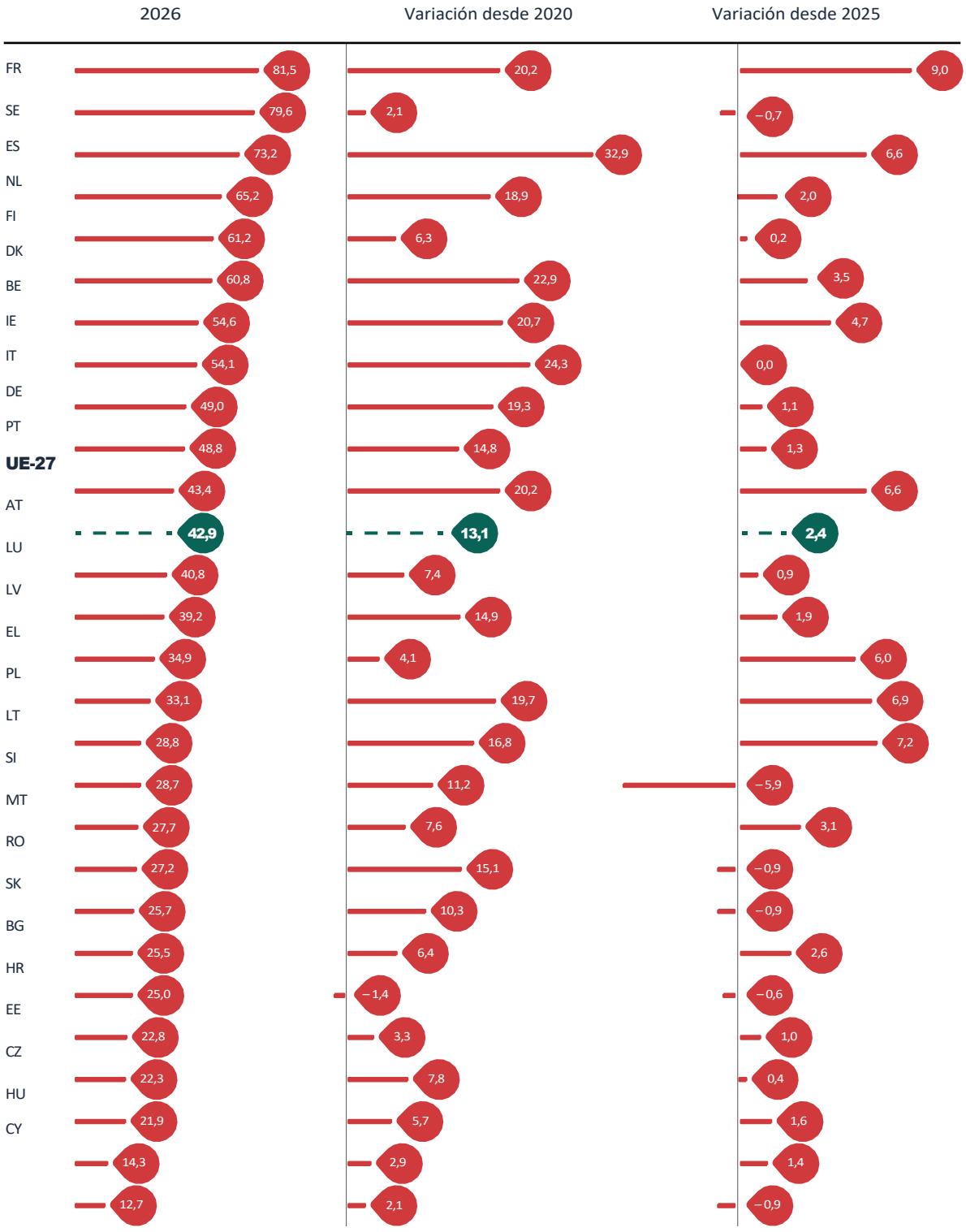
Figura 21: Ámbito del poder y sus subámbitos, UE-27, 2010-2026 (puntuaciones)



Sin embargo, los avances distan mucho de estar distribuidos de manera uniforme. El panorama de la UE se caracteriza por llamativas disparidades. Francia lidera la clasificación con 81,5 puntos, seguida de Suecia, España y los Países Bajos. En el extremo opuesto, Chipre obtiene tan solo 12,7 puntos, con Hungría, Chequia y Estonia muy cerca. En general, 15 de los 27 Estados miembros obtienen una puntuación inferior a 40 puntos, lo que pone de relieve lo profundamente arraigados que siguen estando los desequilibrios de género en la toma de decisiones.

Algunos países han logrado avances impresionantes. Francia (+9,0), Polonia (+7,2) y Grecia (+6,9) registraron las mayores mejoras interanuales. Otros han retrocedido: Chipre, Malta y Rumanía experimentaron ligeros descensos, mientras que Lituania sufrió el retroceso más acusado (–5,9 puntos) (Figura 22).

Figura 22: Ámbito del poder y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)



La paridad de género en la toma de decisiones políticas sigue siendo una tarea en curso. En comparación con el año anterior, la proporción de mujeres ministras en toda la UE descendió en 2,8 puntos porcentuales, lo que sitúa a las mujeres en el 32 % de los cargos ministeriales (tabla 6). Algunos Estados miembros ([10]) registraron descensos drásticos: Bélgica (– 28,3 puntos porcentuales) ([11]), Rumanía (– 19,3 puntos porcentuales), Bulgaria (– 7,8 puntos porcentuales) y los Países Bajos (– 7,8 puntos porcentuales). Solo Finlandia superó la paridad de género, con un 62 % de ministras, mientras que Francia mantiene un equilibrio 50/50, seguida de cerca por Suecia (48 %), Austria (48 %) y Alemania (44 %). La proporción de diputados (33 %) y la de miembros de las asambleas regionales (32 %) no han variado desde el anterior Índice.

El poder económico presenta un panorama más esperanzador. La Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas, que deberá aplicarse antes del 30 de junio de 2026, exige que al menos el 40 % de cada género forme parte de los consejeros no ejecutivos o que el 33 % de todos los consejeros sea de cada género. El indicador del EIGE sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas ([12]) muestra que, en toda la UE, las mujeres ocupan actualmente el 36 % de los puestos en los consejos de administración (Tabla 6). Dinamarca, Alemania, Irlanda, España, Francia, Italia y los Países Bajos ya han alcanzado el umbral del 40 %, en gran medida gracias a unas cuotas legislativas estrictas. Sin embargo, Bulgaria, Estonia, Chipre, Hungría y Malta siguen registrando menos del 20 % de mujeres entre los miembros de los consejos de administración.

Tabla 6: Indicadores del ámbito del poder, UE-27

	Mujeres	Hombres
Ministros, 2025 (%)	32	68
Diputados, 2025 (%)	33	67
Miembros de las asambleas regionales y locales, 2025 (%)	32	68
Miembros de los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa, 2025 (%)	36	65
Miembros del máximo órgano de decisión de las 10 organizaciones deportivas olímpicas nacionales más populares, 2025 (%)	26	74

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

El poder social, a pesar de ser el subdominio con menor puntuación, está experimentando una de las transformaciones más dinámicas. La elección de Kirsty Coventry como la primera mujer presidenta del Comité Olímpico Internacional en 2025, junto con los primeros Juegos Olímpicos con paridad de género, celebrados en París en 2024, acapararon los titulares. Estos hitos constituyen algunos de los aspectos más visibles de una tendencia marcada, aunque lenta, hacia una mayor representación de las mujeres en el deporte (Adriaanse, 2024; EIGE, 2015; Comisión Europea, 2022; Markula et al., 2024).

(10) Se puede acceder a los datos a nivel nacional a través de la Base de Datos de Estadísticas de Género del EIGE sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones (WMID).

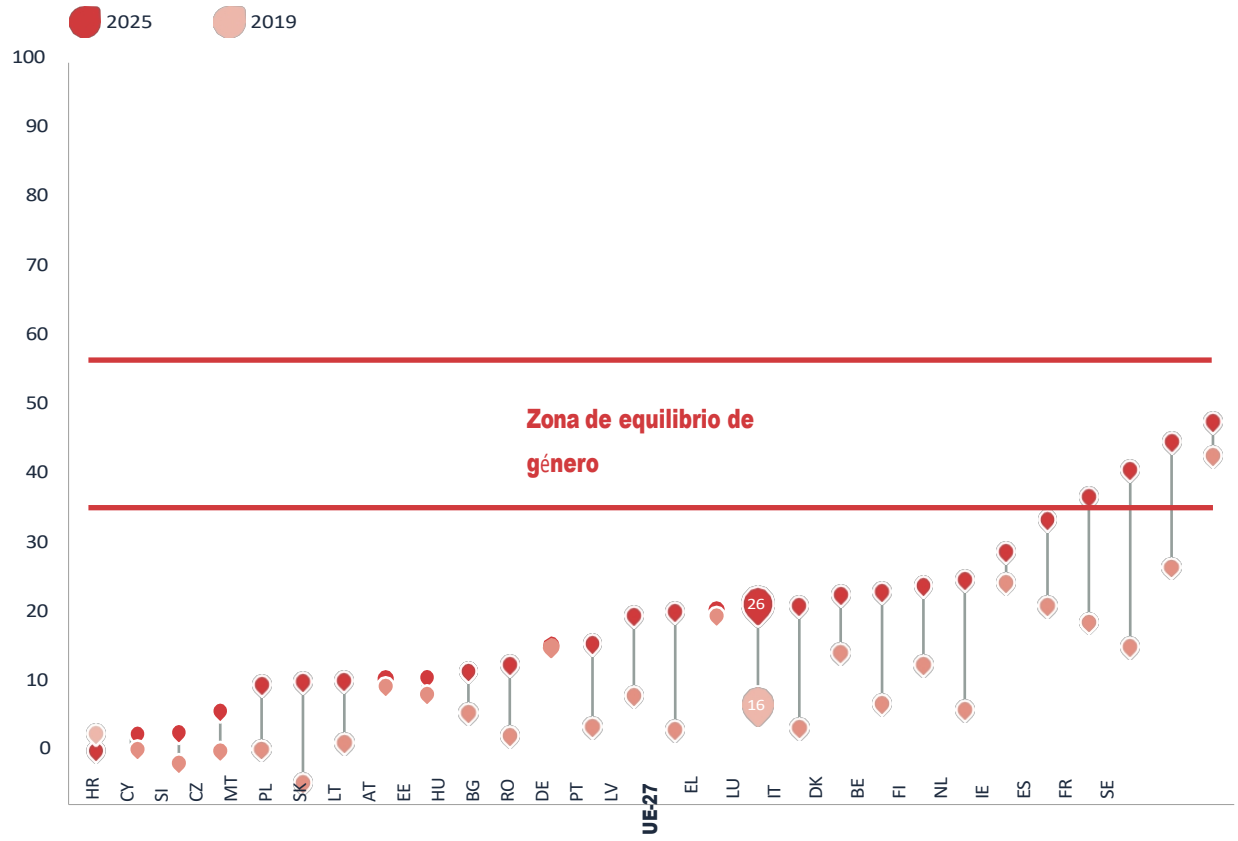
(11) Desde principios de 2025, el nuevo Gobierno de Bélgica, liderado por el primer ministro Bart de Wever (Nueva Alianza Flamenca), no ha nombrado a ningún secretario de Estado (ministro adjunto). De los 15 ministros nombrados, solo 4 son mujeres.

(12) El indicador del Índice sobre el equilibrio de género en las mayores empresas que cotizan en bolsa, publicado por el EIGE, aún no se ajusta plenamente al ámbito de aplicación y a las definiciones de la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración. Los datos del EIGE abarcan una muestra de las mayores empresas que cotizan en bolsa de la UE, incluidas las pequeñas y medianas empresas, cuando procede. La directiva se aplica a todas las empresas que cotizan en bolsa en la UE, con exclusión de las pequeñas y medianas empresas.

Sin embargo, la visibilidad tardará en alcanzar la paridad: las mujeres siguen representando solo el 26 % de los responsables de la toma de decisiones en el ámbito deportivo de la UE (Figura 23), por debajo de la «masa crítica» del 30 % necesaria para cambiar la dinámica de grupo y permitir una participación significativa (Markula et al., 2024). Suecia es el único país con equilibrio de género (51 % de mujeres), seguido de cerca por Francia (49 %), España (45 %) e Irlanda (41 %) (Figura 23). Chipre (9 %), Eslovenia (9 %) y Croacia (7 %) siguen estando lejos de la paridad.

Desde 2019, la representación ha aumentado en casi todos los Estados miembros, siendo España (+24 pp), Bélgica (+18 pp) y Francia, Grecia e Irlanda (+17 pp cada una) los que han registrado los mayores avances. A nivel de la UE, la proporción de mujeres en los puestos de liderazgo deportivo ha aumentado en 10 pp desde 2019.

Figura 23: Porcentaje de mujeres miembros de los órganos de decisión de mayor rango de las organizaciones deportivas olímpicas nacionales, 2025 (%)



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

La gobernanza deportiva internacional refleja la tendencia de la UE: el progreso es evidente, pero aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar el equilibrio de género. En 70 federaciones deportivas internacionales, las mujeres ocupaban el 21,3 % de los puestos en los consejos de administración en 2021, lo que supone un aumento de 10 puntos porcentuales en una década (Adriaanse, 2024). En las 30 federaciones de los Juegos Olímpicos de verano, que incluyen algunos de los deportes más populares a nivel mundial, como el fútbol, el tenis, el rugby, el baloncesto, el atletismo y el ciclismo, las mujeres representan el 32 % de los miembros de los órganos de decisión de más alto nivel y solo cinco federaciones están presididas por mujeres en 2026 (SIGA, 2026) ([13]).

6.2. Se necesitan más datos para identificar y abordar las barreras acumuladas que impiden el liderazgo político

A pesar de los innegables avances en la representación de las mujeres en todos los ámbitos de la toma de decisiones, las investigaciones ponen de relieve que el ejercicio de puestos de liderazgo sigue suponiendo un elevado coste personal para las mujeres, especialmente en la política (Chikwe et al., 2024; Håkansson, 2021; Kjøller et al., 2025). Las barreras al liderazgo son aún mayores y más difíciles de superar para las mujeres que se diferencian del grupo dominante en términos de edad, origen étnico o discapacidad (Abulbasal et al., 2024; Breslin et al., 2017; Daldrop et al., 2023; Kantola et al., 2023).

Por lo tanto, es esencial adoptar una perspectiva interseccional: los obstáculos estructurales no afectan por igual a todas las mujeres y a todos los hombres. Sin embargo, los datos sobre género y desigualdades interseccionales siguen siendo escasos. El ámbito del poder es el único que carece de indicadores interseccionales (EIGE, 2017b, 2019, 2025b, 2025e). Se están realizando esfuerzos para ampliar la recopilación de datos sobre la toma de decisiones políticas más allá del sexo. En 2025, el EIGE evaluó la viabilidad de recopilar datos sobre 11 variables para las entidades políticas a nivel local, regional, nacional y de la UE ([14]). Cinco variables —edad, educación, grado de urbanización, país de nacimiento e ingresos/patrimonio— parecen ser las más viables ([15]). Sin embargo, dicha recopilación de datos aún está lejos de hacerse realidad. En 2023, solo tres parlamentos de la UE publicaban información biográfica sobre el nivel o el ámbito de formación de sus miembros. Once Estados miembros publicaban la edad de los parlamentarios ([16]), pero a menudo sin relacionarla con el género (EIGE, 2024b).

Un análisis de los nuevos diputados al Parlamento Europeo (MEP) por género y edad muestra que la sobrerrepresentación de los hombres en el Parlamento Europeo aumenta con la edad (Figura 24). Si bien, en general, los hombres representan el 61 % del total de eurodiputados, esta proporción alcanza el 63 % entre los eurodiputados de entre 40 y 59 años —el grupo de edad más numeroso del Parlamento Europeo— y el 68 % entre los eurodiputados de 60 años o más.

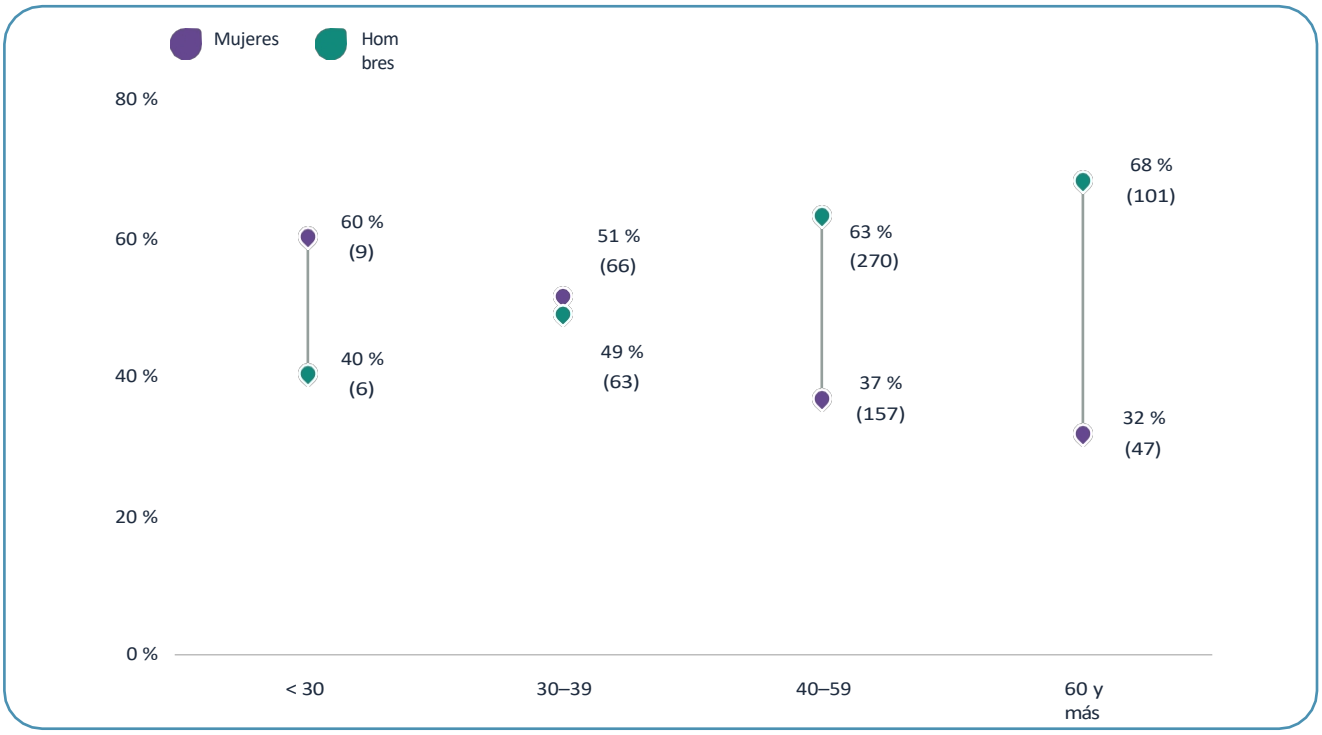
(13) Esto incluye a las mujeres que ocupan cargos de presidenta, directora ejecutiva y/o secretaria general.

(14) Las entidades del ámbito político incluidas en la base de datos WMID del EIGE son: el Parlamento Europeo, los parlamentos nacionales, las asambleas regionales, los ayuntamientos, la Comisión Europea, los gobiernos nacionales, los ejecutivos regionales, los principales partidos políticos de los parlamentos nacionales, los grupos políticos del Parlamento Europeo y los comités consultivos de la UE. En total, para los países de la UE-27 y del Espacio Económico Europeo (EEE), abarcaba más de 1 151 000 cargos.

(15) Estudio de viabilidad sobre la aplicación de un enfoque interseccional a la recopilación de datos del WMID en el ámbito de la política, 2025, inédito.

(16) Este es el caso de al menos una de las cámaras parlamentarias de Bélgica, Croacia, Italia, Lituania, Hungría, los Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Finlandia y Suecia.

Figura 24: Proporción de mujeres y hombres entre los diputados al Parlamento Europeo, por grupo de edad, noviembre de 2024, UE-27 (%)



Fuente: Cálculos del EIGE.

Los eurodiputados varones son, de media, tres años mayores que las eurodiputadas (51,1 frente a 48,2 años). En más de diez Estados miembros de la UE, las mujeres elegidas para el Parlamento Europeo son cinco o más años más jóvenes que sus colegas varones. La edad de los eurodiputados suele ser un indicador de su permanencia en el Parlamento (haber ocupado el cargo durante varios mandatos), lo que, a su vez, se asocia con una mayor influencia, redes políticas más amplias y acceso a puestos de toma de decisiones más prestigiosos. Las investigaciones muestran que las mujeres en el Parlamento tienden a encontrarse en una situación de desventaja significativa en estas tres medidas de antigüedad política (Muriaas et al., 2024).

La discapacidad, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la orientación sexual y el tipo de familia plantean los mayores retos para la recopilación de datos debido a la sensibilidad de los mismos, al reducido tamaño de las muestras, a la falta de definiciones unificadas o a la necesidad de que las personas se autoidentifiquen. Estas variables son las que más probablemente determinan las ventajas y desventajas de las personas (Debusscher et al., 2025), constituyen motivos de discriminación y dan lugar a una grave infrarrepresentación (Red Europea contra el Racismo, 2024; Kantola et al., 2023).

Un análisis de la Red Europea contra el Racismo (ENAR) estima que, durante la 9.ª legislatura del Parlamento Europeo (2019-2024), 39 de los 874 eurodiputados (22 mujeres y 17 hombres), es decir, aproximadamente el 4,5 %, se identificaron como pertenecientes a una minoría racializada ([17]) (Magazzini et al., 2024, p. 16). Si bien las mujeres, como grupo, siguen enfrentándose a obstáculos estructurales para acceder a puestos de poder e influencia,

(17) nueve de los 39 eurodiputados identificados por ENAR como pertenecientes a una minoría racializada fueron elegidos por el Reino Unido. Por lo tanto, abandonaron el Parlamento Europeo tras la salida oficial del Reino Unido de la Unión Europea a finales de enero de 2020 (Magazzini et al., 2024, p. 17).

Las mujeres pertenecientes a minorías étnicas se encuentran en una situación especialmente desfavorable. La falta de datos basados en la identidad racial o étnica oculta las desigualdades entrecruzadas y dificulta los esfuerzos para abordarlas.

6.3. La mayoría de los parlamentarios no pueden acceder a permisos familiares: unos pocos países están liderando el cambio

Las normas parlamentarias, las infraestructuras y las expectativas respecto al desempeño de los parlamentarios se han visto moldeadas durante mucho tiempo por nociones tradicionales de masculinidad y dedicación a tiempo completo al trabajo, que a menudo no tienen en cuenta las responsabilidades de cuidado (EIGE, 2024b; Franceschet et al., 2026). Cuando la presencia física es un requisito obligatorio y resulta fundamental para que los parlamentarios alcancen puestos de poder, el aumento de la participación de las mujeres requiere reformas que se adapten a las necesidades de los padres y madres.

Aunque el Parlamento Europeo suele percibirse como una institución favorable a la familia debido a que ofrece servicios de guardería y jardines de infancia en determinadas sedes (Frech, 2025; Frech et al., 2024; Kantola et al., 2019), las investigaciones sugieren que se requieren más esfuerzos para establecer prácticas más justas y derechos a permisos familiares que permitan a los eurodiputados conciliar el trabajo con las responsabilidades de cuidado. Las entrevistas con eurodiputados revelan que, si bien está formalmente permitido llevar a un niño (pequeño) a las sesiones plenarias, en general se considera inapropiado (Frech et al., 2024).

En septiembre de 2010, la eurodiputada italiana Licia Ronzulli acaparó los titulares internacionales cuando llevó a su hija de seis semanas a una sesión plenaria durante la votación de propuestas para reforzar los derechos laborales de las mujeres (Rettmann, 2010). Su gesto puso de relieve los retos a los que se enfrentan las madres trabajadoras e ilustró cómo la
Las normas por sí solas pueden resultar insuficientes para apoyar a los políticos con responsabilidades de cuidado.

> La presencia física es un activo estratégico para alcanzar puestos de poder, lo que a menudo requiere largas jornadas laborales, reuniones hasta tarde y el establecimiento de contactos informales.

La cultura de la carga de trabajo excesiva y las largas jornadas laborales en Bruselas dificulta la conciliación de las tareas de cuidado con el trabajo parlamentario, especialmente para las eurodiputadas más jóvenes (Kantola et al., 2019). Los padres, incluidos aquellos con hijos pequeños, suelen indicar que tienen menos dificultades para conciliar las responsabilidades familiares y parlamentarias, por lo que perciben las reformas como «menos urgentes» (Frech et al., 2024). Muchos eurodiputados con hijos también se enfrentan a la difícil elección de trasladar a sus familias o de realizar viajes frecuentes entre su lugar de residencia y Bruselas, lo que supone una carga considerable para la vida familiar (Frech et al., 2024).

La pandemia de COVID-19 demostró que existen modalidades de trabajo alternativas. Las medidas temporales que permitieron las reuniones en línea y la votación a distancia pusieron de manifiesto que las funciones parlamentarias pueden ejercerse con mayor flexibilidad, lo que ayuda a los eurodiputados con hijos pequeños a conciliar las responsabilidades laborales y familiares (Frech et al., 2024).

Los datos sobre las eurodiputadas alemanas entre 1999 y 2019 ponen aún más de relieve el carácter de género de las carreras políticas. Las eurodiputadas se enfrentaron a retos relacionados con la «penalización por maternidad» y a posibles barreras para acceder a puestos de liderazgo. En comparación con sus homólogos masculinos, eran más propensas a tener menos hijos, mientras que las mujeres con experiencia en puestos de liderazgo eran más propensas a permanecer solteras (Frech, 2025).

A principios de 2026 se dio un paso significativo hacia un mayor apoyo institucional, cuando el Parlamento Europeo aprobó una revisión de la Ley Electoral de la UE, que permite a las eurodiputadas delegar su derecho de voto hasta tres meses antes y seis meses después del parto (Servicio de Prensa del Parlamento Europeo, 2026). La reforma, impulsada por la presidenta del Parlamento Europeo, Roberta Metsola, tiene por objeto promover la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral y familiar y la representación política. Una vez adoptada formalmente por el Consejo y ratificada por todos los Estados miembros, supondrá el primer derecho explícito relacionado con la maternidad para las eurodiputadas. Sin embargo, el alcance de la reforma sigue siendo limitado, ya que se aplica únicamente al permiso de maternidad y no a otras ausencias por motivos familiares.

Las eurodiputadas podrán delegar su derecho de voto hasta tres meses antes y seis meses después del parto.

A nivel nacional, se espera que los diputados estén disponibles en todo momento para desempeñar sus funciones, ya que no se han encontrado normativas oficiales relativas a los horarios de trabajo en ningún parlamento nacional (EIGE, 2024b). Por lo tanto, los derechos formales a permisos familiares para los cargos electos siguen siendo relativamente poco comunes, aunque existen algunas buenas prácticas. En Suecia, los diputados tienen derecho a un permiso parental tras el nacimiento o la adopción de un hijo y pueden recibir un complemento a la prestación parental si cumplen los requisitos para percibir dicha prestación según el Código de la Seguridad Social (Sveriges Riksdag, 2022). En Bélgica, los diputados tienen derecho a las mismas normas de permiso familiar que las establecidas en la legislación laboral, y las ausencias relacionadas con el permiso familiar no afectan a su remuneración (Aperçu Des Principaux Éléments Du Statut de Membre de La Chambre Des Représentants, 2026, p. 8; Vandeleene, 2025). Estas disposiciones se aplican a nivel nacional y regional, y se está debatiendo un proyecto de ley para ampliar dicho derecho al ámbito municipal ([18]) (Jurisprudencia de la Mesa y de la Conferencia de Presidentes — Normas interpretativas, 2026, p. 4).

Otros países también han adoptado medidas para facilitar la conciliación de los parlamentarios con responsabilidades de cuidado. En Irlanda, una disposición temporal que permitió a la ministra de Justicia, Helen McEntee, disfrutar de seis meses de permiso de maternidad remunerado en 2021 impulsó la introducción del permiso de maternidad para los miembros del Oireachtas (Parlamento) y los concejales locales (Galligan, 2025). En Estonia, los diputados pueden suspender su mandato durante un mínimo de tres meses para cuidar de un niño menor de tres años (Riigi Teataja, 2025).

Por el contrario, varios Estados miembros siguen recurriendo a acuerdos indirectos o informales debido a la ausencia de disposiciones formales sobre el permiso de maternidad y parental para los diputados. En Luxemburgo, los diputados no tienen derecho formalmente al permiso de maternidad ni al permiso parental y no pueden ser sustituidos temporalmente, aunque pueden delegar su voto durante las ausencias relacionadas con la maternidad (Javel, 2025). En Francia, el permiso de maternidad

(18) En junio de 2026 se presentó un proyecto de ley en el Parlamento de Valonia a tal efecto. La propuesta está disponible en la siguiente página: https://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2025_2026/DECRET/605_1.pdf.

se gestiona mediante una práctica informal que permite a las diputadas embarazadas ausentarse de sus funciones sin ser sancionadas (Servicio de Investigación del Parlamento Europeo et al., 2025). En Rumanía, las diputadas que se ausentan tras el parto deben hacerlo al amparo de las disposiciones sobre baja por enfermedad, ya que no existe un derecho específico a la baja por maternidad (Servicio de Investigación del Parlamento Europeo et al., 2025).

Bélgica y Suecia cuentan con derechos formales a permiso parental para las diputadas, mientras que Estonia e Irlanda disponen de disposiciones relativas al permiso de maternidad, y Luxemburgo permite el voto por poder. En Francia, las diputadas embarazadas pueden quedar exentas de sus funciones mediante una práctica informal.

Aunque el apoyo a las familias trabajadoras se reconoce ampliamente como una prioridad política, los cambios en las instituciones y las políticas que faciliten las carreras políticas de las mujeres y las madres se han quedado rezagados (Bittner et al., 2017). Las investigaciones realizadas en el Reino Unido muestran que los votantes suelen favorecer a los candidatos que son padres o madres, incluso a aquellos que se acogen al permiso parental, y no penalizan a las mujeres políticas con hijos (Campbell et al., 2018; Smith, 2025). Por el contrario, las diputadas que se acogen al permiso parental pueden beneficiarse de un sesgo positivo entre los votantes (Smith, 2025).

Si bien los permisos por motivos familiares a nivel de la UE están empezando a tomar forma con la revisión de la Ley Electoral de la UE, ejemplos nacionales como los de Bélgica y Suecia demuestran que es posible conseguir que los parlamentarios tengan derecho a permisos parentales. Es fundamental que los parlamentos adopten prácticas favorables a la familia, ya que desempeñan un papel crucial en la captación y retención de mujeres en la política.

7. Ámbito de la salud

La salud es una piedra angular de la igualdad de género y una condición fundamental para la plena participación en la sociedad. Aunque la población de toda la UE vive más tiempo y disfruta de más años con buena salud, persisten importantes y persistentes desigualdades en materia de salud. Las crisis recientes han ejercido una presión sin precedentes sobre el bienestar físico y mental de las personas. La inestabilidad geopolítica, la actual guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, el cambio climático, la crisis energética y el aumento del coste de la vida han creado un panorama complejo de retos sanitarios. Estas presiones las sufren con mayor intensidad aquellas personas que ya se encuentran en situaciones vulnerables, lo que agrava las desigualdades existentes.

Las normas de género determinan la salud a lo largo de toda la vida, influyendo en los comportamientos relacionados con la salud, la exposición a los riesgos, el acceso a la asistencia sanitaria y la forma en que los profesionales sanitarios reconocen y abordan los síntomas y las necesidades. Las mujeres declaran sistemáticamente tener una salud física y mental peor que la de los hombres, lo que refleja los efectos acumulativos de las responsabilidades de cuidado, las desigualdades económicas, las experiencias de violencia de género y las expectativas de género a lo largo de toda la vida.

Al mismo tiempo, los estereotipos nocivos sobre la masculinidad socavan gravemente la salud y el bienestar de los hombres. Las expectativas sociales que fomentan la asunción de riesgos y desalientan el cuidado de los demás suelen llevar a los hombres a adoptar comportamientos poco saludables, como el consumo excesivo de alcohol, el tabaquismo, la violencia o la conducción temeraria, al tiempo que les hacen menos propensos a buscar ayuda profesional (EIGE, 2021a; OMS, 2021). En consecuencia, a los hombres se les diagnostica y se les trata la depresión con menos frecuencia que a las mujeres, a pesar de que tienen casi cuatro veces más probabilidades de morir por suicidio (Eurostat, 2024). Las normas de género tradicionales también han desalentado históricamente la participación de los hombres en el cuidado de los hijos, lo que socava el vínculo entre padre e hijo, la colaboración entre los progenitores y la calidad de los cuidados.

Los resultados en materia de salud dependen de mucho más que del género por sí solo. Las condiciones sociales y económicas, los entornos de vida, las redes de apoyo social, el acceso a permisos y a los servicios de atención influyen en las oportunidades que tienen las personas de llevar una vida saludable. Aunque las mujeres suelen vivir más que los hombres, pasan
una mayor parte de su vida con peor estado de salud, en particular las mujeres con discapacidad o con un nivel educativo más bajo, las mujeres mayores o las mujeres migrantes, lo que pone de relieve la brecha persistente entre la longevidad y la calidad de vida.

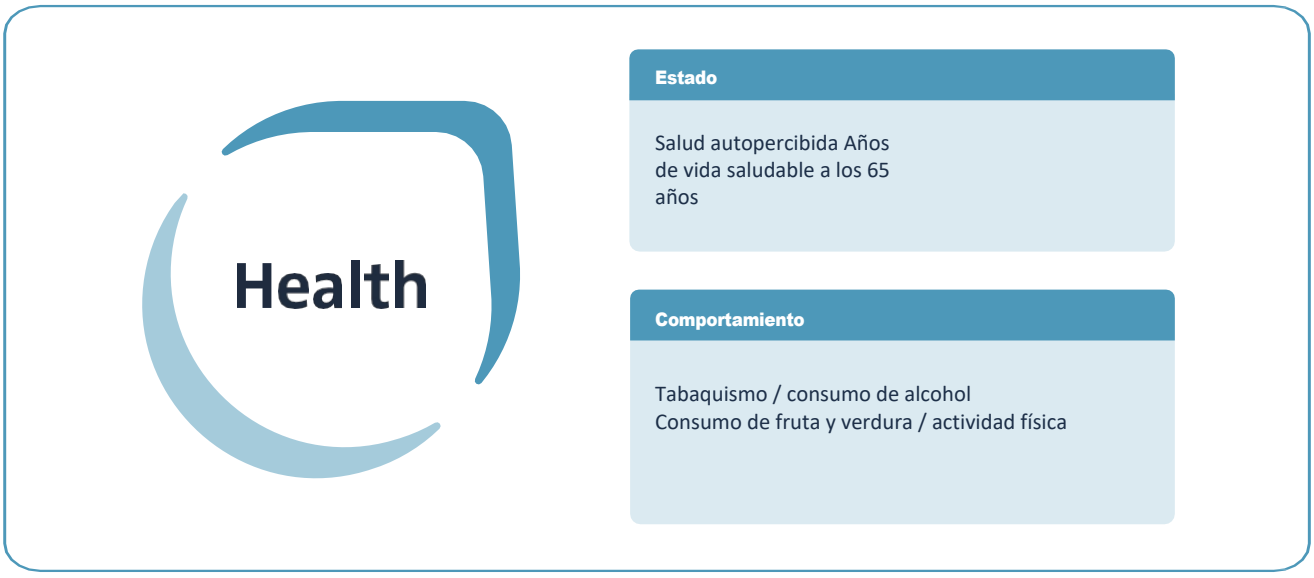
La transición a la paternidad y el disfrute del permiso parental —tema central de este informe— constituyen una etapa crucial en el ciclo vital, con consecuencias duraderas para la salud y el bienestar tanto de los padres como de los hijos. Unas políticas de permiso parental bien diseñadas pueden mejorar la salud física y mental, fortalecer el vínculo temprano entre padres e hijos y promover un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado.

Por lo tanto, es esencial crear sistemas de apoyo a la familia y de asistencia sanitaria sensibles a las cuestiones de género para promover la salud y el bienestar. Una buena salud no solo mejora el bienestar individual, sino que también permite a las personas participar plenamente en la educación, el empleo, el cuidado de otras personas o la toma de decisiones —todas ellas áreas que abarcan los ámbitos del Índice—. Abordar las desigualdades de género en materia de salud es, por lo tanto, tanto un imperativo de salud pública como un requisito previo para alcanzar la igualdad de género en la UE.

Contexto político de la UE

- **La hoja de ruta para los derechos de las mujeres hasta 2025** reconoce que la igualdad de género no puede alcanzarse sin igualdad en materia de salud, por lo que convierte los más altos estándares de salud física y mental en una piedra angular de su visión a largo plazo.
- **La estrategia de igualdad de género para 2026-2030** tiene por objeto reforzar la integración de la perspectiva de género en todas las iniciativas relacionadas con la salud, incluida la investigación sanitaria financiada por la UE, los ensayos clínicos y la formación de los profesionales sanitarios. También pretende promover el acceso de las mujeres a la salud y los derechos sexuales y reproductivos, así como reforzar la base empírica en este ámbito.
- **El programa EU4health 2021-2027** es la iniciativa sanitaria más ambiciosa de la UE para responder a los retos sistémicos a largo plazo y hacer que los sistemas sanitarios sean más innovadores, resilientes, preparados para los retos futuros, sensibles a las cuestiones de género e inclusivos.
- **La Comunicación** de la Comisión **de 2023 sobre un enfoque integral de la salud mental** destaca el género como un determinante social fundamental de la salud mental. Reconoce que las mujeres de la UE se ven afectadas de manera desproporcionada por los problemas de salud mental y aboga por medidas estructurales para abordar las causas profundas de las desigualdades —incluida la violencia de género y las persistentes brechas salariales y de cuidados entre hombres y mujeres—, lo cual es esencial para mejorar el bienestar individual y social.

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



El estado de salud se mide mediante dos indicadores: la salud percibida 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. Los hábitos de salud reflejan las diferencias de género en las prácticas nocivas o beneficiosas para la salud, como, por ejemplo, el consumo excesivo de alcohol o el tabaquismo, y la actividad física o una alimentación saludable.

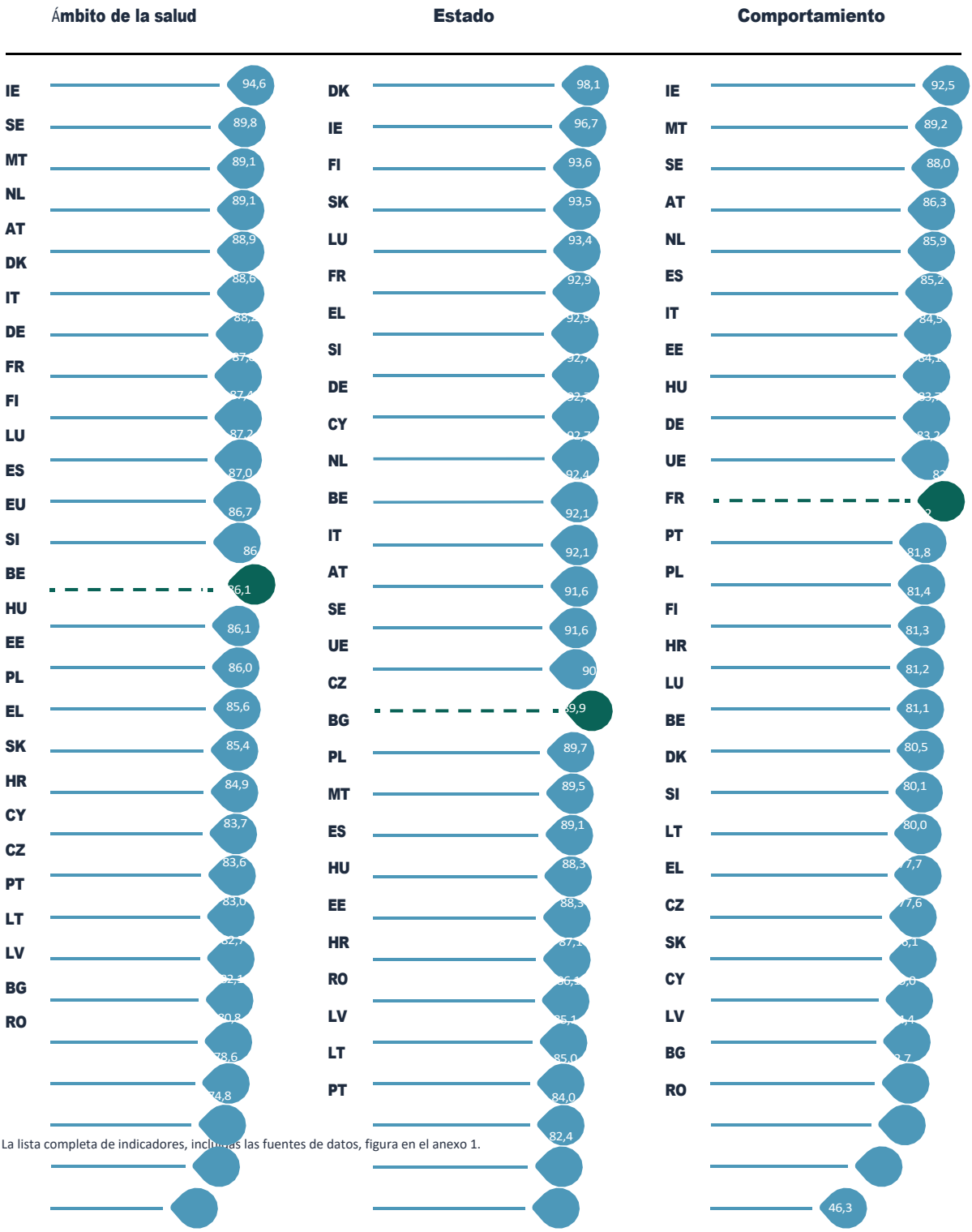
7.1. Avanzamos a buen ritmo, pero aún nos queda camino por recorrer: el ámbito de la salud exige los más altos estándares de salud física y mental

El ámbito de la salud lidera las áreas del Índice de Igualdad de Género, con una puntuación de 86 puntos en la UE-27 (Figura 25). Dentro de este ámbito, el estado de salud se sitúa en 90,7, mientras que los hábitos de salud le siguen con 82,4 puntos.

En comparación con otros ámbitos, la salud presenta la menor variación de puntuaciones entre los Estados miembros. Las puntuaciones nacionales oscilan entre los 94,6 puntos de Irlanda y los 62,8 puntos de Rumanía. La mayor disparidad se observa en los comportamientos que favorecen la salud y en los de alto riesgo, donde la diferencia entre el país con la puntuación más alta (Irlanda) y el que tiene la más baja (Rumanía) alcanza los 46,2 puntos, lo que
lo que nos recuerda que los hábitos, las actitudes y la atención preventiva siguen variando significativamente en toda la UE.

Estos resultados demuestran que, si bien la igualdad de género en algunos ámbitos de la salud está muy avanzada en toda Europa, siguen existiendo importantes oportunidades para abordar las desigualdades en el estado de salud y los comportamientos relacionados con la salud, y garantizar resultados más equitativos para todos.

Figura 25: Ámbito de la salud y sus subámbitos, 2026 (puntuaciones)

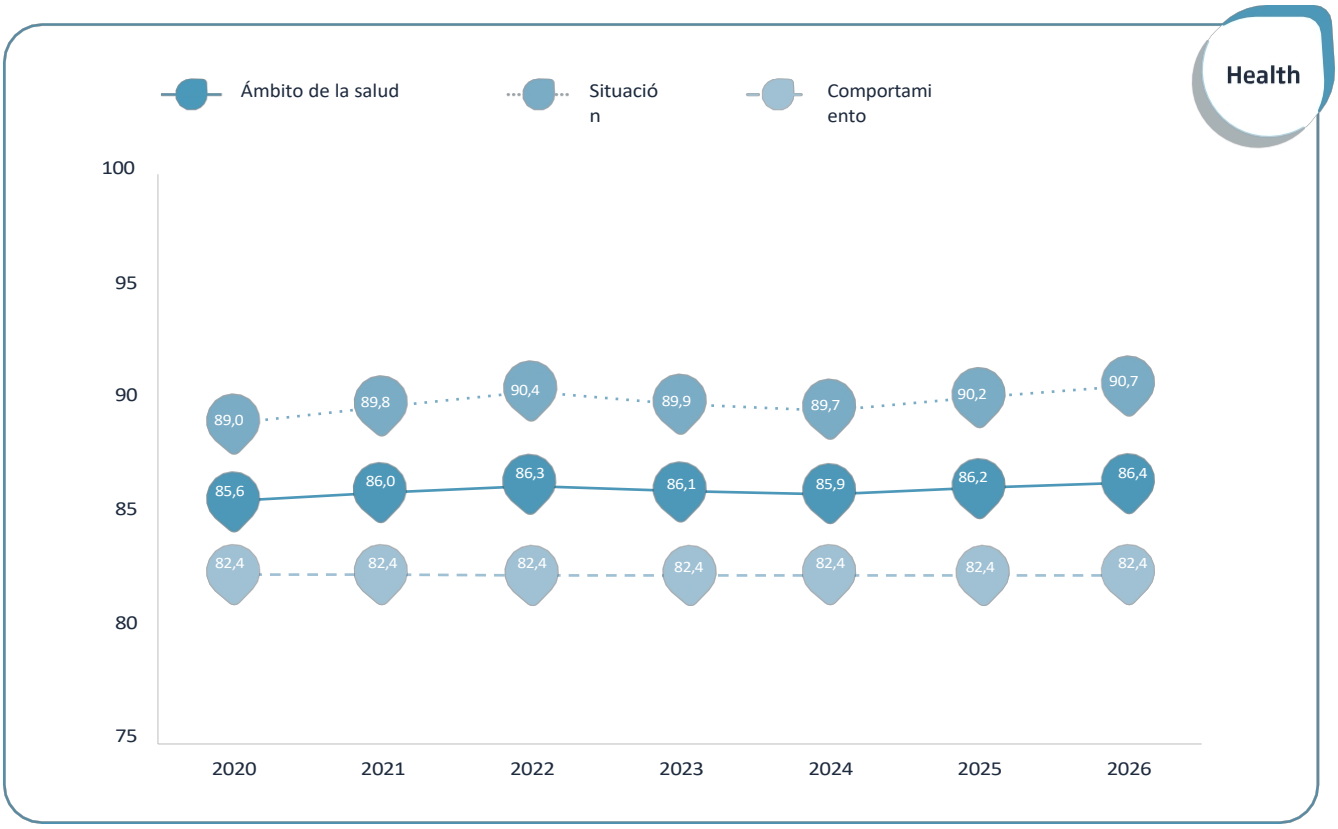


Nota: La lista completa de indicadores, incluidas las fuentes de datos, figura en el anexo 1.

A pesar de partir de un nivel de referencia relativamente alto, los avances en el ámbito de la salud prácticamente se han estancado (Figura 26). Desde 2020, la puntuación global solo ha avanzado 0,8 puntos, y la del subdominio «estado de salud», 1,7 puntos —lo que contrasta claramente con los avances, aunque modestos, observados en otros dominios—. Este estancamiento refleja las consecuencias duraderas para la salud de las crisis y la incertidumbre actuales, que siguen afectando de manera desproporcionada a mujeres y hombres de distintas formas.

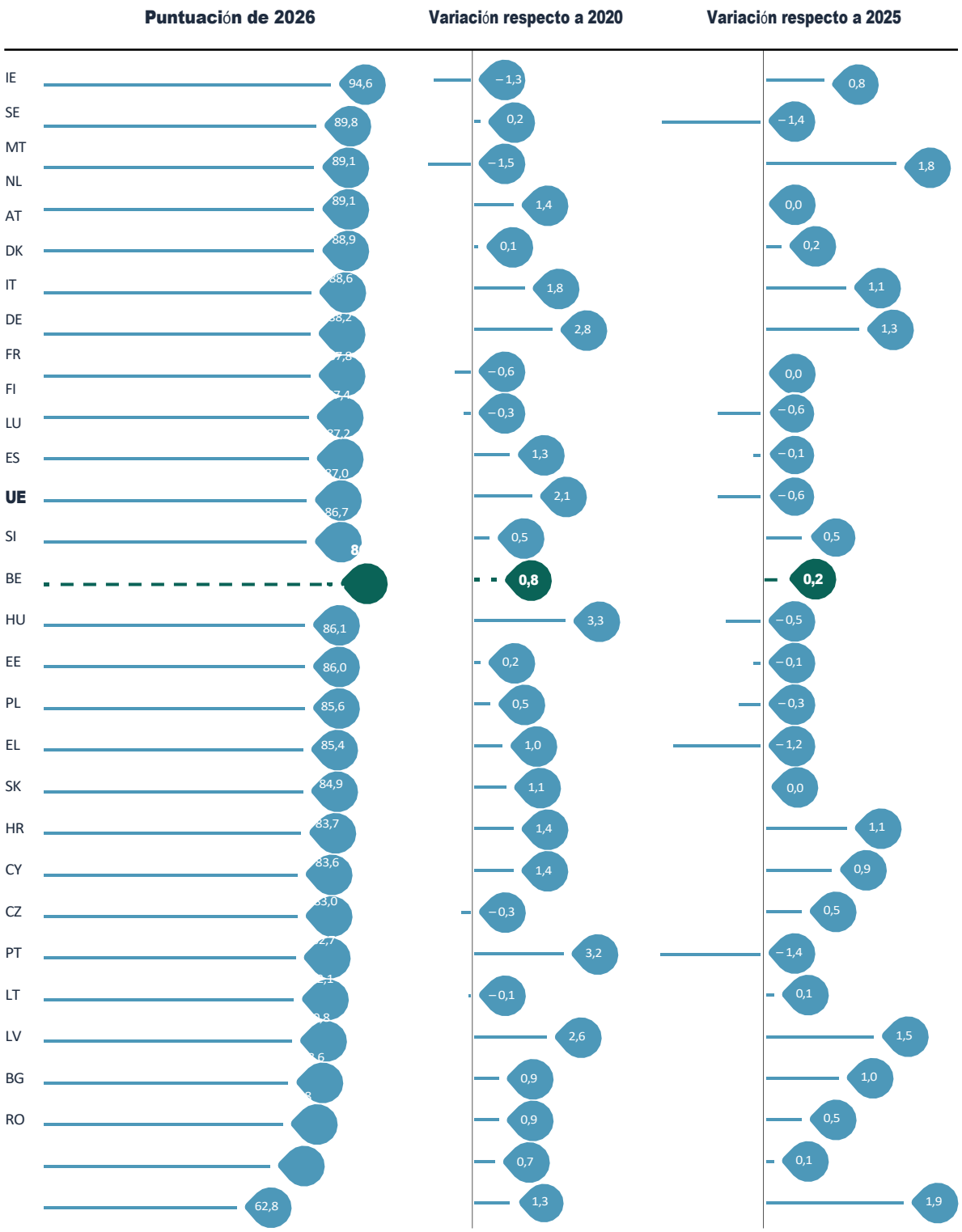
Por otra parte, debido al ciclo de recopilación de datos de seis años, el subdominio de «comportamientos relacionados con la salud» no puede actualizarse anualmente y, por lo tanto, mantiene la misma puntuación que en 2020. No obstante, ofrece un amplio margen de mejora. Refleja las diferencias de género en el tabaquismo y el consumo de alcohol, los hábitos alimenticios saludables y el tiempo dedicado a la actividad física. En comparación con las normas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), estos indicadores muestran que los comportamientos que mejoran la salud o los de alto riesgo no son solo elecciones personales, sino elecciones condicionadas por el género, influidas por los entornos en los que las mujeres y los hombres viven, trabajan y cuidan de sus seres queridos. Abordar estos factores subyacentes podría generar avances sustanciales y revitalizar el progreso hacia una mayor igualdad en materia de salud.

Figura 26: Ámbito de la salud y sus subámbitos, UE-27, 2020-2026 (puntuaciones)



Desde 2020, Eslovenia y Chipre han liderado la reducción de las brechas de género en materia de salud, registrando los mayores avances en este ámbito, con mejoras de 3,3 y 3,2 puntos, respectivamente (Figura 27). Estos avances se debieron principalmente a la reducción de las brechas de género en la salud autopercibida (calificada como **buena** o **muy buena**) y en los años de vida saludable restantes a los 65 años. Sin embargo, ambos países sufrieron un retroceso durante el último año.

Figura 27: Ámbito de la salud y evolución a lo largo del tiempo, 2026 (puntuaciones)



Sin embargo, no todos los países han seguido la tendencia al alza. Desde 2020, Malta e Irlanda han registrado descensos moderados, con una caída de sus puntuaciones de 1,5 y 1,3 puntos, respectivamente. En ambos países, el descenso se debió al aumento de las brechas de género en la salud autopercibida y en los años de vida saludable restantes a los 65 años. Durante el último año, Malta ha mostrado signos de volver a una trayectoria positiva. En la mayoría de los demás Estados miembros, ha habido pocos cambios desde 2020. En conjunto, esta evolución desigual ayuda a explicar por qué la puntuación global de la UE en materia de salud se ha estancado en gran medida durante los últimos cinco años.

La lentitud de los avances en muchos países refleja las persistentes disparidades de género en el estado de salud y los hábitos de salud, probablemente influidas por una participación desigual en la atención preventiva, diferentes capacidades para hacer frente a crisis múltiples y cambiantes, y desigualdades persistentes en el acceso a la asistencia sanitaria.

Al igual que en otros ámbitos, un análisis más detallado de los indicadores de salud revela el panorama general (Tabla 7). En 2025, el 65 % de las mujeres y el 71 % de los hombres de la UE calificaron su salud como **buena** o **muy buena**, frente al 66 % de las mujeres y el 71 % de los hombres en 2020. Si bien estas cifras sugieren pocos cambios en general, ocultan diferencias sustanciales entre los Estados miembros.

Irlanda registra los niveles más altos de salud autopercibida —el 79 % de las mujeres y el 80 % de los hombres describen su salud como **buena** o **muy** buena—, seguida de cerca por Malta y Grecia. Por el contrario, menos de la mitad de las mujeres y los hombres de Letonia y Lituania afirman gozar de buena o muy buena salud. Las diferencias de género también son pronunciadas: las mujeres declaran tener peor salud que los hombres en 25 Estados miembros, observándose las mayores diferencias en Letonia (10 puntos porcentuales), seguida de Rumanía (9 puntos porcentuales) y Lituania (8 puntos porcentuales).

Tabla 7: Indicadores del ámbito de la salud, UE-27

	Mujeres	Hombres
Salud autopercibida como buena o muy buena, grupo de edad de 16 años o más, 2025 (%)	65	71
Años de vida saludable a los 65 años como porcentaje de la esperanza de vida total, grupo de edad de 65 años o más, 2024 (%)	48	54
Personas que no fuman y no consumen alcohol de forma nociva, grupo de edad de 16 años o más, 2019 (%)	73	56
Personas que realizan actividad física y/o consumen fruta y verdura, grupo de edad de 16 años o más, 2019 (%)	38	43

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

Vivir más tiempo no significa necesariamente vivir de forma más saludable. Aunque las mujeres suelen vivir más que los hombres, pasan una menor proporción de sus últimos años con buena salud. En toda la UE, las mujeres de 65 años pueden esperar vivir alrededor del 48 % de sus años restantes con buena salud, frente al 54 % de los hombres.

Las diferencias entre países son llamativas. En Suecia y Bulgaria, las mujeres de 65 años pueden esperar pasar más del 60 % de sus años restantes con buena salud, frente a más del 20 % en Letonia y Eslovaquia. En el caso de los hombres, Bulgaria ocupa el primer lugar con un 75 %, mientras que Letonia y Eslovaquia registran los porcentajes más bajos (26 % y 28 %, respectivamente). Las mayores diferencias de género en los años de vida con buena salud, a favor de los hombres, se observan en Portugal (12 puntos porcentuales) y España (10 puntos porcentuales).

Los hábitos de vida saludables revelan algunas de las mayores disparidades de género. Los hombres son más propensos que las mujeres a adoptar comportamientos que promueven la salud, mientras que las mujeres son considerablemente más propensas a evitar los comportamientos de riesgo para la salud. En la UE, el 43 % de los hombres y el 38 % de las mujeres cumplían las recomendaciones de la OMS sobre actividad física regular y consumo de frutas y verduras. La brecha de género se invierte en los comportamientos de riesgo para la salud: el 73 % de las mujeres, frente al 56 % de los hombres, no fumaban ni consumían alcohol en exceso.

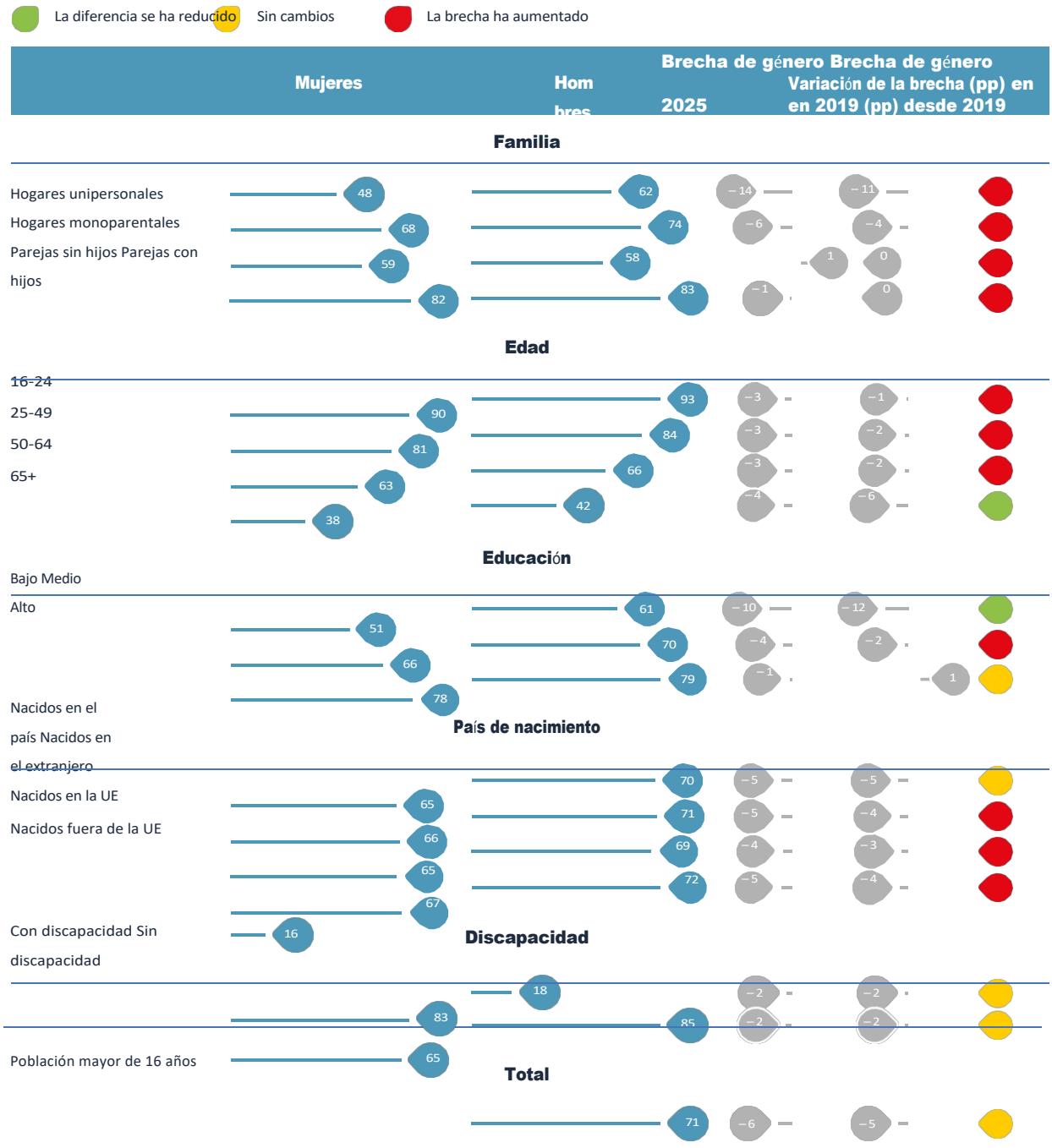
Estos patrones reflejan algo más que las elecciones individuales de estilo de vida. Las normas y expectativas de género desempeñan un papel fundamental a la hora de configurar las experiencias y los comportamientos relacionados con la salud, e influyen en cómo las personas acceden a la atención sanitaria, cómo son tratadas por los profesionales sanitarios y cómo se perciben sus síntomas y necesidades (OMS, 2021). Las ideas tradicionales sobre la masculinidad pueden fomentar comportamientos como el tabaquismo,
el consumo excesivo de alcohol, la violencia y la asunción de riesgos, al tiempo que disuaden a los hombres de expresar su malestar emocional o de buscar apoyo (EIGE, 2025i). Para algunos hombres, estos comportamientos se convierten en mecanismos de defensa o en formas de ajustarse a las expectativas sociales predominantes sobre la masculinidad. Abordar estas desigualdades requiere, por lo tanto, algo más que promover estilos de vida más saludables. También exige una atención sanitaria sensible al género que cuestione los estereotipos nocivos, reduzca el estigma en torno a la expresión emocional de los hombres y fomente los comportamientos de búsqueda de ayuda.

7.2. Cuando el género y otros factores sociales inciden en la salud: ¿quién se queda atrás?

El género y otras características sociales determinan conjuntamente cómo las personas experimentan la salud y el bienestar. El género interactúa con factores como la edad, la discapacidad, la educación, la estructura familiar, el origen migratorio, el empleo y los ingresos, lo que da lugar a experiencias de salud diferentes para distintos grupos de personas. Estas circunstancias sociales y económicas que se solapan a menudo agravan las desigualdades de género en materia de salud.

En toda la UE, las mujeres suelen ser menos propensas que los hombres a describir su salud como **buena** o **muy buena**. Las mujeres que suelen sufrir las desventajas más graves son las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores (de 65 años o más) y las mujeres con niveles de educación más bajos (Figura 28).

Figura 28: Salud autopercibida entre la población mayor de 16 años, UE-27 (%)



Nota: Este análisis incluye hogares formados por parejas heterosexuales y homosexuales. Los grupos incluidos en las dimensiones «edad» y «nivel educativo» conforman el total de la «población activa»; los grupos incluidos en otras dimensiones constituyen una cobertura parcial de la «población activa» total 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 0 a 2 de la CINE (bajo), los niveles 3 o 4 de la CINE (medio) o los niveles 5 a 8 de la CINE (alto). Los tipos de familia se definen en función de las relaciones entre sus miembros. Es decir, se entiende por «pareja» a dos adultos que conviven en el mismo hogar y declaran mantener una relación (estén casados o no); el término «hijos» se refiere a los miembros del hogar económicamente dependientes (es decir, menores de 24 años) que se declaran como hijos biológicos, adoptivos o hijastros de la pareja o de un progenitor soltero (en el caso de
(un hogar monoparental) y que no están ni trabajando ni en situación de desempleo. Para facilitar la interpretación, los tipos de familia indicados se refieren estrictamente a los tipos de relaciones mencionados anteriormente y a la situación socioeconómica de los niños, excluyendo los hogares con composiciones diferentes.

Los datos sobre personas nacidas en la UE y fuera de la UE se calculan sobre la base de 24 Estados miembros; esto excluye a Estonia, Letonia y Eslovenia.

Variaciones en la brecha: se marca en verde cuando la brecha ha disminuido desde 2019 en 1 punto porcentual o más; en rojo cuando ha aumentado desde 2019 en 1 punto porcentual o más; y en amarillo cuando ha aumentado o disminuido en menos de 1 punto porcentual.

Fuente: Cálculos de los autores basados en los microdatos de EU-SILC, 2025.

La discapacidad sigue siendo uno de los principales factores predictivos de una mala salud autoevaluada. En la UE, solo una pequeña proporción de personas con discapacidad declara tener buena salud, con tasas entre cuatro y cinco veces inferiores a las de las personas sin discapacidad. Esto pone de relieve el efecto combinado de un peor estado de salud subyacente y de las barreras sociales, económicas y ambientales a las que se enfrentan a diario las personas con discapacidad.

Las circunstancias familiares también influyen. Menos de la mitad de las mujeres solteras declaran gozar de buena salud, frente a casi dos tercios de los hombres solteros. Las diferencias entre países son evidentes, observándose brechas de género especialmente amplias en Rumanía (28 pp) y en Grecia, Chipre y Eslovaquia (25 pp cada uno). Entre las familias monoparentales, las desigualdades en materia de salud varían considerablemente: los Países Bajos registran la brecha más amplia en detrimento de las madres solteras (27 puntos porcentuales), mientras que en Irlanda, Croacia y Polonia, los padres solteros declaran tener peor salud que las madres solteras (25 puntos porcentuales, 13 puntos porcentuales y 13 puntos porcentuales, respectivamente).

La educación es uno de los pilares más sólidos de la buena salud, ya que determina el acceso a la asistencia sanitaria, al empleo, a los ingresos y a las condiciones de vida que sustentan el bienestar (EIGE, 2021a). Alrededor del 80 % de las mujeres y los hombres con un alto nivel educativo declaran gozar de buena salud, mientras que las percepciones positivas sobre la salud disminuyen drásticamente entre las personas con niveles educativos más bajos. Las mujeres con un menor nivel educativo se encuentran en una situación especialmente desfavorable, y algunas de las mayores brechas de género se observan en Eslovenia (19 pp) y Hungría (18 pp).

Un menor nivel educativo suele conllevar una menor integración en el mercado laboral y unos ingresos más bajos, ambos factores determinantes fundamentales de la salud. Las personas con empleo remunerado son mucho más propensas a declarar gozar de buena salud que aquellas que están en paro o fuera del mercado laboral, y la calidad del empleo es importante: el trabajo precario o temporal está relacionado con una peor salud física y mental, mientras que las buenas condiciones laborales y las perspectivas profesionales favorecen el bienestar y ayudan a reducir las brechas de salud de género (Gerdes et al., 2026; Hajat et al., 2024; Jaydarifard et al., 2023).

Los ingresos influyen además en la salud al permitir el acceso a alimentos nutritivos, una vivienda segura, una atención sanitaria de calidad y estilos de vida más saludables. Al mismo tiempo, la buena salud favorece el empleo y unos ingresos más elevados, ya que permite a las personas mantenerse económicamente activas. Estas dinámicas son especialmente relevantes para las mujeres mayores, cuya seguridad financiera refleja las desigualdades sufridas a lo largo de toda su vida —ingresos más bajos, carreras profesionales interrumpidas y roles desiguales en el cuidado de otras personas—, lo que hace que los sistemas de ingresos y de bienestar sean decisivos para su salud en la vejez (EIGE, 2024a).

En general, las desigualdades en materia de salud surgen de la interacción de múltiples determinantes sociales, más que de un único factor. Abordar estas desigualdades requiere políticas que reconozcan cómo el género se entrecruza con otros factores sociales para determinar las oportunidades de las personas de llevar una vida saludable.

7.3. La salud empieza por dedicar tiempo al cuidado

El permiso parental está ampliamente reconocido como una de las políticas más eficaces para promover la salud y la igualdad de género. Al ofrecer un permiso protegido para ambos progenitores, los regímenes de permiso bien diseñados mejoran la salud y el bienestar tanto de los padres como de los hijos, al tiempo que favorecen un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado y reducen las desigualdades de género en el mercado laboral (EIGE, 2020b).

Los retos para la salud que plantea el permiso parental abarcan toda la transición hacia la paternidad. Las vulnerabilidades en materia de salud mental suelen surgir mucho antes de que comience el permiso parental y se ven influidas por una combinación de factores clínicos, sociales y estructurales. Las complicaciones del embarazo, incluidas las dificultades físicas, hormonales y psicológicas, aumentan el riesgo de depresión y ansiedad durante el embarazo y pueden tener hasta bien entrado el período posparto (Roberts et al., 2025). Los problemas de salud mental previos al embarazo también pueden interrumpir la educación y el empleo, debilitando la vinculación con el mercado laboral y, a su vez, afectando negativamente a las prestaciones por permiso relacionadas con los ingresos (Heshmati et al., 2025). Como resultado, las mujeres que se enfrentan a los mayores problemas de salud antes del parto pueden recibir la menor protección económica cuando se convierten en madres.

> Los embarazos no planificados o forzados también pueden interrumpir la educación y el empleo de las mujeres, lo que dificulta el cumplimiento de los requisitos de antigüedad laboral que determinan el derecho a prestaciones de permiso parental más generosas.

Un permiso parental bien remunerado constituye una oportunidad fundamental para proteger la salud mental de los padres y garantizar el bienestar de los niños. Si bien el permiso de maternidad permite principalmente a las madres recuperarse de las exigencias físicas del embarazo y el parto, el permiso parental, junto con un apoyo económico adecuado durante este periodo, proporciona el tiempo y la seguridad necesarios para crear vínculos afectivos con el niño y adaptarse a la paternidad. Estos beneficios van más allá del cuidado de los hijos, ya que contribuyen a una mejor salud mental, especialmente en el caso de los padres que se enfrentan a desventajas sociales y económicas, incluidos aquellos con ingresos más bajos y niveles de educación más bajos, así como los padres y madres solteros (Courtin et al., 2023).

Sin embargo, muchos padres y madres no reciben el apoyo que necesitan. Las mujeres migrantes, por ejemplo, tienen menos probabilidades de someterse a pruebas de detección de la depresión posparto y, cuando se les diagnostica, tienen menos probabilidades de recibir una atención de seguimiento adecuada (Marti-Castaner et al., 2022). Las barreras lingüísticas, las diferencias culturales y el escaso conocimiento sobre los trastornos de salud mental posparto pueden retrasar aún más el acceso al apoyo.
Los datos de Finlandia ponen de relieve las consecuencias de las necesidades no cubiertas: las madres que carecieron de forma sistemática de apoyo social durante el periodo posparto tenían casi cinco veces más probabilidades de sufrir depresión (Kieseppä et al., 2026).

La depresión posparto afecta al menos a 1 de cada 10 madres y puede tener consecuencias duraderas si no se trata (Wang et al., 2021). Además de mermar el bienestar de las mujeres, puede dificultar su capacidad para reincorporarse al trabajo y afectar a su seguridad económica a largo plazo y a sus perspectivas profesionales (Karl et al., 2020). Su impacto se extiende también a toda la familia. La depresión materna debilita el vínculo entre padres e hijos, reduce la calidad del cuidado y genera tensiones en la pareja (Federica et al., 2023; Johansson et al., 2020). En los casos más graves, el malestar no tratado puede derivar en un agotamiento parental, caracterizado por un cansancio abrumador y un distanciamiento emocional respecto al propio hijo, lo que aumenta los riesgos de negligencia infantil, violencia familiar e incluso pensamientos suicidas (Mikolajczak et al., 2023).

El diseño de las políticas de permiso parental puede marcar una diferencia significativa. Los datos de Suecia muestran que unas prestaciones por permiso parental más generosas se asocian con una mejor salud mental materna, incluido un menor consumo de antidepresivos y ansiolíticos
y un menor contacto con los servicios especializados de salud mental tras el parto (Heshmati et al., 2023).
Estos hallazgos ponen de relieve que la eficacia del permiso parental no solo depende de su duración, sino también de su accesibilidad y de que su dotación económica sea adecuada. Por lo tanto, los regímenes de permiso bien diseñados, combinados con un apoyo oportuno en materia de salud mental, constituyen inversiones esenciales para la salud y el bienestar de los padres, los niños y las familias.

Las madres que solo reciben prestaciones básicas a tanto alzado se enfrentan a resultados de salud mental sustancialmente peores, con desventajas especialmente significativas entre las madres jóvenes y las mujeres de origen inmigrante (Heshmati et al., 2025).

8. Ámbito de la violencia

La violencia contra las mujeres sigue siendo, a día de hoy, uno de los obstáculos más persistentes para la igualdad de género. El hecho de que las mujeres sufran violencia es un claro recordatorio de que aún no se ha alcanzado la igualdad de género. Hoy en día, las tecnologías digitales y la IA generativa están amplificando las formas de violencia existentes y creando nuevos riesgos a una escala sin precedentes. La ciberviolencia, especialmente el abuso basado en imágenes y el ciberacoso, se ha convertido en algo habitual en la vida cotidiana de muchas adolescentes (EIGE, 2026c).

Los espacios en línea se están convirtiendo en focos de polarización política, división y contenidos misóginos. Miles de hombres participan en grupos en línea que comparten consejos sobre cómo sedar y abusar sexualmente de su pareja ([19]), mientras que los algoritmos de las redes sociales exponen a los chicos y a los jóvenes a un volumen cada vez mayor de contenidos misóginos y extremistas promovidos por influencers de la «manosfera» (EIGE, 2025d).

En este preocupante contexto, la última década ha sido testigo de avances significativos en la lucha contra la violencia contra las mujeres a nivel social y político en toda la UE (EIGE, 2025a, 2025d). A raíz del movimiento #MeToo, las denuncias de violencia contra las mujeres ante la policía han aumentado considerablemente (EIGE, 2025d, 2026a). Esta tendencia refleja una mayor concienciación pública sobre la gravedad de la violencia contra las mujeres y una menor tolerancia hacia este tipo de comportamientos, especialmente entre las mujeres jóvenes (EIGE, 2025a).

El refuerzo de los marcos legislativos también ha desempeñado un papel fundamental. En toda Europa, los países han ampliado el reconocimiento jurídico de las diferentes formas de violencia y han reforzado la protección de las víctimas. Entre estos avances, la adopción de definiciones de violación basadas en el consentimiento, fundamentadas en el principio de que «solo un “sí” significa “sí”», representa un paso significativo hacia la armonización de la legislación nacional con el artículo 36 del Convenio de Estambul ([20]). El análisis del EIGE de los datos administrativos sobre diversas formas de violencia contra las mujeres ha puesto de manifiesto que la legislación basada en el consentimiento es fundamental para hacer frente a la falta sistemática de denuncias de la violencia contra las mujeres (EIGE, 2026a).

Teniendo en cuenta que más de la mitad de los Estados miembros cuentan con legislación sobre la violación basada en el consentimiento ([21]), en abril de 2026 el Parlamento instó a la Comisión a adoptar una definición de violación a escala de la UE basada en la falta de consentimiento, allanando así el camino para una tipificación penal unificada de la violación en la UE.

(19) La «academia de violación en línea» salió a la luz gracias a una investigación periodística de la cadena estadounidense CNN en marzo de 2026. Se trata de una plataforma en línea de ámbito mundial en la que más de 20 000 usuarios compartían tutoriales, consejos y métodos sobre cómo abusar sexualmente de las mujeres y evitar ser descubiertos, a menudo abusando de mujeres mientras se encontraban inconscientes o sedadas. La plataforma acumuló más de 62 millones de visitas. El reportaje completo está disponible en la siguiente página: https://edition.cnn.com/interactive/2026/03/world/expose-rape-assault-online-vis-intl/index.html.

(20) El artículo 36 del Convenio de Estambul define el consentimiento como «el que se da voluntariamente como resultado de la libre voluntad de la persona, evaluada en el contexto de las circunstancias que la rodean». De conformidad con el Convenio de Estambul, la definición jurídica de violación debe hacer hincapié en el consentimiento.

(21) Bélgica, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Luxemburgo, Malta, los Países Bajos, Eslovenia, Finlandia y Suecia. En muchos otros Estados miembros, para que un delito se considere violación, «la ley sigue exigiendo que se haya recurrido a la coacción, al uso de la fuerza o a amenazas de fuerza, o que la víctima se haya visto incapacitada para defenderse» (Amnistía Internacional, 2020).

También se han intensificado los esfuerzos para reforzar las respuestas ante las formas más extremas de violencia contra las mujeres. Un número cada vez mayor de Estados miembros, entre ellos Bélgica, España, Croacia, Italia, Chipre y Malta, ha introducido medidas para mejorar el seguimiento y la tipificación penal del feminicidio (EIGE, 2026a, p. 67). Más recientemente, en 2026, Rumanía también aprobó una ley sobre el feminicidio. España es considerada un referente en este ámbito gracias a su sistema integral de registro, clasificación y análisis de los casos de feminicidio, que sirve para orientar y mejorar la prevención.

Contexto político de la UE

- 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**, también conocido como el 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*, así como a través de la administración pública (financiación, políticas y medidas legislativas).
- La **Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** (la Directiva sobre la violencia contra las mujeres) (Directiva (UE) 2024/1385) sienta las bases para unas normas de protección y prevención más coherentes. Su objetivo es reforzar las respuestas penales a la violencia contra las mujeres, mejorar la protección y el acceso a la justicia de las víctimas, apoyar la prevención y la coordinación dentro de los países y entre ellos, y reforzar los servicios de apoyo especializados.
- **La estrategia de igualdad de género para el período 2026-2030** presta especial atención a la lucha contra la violencia de género, incluida la ciberviolencia. Da prioridad al apoyo a los Estados miembros en la transposición de la Directiva sobre la violencia contra las mujeres, especialmente en lo que respecta a la ciberviolencia, la violencia doméstica y el feminicidio. También se centra en la respuesta de la UE a la ciberviolencia, en particular al abuso basado en imágenes y a los «deepfakes». La estrategia incluye asimismo el refuerzo de las medidas para prevenir la violencia contra las mujeres en la política.
- La **Directiva** revisada **sobre la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos y la protección de sus víctimas** (Directiva (UE) 2024/1712) abarca formas adicionales de explotación, como el matrimonio forzado, la adopción ilegal y la gestación subrogada. Exige a los Estados miembros que garanticen que la formación de los profesionales y el apoyo especializado a las víctimas adopten un enfoque sensible al género.
- **La Directiva de la UE sobre los derechos de las víctimas** (Directiva (UE) 2026/1472), que modifica la Directiva 2012/29/UE, introduce varias mejoras clave para las víctimas de delitos. En particular, los Estados miembros deben establecer líneas de asistencia telefónica, facilitar la denuncia por parte de las víctimas y de terceros, proporcionar asistencia jurídica y una indemnización, y reforzar los servicios de apoyo, en particular para las víctimas de violencia sexual y para los menores, que deben tener acceso a un apoyo adecuado a su edad y adaptado a sus necesidades.
- **La Ley de Servicios Digitales de 2022** tiene por objeto hacer frente a los daños en línea reforzando los mecanismos de rendición de cuentas de las plataformas en línea y combatiendo los contenidos ilegales en Internet, incluidas las formas de violencia de género facilitadas por la tecnología, el acoso en línea y la ciberviolencia.

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 brechas de género, incluye un conjunto de indicadores sobre el alcance de la violencia contra las mujeres que conforman la medida compuesta ([22]). También incluye un indicador sobre el feminicidio, definido habitualmente como «el asesinato de una mujer o una niña por razón de su género».

(22) 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.



Esta puntuación sintetiza la complejidad del alcance de la violencia contra las mujeres en un indicador 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, 2020a, 2024d, 2025f).

A diferencia de la puntuación general del Índice de Igualdad de Género, en la que una puntuación más alta indica que un país 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 sea la puntuación compuesta, más grave es el fenómeno de la violencia contra las mujeres en un país, lo que refleja su prevalencia, gravedad y la falta de denuncias.

Utilizando una escala del 1 al 100, el indicador muestra la situación de los Estados miembros en relación con dos extremos: el «1» representa la inexistencia de violencia; el «100» significa que la violencia contra las mujeres es muy frecuente, extremadamente grave y no denunciada. Dado que la disposición de las encuestadas a revelar y hablar de sus experiencias de violencia varía en función de las circunstancias, es importante señalar que la puntuación del ámbito y los subámbitos de la violencia refleja la violencia revelada y no el verdadero alcance de la violencia en cada país.

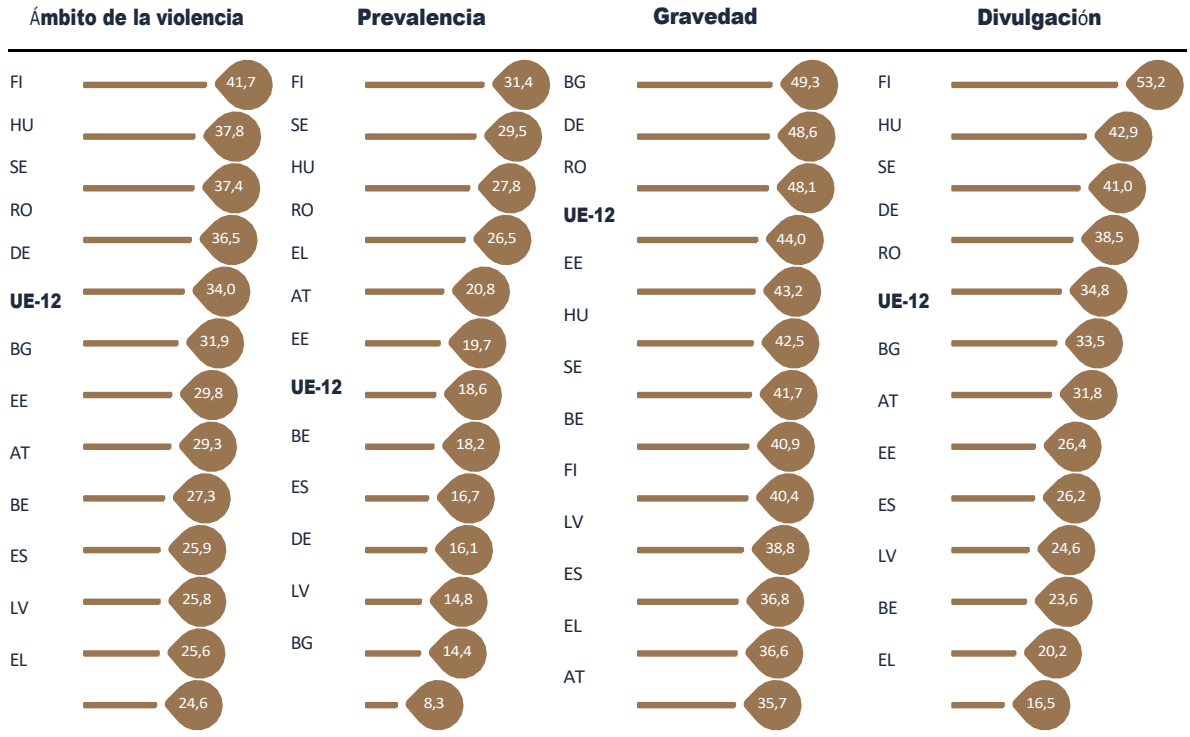
8.1. Los datos sobre la violencia contra las mujeres son solo la punta del iceberg

La puntuación correspondiente al ámbito de la violencia se actualizó por última vez en 2025, a partir de los datos de la Encuesta de la UE sobre la violencia de género (EU-GBV), oleada de 2021 ([23]). Debido a las limitaciones de los datos, solo se pudieron calcular las puntuaciones de este ámbito y sus subámbitos para 12 Estados miembros (EIGE, 2025a, 2025c).

(23) La Encuesta de la UE sobre la Violencia de Género (EU-GBV, oleada de 2021) incluye resultados que abarcan los 27 Estados miembros. En total, los resultados medios estimados de la UE se basan en datos recopilados de 114 023 mujeres (de entre 18 y 74 años) de toda la UE. La recopilación de datos tuvo lugar entre septiembre de 2020 y marzo de 2024. Eurostat coordinó la recopilación de datos en 18 Estados miembros, y las autoridades estadísticas nacionales de dichos Estados miembros llevaron a cabo la encuesta. Italia aceptó compartir los datos de su encuesta nacional para proporcionar datos comparables sobre los principales indicadores. En cuanto a los ocho Estados miembros restantes, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) y el EIGE se encargaron de la recogida de datos siguiendo el manual metodológico de Eurostat. Se puede consultar más información sobre la metodología de la encuesta en la siguiente página: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/gbv_sims.htm.

Las puntuaciones globales de la medida compuesta de la violencia oscilan entre 24,6 para Grecia y 41,7 para Bulgaria, con una media de la UE-12 de 31,9 (figura 29). Los subdominios de gravedad y denuncia presentan las puntuaciones más altas, siendo los que más contribuyen a la puntuación global de la UE. En conjunto, muestran que la violencia contra las mujeres en estos Estados miembros está muy extendida, es grave y no se denuncia en su totalidad.

Figura 29: Ámbito de la violencia y sus subdominios, 2026 (puntuaciones)



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

La puntuación del subdominio de prevalencia se sitúa en 18,2, con grandes diferencias entre países. Las puntuaciones oscilan entre el 8,3 de Bulgaria y el 31,4 de Finlandia. Las puntuaciones más altas indican un mayor grado de violencia declarada. Tras Bulgaria, en el extremo inferior se sitúan Letonia (14,4), Alemania (14,8) y España (16,1). En el extremo superior, tras Finlandia, se sitúan Suecia (29,5), Hungría (27,8) y Rumanía (26,5).

El subdominio de gravedad recoge la intensidad de la violencia sufrida por las mujeres, incluidas las consecuencias para la salud de la violencia física y/o sexual (desde los 15 años o en los últimos 12 meses) y la victimización múltiple. La puntuación de la UE-12 es de 44 puntos, oscilando entre 35,7 en Austria y 49,3 en Bulgaria.

El subdominio de «divulgación» mide el porcentaje de mujeres que han sufrido violencia física y/o sexual en los últimos 12 meses, pero que no han contado a nadie el incidente más grave. Cuanto mayor es la puntuación, menos probable es que las mujeres hablen de sus experiencias de violencia con instituciones o personas. En otras palabras, unas puntuaciones más altas indican un mayor silencio y una subestimación de la violencia. La puntuación de la UE-12 es de 33,5, oscilando entre 16,5 en Grecia y 53,2 en Finlandia.

Tabla 8: Indicadores del ámbito de la violencia entre los encuestados de entre 18 y 74 años, UE-27

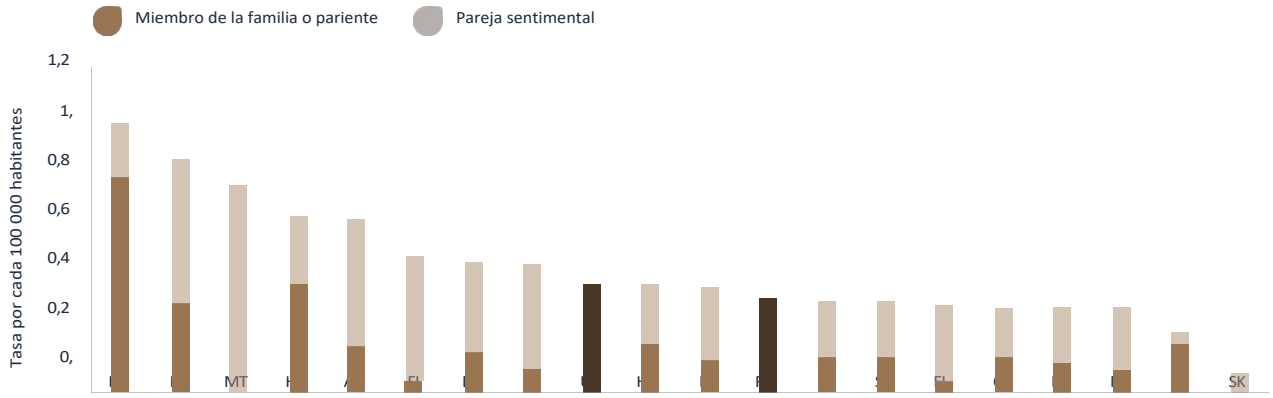
	Mujeres
Violencia física y/o sexual a lo largo de la vida (%)	31
Violencia física y/o sexual actual (%)	3
Consecuencias para la salud de la violencia física y/o sexual a lo largo de la vida (%)	57
Consecuencias para la salud de la violencia física y/o sexual actual (%)	37
Violencia física y/o sexual por parte de varios tipos de agresores (%)	31
Violencia física y/o sexual a lo largo de la vida que no se denunció a nadie (%)	31

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

Un análisis más detallado de los indicadores revela una realidad más amplia (Tabla 8). A nivel de la UE, el 57 % de las mujeres declara haber sufrido consecuencias para la salud derivadas de la violencia física o sexual, con porcentajes que oscilan entre el 39 % en los Países Bajos y el 76 % en Chipre. Además, el 31 % de las víctimas sufrió violencia por parte de más de una categoría de agresor, lo que significa que la violencia se ha producido en múltiples contextos de sus vidas.

El indicador de feminicidio se basa en datos de Eurostat sobre mujeres víctimas de homicidio intencional a manos de un familiar o una pareja íntima (Figura 30). En los últimos años, ha aumentado el número de Estados miembros que publican estos datos (EIGE, 2017a, 2025c, 2025a). En 2024, en los 20 países con datos disponibles, fueron asesinadas alrededor de 4 mujeres por cada millón de habitantes, en la mayoría de los casos a manos de una pareja íntima actual o anterior.

Figura 30: Mujeres víctimas de homicidio intencional a manos de un familiar, pariente o pareja sentimental en 2024 (tasa por cada 100 000 habitantes)



Nota: Los datos de la UE y de Rumanía no están desglosados por autores. Los datos de Finlandia corresponden a 2023.

Fuente: Eurostat (crim_hom_vrel).

Aunque esta medida del feminicidio es la más comparable entre países, solo refleja una parte de la realidad. Muchos feminicidios se clasifican erróneamente porque las relaciones entre la víctima y el agresor no se registran de forma sistemática (EIGE, 2026a). Este indicador también excluye a las niñas y mujeres asesinadas por otros agresores en contextos de violencia sexual, política o delictiva (EIGE, 2023b). Las investigadoras feministas y las organizaciones de la sociedad civil sostienen que las mediciones actuales reflejan solo una fracción de las muertes de mujeres como consecuencia de la violencia de los hombres (Walklate et al., 2023). Abogan por que los datos sobre feminicidios incluyan los suicidios de mujeres que sufren violencia de pareja o control coercitivo, así como las muertes derivadas de prácticas nocivas y de negligencia (Henry et al., 2022; Iglesias Otero, 2025; Walklate et al., 2023).

El enfoque aplicado en España desde 2021 representa un intento de registrar, recopilar y analizar datos sobre el feminicidio de manera exhaustiva mediante el establecimiento de cinco tipos diferentes de femicidio ([24]). Esta clasificación permite recopilar datos exhaustivos sobre circunstancias específicas con el fin de comprender si las medidas de protección han fallado y de qué manera, para orientar la prevención y evitar casos futuros.

Por último, dado que el feminicidio sigue sin denunciarse en gran medida, iniciativas de base en toda Europa trabajan para documentar los casos y visibilizar la verdadera magnitud de las vidas perdidas a causa de la violencia de género ([25]).

8.2. Una de cada tres mujeres víctimas sufre violencia por parte de diferentes agresores

Además de las consecuencias para la salud, la victimización múltiple es una dimensión clave de la gravedad que se mide en el ámbito de la violencia. Refleja si las mujeres sufren violencia en varios ámbitos de su vida y en diferentes tipos de relaciones (EIGE, 2017a).

Los datos de las encuestas muestran que la mayoría de las mujeres de la UE que han sufrido violencia sexual y/o física denunciaron haber sufrido daños a manos de un solo tipo de agresor (69 %) ([26]). Sin embargo, alrededor del 31 % ha sido víctima de varias categorías de agresores. Este porcentaje varía considerablemente entre los Estados miembros, desde el 15 % en Polonia hasta el 52 % en Suecia. Esta información aporta una perspectiva importante a los datos de prevalencia, poniendo de relieve que casi un tercio de las mujeres sufre violencia en múltiples contextos, como las relaciones de pareja, los espacios públicos o los lugares de trabajo.

(24) Desde 2021, España clasifica los casos de feminicidio en cinco categorías diferentes: (i) feminicidio por pareja íntima (el asesinato de una mujer a manos de su pareja actual o anterior); (ii) feminicidio familiar (el asesinato de una mujer a manos de un familiar varón, incluidos los denominados «asesinatos por honor»); (iii) el feminicidio sexual (asesinato vinculado a la violencia sexual, como la trata de personas o la mutilación genital femenina); (iv) el feminicidio social (asesinato tras una agresión no sexual por parte de un hombre ajeno a la familia y que no es su pareja [por ejemplo, un desconocido, un compañero de trabajo o un vecino]); y (v) el feminicidio vicario (el asesinato de una mujer como medio para causar daño a otra mujer).

(25) Algunos ejemplos son Stop Femicide en Bélgica, Spasena en Bulgaria, Inter Orga Féminicides en Francia, Non Una di Meno en Italia, Femicidio.Net en España y el Observatorio Europeo sobre el Femicidio a nivel europeo.

(26) En el contexto de la Encuesta de la UE sobre la Violencia de Género (muestra de 2021), se preguntó a las encuestadas sobre los tres tipos de agresores: (1) pareja actual, (2) expareja(s) y (3) persona(s) ajena(s) a la relación. Los tipos de autores de violencia por parte de personas ajenas a la pareja incluyen: familiares, amigos, superiores jerárquicos, otras personas con autoridad, otras personas conocidas, desconocidos u otras personas. Para obtener más información, consulte los metadatos de referencia disponibles en la siguiente página: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ gbv_sims.htm.

La victimización múltiple también pone de relieve cómo las experiencias de violencia pueden aumentar la vulnerabilidad a sufrir nuevos daños más adelante en la vida. Las supervivientes de violencia sexual suelen describir una sensación persistente de peligro, especialmente cuando la violencia se produjo durante la infancia (Matos et al., 2014, p. 74). El análisis de regresión basado en datos de la Encuesta de la UE sobre la Violencia de Género (EU-GBV), oleada de 2021, muestra que las mujeres que sufrieron abusos sexuales y/o físicos durante la infancia se enfrentan a un riesgo mucho mayor de sufrir violencia sexual en la edad adulta en comparación con las mujeres que no los sufrieron. El abuso físico y emocional por parte de los padres duplica el riesgo de sufrir violencia sexual en la edad adulta. El abuso sexual en la infancia triplica el riesgo de sufrir violencia por parte de la pareja y lo cuadruplica en el caso de la violencia por parte de personas ajenas a la pareja (FRA et al., 2026). Estos hallazgos concuerdan con investigaciones más amplias (Bradel et al., 2019; Finkelhor et al., 2007; Walker et al., 2019).

Solo una de cada siete víctimas, aproximadamente, acude a la policía ([27]), y la mayoría no denuncia sus experiencias a las autoridades (FRA et al., 2026). En los casos de violación, el motivo más común para no acudir a la policía es la vergüenza o la autoculpa (49,9 %) (FRA et al., 2026, p. 78). Las actitudes de la opinión pública que culpan a las víctimas, especialmente en los casos de violencia sexual, siguen estando muy extendidas en la UE, sobre todo entre los hombres jóvenes (EIGE, 2025a). Estas actitudes, junto con los mitos persistentes, crean obstáculos significativos para denunciar y revelar la violencia. Las supervivientes que han sufrido múltiples incidentes de violencia sexual suelen describir que se enfrentan a un escrutinio adicional, a la incredulidad y al juicio cuando comparten sus experiencias.

La victimización múltiple es, por lo tanto, un elemento crucial —aunque a menudo minimizado y poco estudiado— para comprender y abordar la violencia contra las mujeres (Bradel et al., 2019; Matos et al., 2014; Walker et al., 2019). Reconocer cómo la violencia se extiende a través de las relaciones y los entornos es esencial para diseñar estrategias y servicios de apoyo centrados en las víctimas que respondan a las experiencias reales de las mujeres.

8.3. Un permiso parental bien remunerado puede actuar como factor protector frente a la violencia de pareja

La maternidad y la violencia de género suelen coexistir, ya que las mujeres se enfrentan al mayor riesgo de sufrir violencia durante sus años fértiles (Mantler et al., 2024). Aunque el riesgo de violencia de pareja tiende a disminuir durante el embarazo y el posparto, a menudo vuelve a aumentar en los años siguientes (Bergvall et al., 2024). Los datos de la Encuesta de la UE sobre la violencia de género muestran que la violencia que comienza durante el embarazo es relativamente poco frecuente (1,3 % con las parejas actuales, según un número reducido de respuestas; 1,5 % con parejas anteriores). Lo más habitual es que los patrones de violencia ya existentes continúen o disminuyan durante el embarazo (FRA et al., 2026).

Las mujeres que sufren violencia por parte de su pareja íntima también corren un mayor riesgo de sufrir coacción y abuso reproductivos. Esto incluye comportamientos como la presión para quedarse embarazada, sabotear los métodos anticonceptivos o controlar el resultado de un embarazo, que con frecuencia se dan junto con patrones más amplios de control coercitivo (Grace et al., 2023; Spearman et al., 2025). Estos comportamientos pueden dar lugar a embarazos no deseados

(27) Según la Encuesta de la UE sobre la Violencia de Género, alrededor del 13,9 % de las mujeres víctimas de violencia sexual y/o física en la UE acudieron a la policía y el 20,5 % se dirigieron a los servicios sociales o sanitarios (FRA et al., 2026).

o embarazos no deseados, con consecuencias para la salud a largo plazo, como resultados adversos del embarazo, infecciones de transmisión sexual y traumas psicológicos (Spearman et al., 2025).

la independencia financiera y económica de las mujeres constituye un factor de protección frente al riesgo de violencia por parte de la pareja.

La violencia doméstica durante el embarazo y el periodo posparto, precisamente cuando se disfruta del permiso parental, está relacionada con graves problemas de salud, como la mortalidad materna, el parto prematuro, el bajo peso al nacer y la depresión posparto (Howard et al., 2013). Más allá del daño físico,
La violencia también puede conducir al aislamiento social y a la falta de autonomía, lo que puede impedir que las madres accedan a la atención sanitaria esencial (Mantler et al., 2024).

La dependencia financiera y económica es un factor de riesgo documentado de violencia doméstica y de pareja (Comisión Europea, 2021). Los datos de la Encuesta de la UE sobre la Violencia de Género muestran que, de media, el 8 % de las mujeres que han tenido alguna vez una relación de pareja afirman que su pareja o parejas les prohíben trabajar o controlan las finanzas familiares y controlan excesivamente sus gastos (EIGE, 2024a). Un permiso parental bien remunerado puede mitigar la pérdida de ingresos asociada al nacimiento de un hijo, proporcionando una fuente estable de ingresos durante
un período de gastos elevados (Anderberg et al., 2025). Para algunas mujeres, esta seguridad económica puede reducir la dependencia de una pareja maltratadora, lo que podría empoderarlas para escapar de situaciones cada vez más graves sin el temor inmediato de perder su trabajo o su medio de vida (D'Inverno et al., 2018).

Las políticas de permiso parental que fomentan la participación de los padres también pueden cuestionar las normas de género que sustentan la violencia de género (D'Inverno et al., 2018). Los datos de una reforma danesa del permiso parental de 2002 revelaron que la ampliación del permiso parental totalmente remunerado redujo significativamente la incidencia de la violencia de pareja en los cuatro años posteriores al parto, con los efectos más marcados entre las madres con un menor nivel educativo (Anderberg et al., 2025). Esto sugiere que
las políticas de permiso parental bien diseñadas pueden desempeñar un papel significativo tanto en la reducción de la vulnerabilidad de las mujeres como en el cambio de las normas sociales que contribuyen a la violencia.

9. El permiso parental en la UE: requisitos de acceso, sinergias políticas y fomento del cuidado compartido

El permiso parental otorga a los padres el derecho a ausentarse del trabajo remunerado para cuidar de un hijo pequeño una vez finalizado el permiso de maternidad. Es un elemento central de la agenda de igualdad de género de la UE. Más allá de ser un derecho laboral que protege el puesto de trabajo de los padres durante su ausencia, el permiso parental también transmite un mensaje más amplio sobre el cuidado: si la crianza de los hijos se considera una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres, o bien una tarea que recae principalmente en las madres.

Cuando el permiso parental está mal remunerado, es de difícil acceso o se ha diseñado partiendo de la idea de una familia con un único sostén económico, puede agravar, en lugar de reducir, las desigualdades en el cuidado no remunerado. Esto sigue impidiendo que muchas mujeres participen plenamente en el mercado laboral en toda la UE (EIGE, 2026b). Aunque todos los Estados miembros de la UE ofrecen ahora un permiso parental regulado por ley, estos regímenes difieren enormemente en cuanto a la duración del permiso, su nivel de remuneración, quiénes tienen derecho a él y la facilidad con la que ambos progenitores pueden acogerse a él.

La adopción de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar supuso un punto de inflexión. Reforzó los derechos individuales e intransferibles de ambos progenitores a disfrutar de un permiso e introdujo, por primera vez, el requisito de que al menos dos meses de permiso parental por progenitor deban ser remunerados a un nivel adecuado. Esta medida tiene por objeto incentivar a los padres a que se acojan a la parte que les corresponde. Sus objetivos van más allá de la mera igualdad en el mercado laboral: la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar también pretende ayudar a los padres y cuidadores a lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal, al tiempo que fomenta un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres.

Los Estados miembros tenían hasta agosto de 2022 para transponer las disposiciones principales de la Directiva, y hasta agosto de 2024 para las disposiciones relativas a la remuneración. Todos los Estados miembros han transpuesto ya formalmente la Directiva; no obstante, persisten importantes lagunas en su aplicación. Solo 10 Estados miembros combinan un permiso intransferible con una remuneración adecuada, y 13 siguen ofreciendo una compensación inferior al umbral del 66 % de sustitución salarial que la Comisión considera adecuado (Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores et al., 2024). Una vez concluida la fase de transposición, el enfoque del análisis está pasando de lo que se exigía a los Estados miembros a lo que realmente ha cambiado y para quién.

Antes de que se adoptara la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en 2019, el EIGE llevó a cabo un estudio fundamental sobre los requisitos para acceder al permiso parental. El estudio recopiló las normas de elegibilidad en los entonces 28 Estados miembros de la UE, estimó la proporción de padres que podrían optar al permiso parental utilizando datos de la Encuesta de Población Activa de la UE (EU-LFS) y de la Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de la UE (EU-SILC) de 2016, e identificó los grupos que con mayor frecuencia quedaban excluidos (EIGE, 2020b). Las condiciones relacionadas con el empleo, las restricciones impuestas a los padres autónomos y la exclusión de las parejas del mismo sexo fueron los principales factores que impedían el acceso a este permiso, y estas exclusiones afectaron con mayor dureza a las mujeres, a los trabajadores más jóvenes y a las personas con empleos precarios.

El presente informe retoma estas cuestiones con un marco actualizado, un ámbito de aplicación ampliado y datos de 2024. Se estructura en torno a tres ejes temáticos, cada uno de los cuales aborda una parte distinta del panorama.

- La primera línea analiza cómo están diseñados los sistemas de permiso parental, centrándose en las características que animan o disuaden a los padres y a otros miembros del hogar a compartir el permiso. Los datos muestran de forma sistemática que la mayoría de los padres no agotan su derecho al permiso. El hecho de que se acojan al permiso depende de varios factores que actúan conjuntamente, entre ellos la cuantía de la remuneración del permiso, si está reservado específicamente para los padres o si puede transferirse al otro progenitor, y si existe una «cuota paterna» específica. Incluso cuando se cumplen estas condiciones, las normas de género y las culturas laborales profundamente arraigadas pueden seguir suponiendo un obstáculo, reforzando la idea de que el cuidado de los hijos es principalmente responsabilidad de la madre (de la Porte et al., 2023; Eerola et al., 2022b; Eurofound, 2019; Huebener et al., 2024).
- La segunda línea de análisis estima cuántos padres y madres (potenciales) en activo cumplen realmente los requisitos para disfrutar de un permiso parental en toda la UE, replicando y actualizando la microsimulación de 2019 con datos de 2024.
- La tercera línea de análisis examina las sinergias y las lagunas entre el permiso parental y la atención a la primera infancia (ECEC). Ambos ámbitos políticos funcionan como un continuo: el permiso parental cubre los primeros meses de vida del niño, y la ECEC toma el relevo cuando este finaliza. Cuando ambos ámbitos no están bien coordinados —por ejemplo, cuando el permiso finaliza antes de que haya una plaza asequible en una guardería—, los padres, y las madres en particular, se ven obligados a cubrir esa brecha por sí mismos, a menudo reduciendo su jornada laboral o dejando el trabajo remunerado. Comprender esta coherencia es esencial para un enfoque integrado de la conciliación de la vida laboral y familiar.

9.1. Políticas de permiso parental en la UE

Este capítulo examina las condiciones de acceso a las políticas de permiso parental reglamentario en los 27 Estados miembros de la UE a fecha de marzo de 2026, así como los elementos estructurales del permiso parental y el pago de prestaciones.

En virtud de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, cada Estado miembro debe conceder a cada progenitor al menos cuatro meses de permiso parental, de los cuales al menos dos meses son intransferibles entre los progenitores. La directiva define el permiso parental como un período de ausencia del trabajo para cuidar de un hijo hasta una determinada edad, que puede fijarse a nivel nacional pero no puede superar los ocho años, lo que lo distingue del permiso de maternidad. Establece el permiso parental como un derecho individual de cada progenitor.

Para este análisis, la política de permiso parental seleccionada en cada país es la política neutra en cuanto al género que sigue inmediatamente después del permiso de maternidad o paternidad y se aplica cuando los niños son muy pequeños. Esto la distingue del permiso de maternidad, que se concede a las madres o a los cuidadores principales antes o en torno al parto, y del permiso de paternidad, que se concede a los padres o a los cuidadores secundarios. La tabla 9 resume las políticas seleccionadas.

Tabla 9: Políticas de permiso parental y de pago de prestaciones en la UE (marzo de 2026)

Estado miembro	Denominación del permiso parental (idioma original)	Denominación de la prestación por permiso parental (idioma original)	Duración total del permiso a disposición de la familia (en meses)	Duración total del pago de la prestación (en meses por familia)
AT	*Elternkarenz*	*Kinderbetreuungsgeld*	24	35,4 (cuota fija); 14,2 (en función de los ingresos)
BE	*Permiso parental* / *Permiso parental*	*Prestación por permiso parental* / *Prestación por permiso parental*	8	8
BG ([28])	Permiso por crianza por cada hijo de hasta 2 años edad	Indemnización por crianza de un niño hasta 2 años	12	12
CY	Permiso parental	Subsidio por permiso parental	9	4
CZ	*Permiso parental*	*Subsidio parental*	36	36
DE	*Permiso parental*	*Subsidio parental*	36	12 + 2 meses si ambos los padres participan
DK	*Permiso parental*	*Subsidio por maternidad*	16	9
EE	*Permiso parental*	*Prestación por paternidad*	36	17 (para madres sin prestación por maternidad anterior; en caso contrario, 15,8)
EL	Permiso parental	Subsidio parental de permiso (DYPA)	8 (privado) 60 (público, individual) / 120 (público, ambos progenitores)	4
ES ([29])	*Permiso por nacimiento y cuidado del menor*	*Subsidio por nacimiento y cuidado del menor*	9,5	9,5 (en función de los ingresos), 1,5 (cuantía fija)
FI	*Permiso parental*	*Subsidio parental*	13,3	13,3
FR	*Permiso parental de educación*	*Prestación compartida de educación del niño* (PreParE)	36	12
HR	*Permiso parental*	*Compensación salarial* / *Compensación económica*	8	8
HU	*Permiso parental*	*Subsidio por cuidado de hijos* (GYED) / *Prestación por cuidado de hijos prestación de apoyo* (GYES)	36	36 (cuota fija), 24 (en función de los ingresos)

(28) Bulgaria cuenta con un permiso de maternidad considerable (y la correspondiente prestación basada en los ingresos) que se extiende desde el nacimiento hasta que el niño cumple aproximadamente 12 meses (410 días en total, de los cuales 45 se disfrutan antes del parto). El permiso parental y su prestación a tanto alzado no comienzan hasta después de ese periodo, desde los 12 meses hasta que el niño cumple 2 años.

(29) En España, el régimen que se ajusta formalmente a la definición analítica (*permiso parental*, 8 semanas, no remunerado) se introdujo en junio de 2023 con el único fin de cumplir nominalmente con la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar, y su uso en la práctica es insignificante; por lo tanto, este estudio se centra en el *permiso por nacimiento y cuidado del menor* (19 semanas, sustitución del 100 % de los ingresos), que constituye el derecho a permiso principal, de relevancia práctica y neutro en cuanto al género para los padres y madres españoles.

Estado miembro	Denominación del permiso parental (idioma original)	Denominación de la prestación por permiso parental (idioma original)	Duración total del permiso a disposición de la familia (en meses)	Duración total del pago de la prestación (en meses por familia)
IE ([30])	Permiso parental / permiso parental	Prestación parental	16,2	4,2
IT	*Permiso parental*	*Indemnización por permiso parental* (Instituto Seguridad Social Social)	10 u 11 si es el padre se tarda al menos 3	9
LT	*Prestación por cuidado de hijos* de vacaciones	*Prestación por cuidado de hijos*	36	24
LU	*Permiso parental*	*Indemnización por vacaciones parental*	12	12
LV	*Prestación por cuidado de hijos* atvaļinājums	*Subsidio parental*	36	19
MT	La conciliación de la vida laboral y familiar para padres y cuidadores Reglamento, 2022	Subsidio por permiso parental	24 (público) 8 (privado)	4
NL	*Permiso parental*	(UWV) *Ouderschapsverlofuitkering*	13	4,5
PL	*Permiso parental*	*Subsidio por maternidad*	10,25	10,25
PT	*Permiso parental inicial complementario / Permiso parental*	*Subsidio parental inicial / Subsidio parental ampliado*	12	12
RO	*Permiso para el cuidado de los hijos*	*Indemnización mensual por crianza de los hijos*	24	24
SE	*Permiso parental*	*Subsidio parental*	18	16
SI	*Permiso parental*	*Subsidio parental*	10.7	10.7
SK ([31])	*Permiso parental*	*Materské* *Subsidio parental /*	36	36

Nota: Las cifras relativas a la duración se refieren a un único nacimiento, al primer hijo, y no incluyen las prórrogas disponibles en caso de partos múltiples, familias monoparentales o derechos relacionados con la discapacidad. Cuando la duración se expresa en semanas o días, las cifras se han convertido a meses tomando como base cuatro semanas por mes. La duración del permiso parental legal y de las prestaciones o pagos asociados se refiere a los derechos previstos en la legislación nacional.

Fuente: 21.ª Revisión Internacional de Políticas de Permisos e Investigaciones Relacionadas (2025), validada por expertos nacionales.

(30) Irlanda cuenta con dos regímenes de permiso parental distintos: el permiso parental (desde 1998), que otorga a cada progenitor hasta 26 semanas de permiso no remunerado con protección del puesto de trabajo, que puede disfrutarse en cualquier momento hasta que el niño cumpla 12 años, y el permiso y prestación parental (introducido en 2019), que otorga a cada progenitor hasta 9 semanas de permiso remunerado, que puede disfrutarse antes de que el niño cumpla 2 años. Ambos pueden ser disfrutados por el mismo progenitor, lo que eleva el total combinado a 35 semanas. Sin embargo, solo el régimen de permiso parental conlleva una prestación, cuya percepción depende del cumplimiento de los requisitos de cotización a la seguridad social.

(31) En Eslovaquia, el principal derecho remunerado de los padres durante el permiso parental es el *«Materské»* (prestación por maternidad), disponible de forma intransferible durante 28 semanas. A este le sigue o lo complementa el *«Rodičovský príspevok»* (subsidio parental), de cuantía fija, que se concede hasta que el niño cumpla tres años.

A lo largo de este informe, se distingue entre dos elementos: **el derecho al permiso parental**, es decir, el derecho legal a ausentarse del trabajo conservando el puesto de trabajo, y **el derecho a la prestación o pago asociado**, es decir, la compensación económica que se recibe durante dicho permiso.

En algunos marcos nacionales, ambos conceptos se presentan conjuntamente, y la política suele tratarlos como un único paquete. El derecho al permiso y el derecho a la prestación se rigen por las mismas condiciones, se gestionan con arreglo a las mismas normas y se aplican al mismo colectivo de padres. Un progenitor que cumpla los requisitos tiene acceso a ambos; uno que no los cumpla queda excluido de ambos. El presente informe se refiere a estos **sistemas** como «**sistemas integrados**» (Figura 31).

En muchos otros Estados miembros, el derecho a disfrutar de un permiso parental y el derecho a percibir una prestación durante dicho permiso se regulan por separado. El derecho al permiso suele estar recogido en la legislación laboral y vinculado a la situación laboral y a la antigüedad en el servicio. El derecho a una prestación suele estar regulado por la legislación de la seguridad social y puede depender de diferentes condiciones, como el historial de cotizaciones, la cobertura del seguro o la situación de residencia. Como resultado, un mismo progenitor puede tener derecho al permiso, pero no a la prestación. Un trabajador que no haya acumulado suficientes cotizaciones a la seguridad social puede tener derecho legal a disfrutar del permiso, pero no recibir ninguna prestación durante el mismo.
Por el contrario, un progenitor que trabaje por cuenta propia, esté inactivo o sea oficialmente desempleado puede tener derecho a una prestación universal a tanto alzado, pero no tener derecho a la protección del empleo, ya que no existe un contrato de trabajo que proteger. En este informe se hace referencia a estos como «**sistemas separados**».

Figura 31: Clasificación de los modelos de permiso parental y prestaciones (marzo de 2026)



Fuente: Investigación realizada por expertos nacionales para el presente estudio.

Incluso cuando un progenitor cumple los requisitos de elegibilidad y tiene derecho a una prestación, las modalidades de pago difieren entre los Estados miembros. Los países definen el importe de la prestación y las condiciones de pago de diversas maneras ([32]), lo que da lugar a variaciones entre países en cuanto a la forma en que se vinculan el permiso parental y las prestaciones relacionadas. Esto influye en quién puede acceder a las ayudas y en qué condiciones. En toda la UE, las prestaciones por permiso parental adoptan, en términos generales, dos formas (Tabla 10).

(32) De acuerdo con las circunstancias nacionales, como la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica, y teniendo en cuenta las competencias delegadas a los interlocutores sociales (artículo 8 de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar).

Tabla 10: Tipos de prestaciones por permiso parental (marzo de 2026)

	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU
Basado en los ingresos	✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
A tanto alzado	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
	IE	**IT**	**LT**	**LU**	**LV**	**MT**	**NL**	**PL**	**PT**	**RO**	**SE**	**SI**	**SK**	
Basado en los ingresos		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
A tanto alzado	✓					✓		✓	✓		✓		✓	

Nota: En el caso de Francia, no está vinculada a los ingresos, pero el importe varía en función de la modalidad de jornada laboral: la prestación PreParE (*Prestation partagée de l'éducation de l'enfant*) varía según el grado de reducción de la jornada laboral (suspensión total = 56 EUR/mes; ≤ 50 % de la jornada laboral = 294 EUR/mes; entre el 50 % y el 80 % = 170 EUR al mes); en Suecia, se basa en los ingresos (el 77,6 % de los ingresos) durante 195 días para quienes cumplen los requisitos, y los 45 días restantes se abonan a una tarifa plana de
180 SEK al día, incluso para quienes se acogen al régimen basado en los ingresos; los padres sin ingresos que cumplan los requisitos o con ingresos inferiores a un umbral mínimo reciben una cuantía fija de 250 SEK al día durante los 240 días completos; en Eslovaquia, la prestación parental (hasta que el niño cumpla 3 años) es una cantidad fija de 500,10 EUR al mes (o 364,80 EUR para quienes no hayan percibido la prestación por maternidad), pero la prestación por maternidad (28 semanas) se calcula en función de los ingresos, al 75 % de los ingresos medios; ambas prestaciones se perciben de forma consecutiva.

Fuente: Investigación realizada por expertos nacionales para el presente estudio.

Las prestaciones basadas en los ingresos, que son la modalidad más habitual, sustituyen una parte de los ingresos que el progenitor percibía antes de la baja ([33]). Las tasas de sustitución varían de un país a otro, pero los sistemas suelen aplicar tanto un mínimo (que protege a los progenitores con bajos ingresos) como un máximo (que limita los pagos para quienes perciben ingresos elevados). Dado que el derecho a la prestación y el nivel de pago se calculan en función de los ingresos previos individuales y del historial laboral, los padres con una vinculación débil o interrumpida con el mercado laboral pueden recibir una prestación baja o incluso no cumplir los requisitos para acceder a ella. Por el contrario, las tasas de sustitución parciales implican que el progenitor con mayores ingresos es el que más ingresos pierde al tomarse la baja, lo que hace que resulte más costoso para el progenitor que está en mejores condiciones de tomársela.

Las prestaciones a tanto alzado pagan una cantidad fija independiente de los ingresos previos. Algunos sistemas a tanto alzado están totalmente condicionados al empleo. Por ejemplo, Bélgica, Irlanda y Malta exigen haber estado empleado durante un período de tiempo determinado, lo que excluye a los padres desempleados y económicamente inactivos.
La prestación por permiso parental que reciben los padres es una cantidad fija cuyo acceso no es más amplio que el de un régimen basado en los ingresos. El programa PreParE de Francia presenta una variante adicional: se asemeja a una prestación a tanto alzado, pero exige haber realizado suficientes cotizaciones previas al seguro de pensiones, lo que, en la práctica, convierte el empleo previo en una condición para su percepción (Service Public, 2026).

Sin embargo, la mayoría de las prestaciones a tanto alzado se dan en sistemas mixtos en los que los padres que no tienen ingresos suficientes o no han realizado cotizaciones previas reciben una prestación de reserva a tanto alzado, mientras que aquellos que cumplen los requisitos reciben, en su lugar, una cuantía relacionada con los ingresos. A veces, esta prestación de reserva es una prestación independiente con denominación propia; otras veces, esta distinción se establece dentro de una misma ley. Por ejemplo, Polonia aplica la versión de prestación independiente: *el świadczenie rodzicielskie* es una prestación de reserva independiente que coexiste con el *zasiłek macierzyński,* basado en los ingresos (70 %, u 81,5 % con declaración previa). Hungría funciona de manera similar, pero de forma secuencial:

(33) A lo largo del informe, se utiliza «ingresos» como término general, ya que la mayoría de los regímenes calculan las prestaciones como un porcentaje del salario previo del solicitante derivado de su empleo. Algunos Estados miembros, en cambio, se basan en los ingresos netos (por ejemplo, *el Elterngeld* alemán, que está sujeto a una comprobación de recursos en función de los ingresos netos mensuales y se calcula sobre los ingresos netos en lugar de los brutos), y a los solicitantes autónomos se les suele evaluar en función de la base imponible en lugar de los ingresos, dada la ausencia de un salario de referencia.

El GYED (*Gyermekgondozási díj*) está vinculado a los ingresos (el 70 % de los ingresos, y requiere haber cotizado previamente) y cubre los dos primeros años para los padres asegurados; el GYES (*Gyermekgondozást segítő ellátás*) es una prestación a tanto alzado y basada en la residencia, que cubre el tercer año para todos, y es también la única prestación disponible en todo momento para los padres que nunca han tenido derecho al GYED. La prestación *Elterngeld* de Alemania abona un mínimo a tanto alzado a los padres sin ingresos previos y una cuantía relacionada con los ingresos a aquellos con historial laboral. En Portugal, la prestación social parental está disponible para los padres sin
antecedentes contributivos, pero solo cuando los ingresos del hogar se sitúan por debajo de un umbral definido, lo que la convierte en una red de seguridad selectiva más que en un régimen universal.

El diseño de las prestaciones por permiso parental y el nivel de las mismas determinan tanto quién se acoge al permiso como la duración del mismo. Las prestaciones a tanto alzado y de escasa cuantía desincentivan su uso, especialmente entre los padres y las personas con ingresos más elevados, mientras que las prestaciones relacionadas con los ingresos y más generosas fomentan un uso más prolongado y equitativo del permiso. Por ejemplo, en Austria los padres pueden elegir entre una cuenta de prestaciones por cuidado de hijos a tanto alzado y una prestación más breve relacionada con los ingresos que abona el 80 % de los ingresos previos. Los datos muestran que los padres con un nivel educativo más bajo son más propensos a elegir la opción de cuantía fija y, una vez acogidos a ella, a utilizarla durante más tiempo. Las personas con ingresos más altos, independientemente de su nivel educativo, son más propensas a elegir el régimen vinculado a los ingresos (Lorenz et al., 2022).

La adecuación de la prestación también influye en su uso. Estonia ofrece una tasa de sustitución de ingresos del 100 % y, tras una reforma de 2018 que aumentó la flexibilidad y los umbrales de pago, la proporción de padres que reciben prestaciones por permiso parental se duplicó, pasando del 8 % al 16 % en solo tres años (OCDE, 2022). Por el contrario, los estudios realizados en Irlanda relacionan la baja tasa de utilización entre los padres con la prestación a tanto alzado, que solo sustituye alrededor del 36 % del salario neto medio (Keane et al., 2025; Köppe, 2023).

La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar exige a los Estados miembros que remuneren el período mínimo no transferible del permiso parental a un nivel adecuado, pero deja en manos de cada país la decisión al respecto (artículo 8, apartado 3; considerando 31). El informe de transposición de la Comisión Europea define una remuneración adecuada como una sustitución de los ingresos de al menos el 66 % de los ingresos anteriores, o una cuantía fija equivalente al 66 % de los ingresos mensuales medios nacionales (Dobrotić et al., 2025; Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores et al., 2024). La tabla 11 muestra cómo se sitúan los Estados miembros con respecto a este umbral. En la sección 9.1.2 se examina con más detalle la adecuación de las prestaciones en toda la UE y su relación con el uso del permiso parental por parte de los padres.

Tabla 11: Adecuación de las prestaciones por permiso parental en la UE (marzo de 2026)

Categoría	Adecuación de las prestaciones	Estados miembros
Insuficiente	Importe a tanto alzado demasiado bajo (< 66 % del salario medio nacional)	BE, BG, CZ, IE, EL, FR, MT
	Porcentaje demasiado bajo (basado en los ingresos < 66 %)	IT: 80 % (1.er mes), 60 % (2.º mes), 30 % (resto) LV: 60 % (13 meses) o 43,75 % (19 meses)
	Parcialmente adecuado	AT (*): modalidad de cuantía fija < 66 %; HU (GYES): cuantía fija universal de ~ 73 EUR/mes < 66 %; LT (**): 60 % (opción de 18 meses) o 45 %/30 % (opción de 24 meses); SK (***): importe fijo de 365-500 EUR al mes < 66 %
Adecuado	Basado en los ingresos ≥ 66 % o a tanto alzado ≥ 66 % de salario medio nacional	DK (*****), DE (****), EE, ES, HR, CY, LT: 2 meses no transferibles; LU, HU (GYED): en función de los ingresos al 70 %, con un límite máximo del doble del salario mínimo; NL, AT: en función de los ingresos, el 80 % de los ingresos netos; PL, PT, RO, SI, FI, SE

Nota: Las cifras se presentan en bruto por defecto, de acuerdo con la norma nacional de presentación de informes. DE, IE, HR y AT se presentan en neto, ya que el neto es la norma nacional para estos países.

(*) AT: los padres eligen entre el *Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld*, basado en los ingresos (80 % de los ingresos netos), y el *Kinderbetreuungsgeldkonto*, de cuantía fija (suma global repartida a lo largo del período elegido, a menudo inferior al 66 %). Ambos regímenes son mutuamente excluyentes; (**) LT: dado que las prestaciones parentales lituanas se calculan sobre los ingresos netos asegurados y están a su vez exentas de cotizaciones a la seguridad social, las tasas de sustitución netas correspondientes son sustancialmente más elevadas, aproximadamente el 77 % en la opción de 18 meses y el 58 % y luego el 38 % en la opción de 24 meses; (***) SK: la prestación parental (500 EUR/mes o 365 EUR/mes) es una prestación a tanto alzado inferior al umbral del 66 %. La prestación por maternidad anterior (75 % de los ingresos) es adecuada, pero constituye un derecho independiente; (****) DE: *el «Elterngeld»* abona el 65 % de los ingresos netos anteriores, con un incremento progresivo para las personas con bajos ingresos. Por lo tanto, se incluye en la categoría de «adecuado»; (*****) DK: el 100 % de los ingresos anteriores, pero con un límite máximo semanal de 5 085 DKK (~ 680 EUR). Para los trabajadores que ganan por encima de este límite, la tasa de sustitución efectiva cae por debajo del 66 % de los ingresos medios nacionales. La sustitución íntegra es habitual mediante convenios colectivos, pero no constituye un derecho legal. Como muestra la tabla 10, la mayoría de los Estados miembros ofrecen prestaciones que cumplen el umbral de adecuación del 66 %, ya sea mediante una sustitución basada en los ingresos o mediante un equivalente a tanto alzado suficientemente generoso. Sin embargo, la adecuación es menos uniforme entre los países que aplican sistemas a tanto alzado, en los que los niveles de pago suelen situarse por debajo del umbral cuando se miden en relación con los ingresos medios nacionales. En el caso de los sistemas basados en los ingresos, la tasa de sustitución legal solo refleja una parte de la realidad: cuando los límites máximos de pago son bajos, las personas con ingresos más elevados pueden recibir una prestación que represente una parte considerablemente menor de sus ingresos reales, independientemente de la tasa nominal, lo que puede disuadir a la persona con ingresos más elevados (en la mayoría de los casos, el padre) de tomarse el permiso (véase la sección 9.1.2).

Fuente: El informe «La transposición de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en los Estados miembros de la UE», elaborado por la Dirección General de Justicia y Consumidores y la Katholieke Universiteit Leuven (Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores et al., 2024), junto con la investigación realizada por expertos nacionales para el presente estudio.

9.1.1. Condiciones de acceso en la UE

El acceso al permiso parental y a las prestaciones se está ampliando en la UE, pero sigue estando sujeto a condiciones. La mayoría de los padres y madres con un empleo estándar cumplen los requisitos, mientras que los autónomos, las personas con empleos atípicos o que trabajan en plataformas y quienes no tienen empleo siguen enfrentándose a barreras sistemáticas. El acceso se determina en función de múltiples criterios que se superponen. Partiendo de la tipología del EIGE de 2019 (EIGE, 2020c), este informe amplía el marco para reflejar mejor la evolución reciente, incluido el crecimiento del empleo atípico, los avances y las lagunas que aún persisten en el reconocimiento de las diversas formas de familia, así como la dimensión, a menudo pasada por alto, de la ciudadanía y las condiciones de residencia. La figura 32 presenta la tipología actualizada de las condiciones de acceso en las tres dimensiones.

Figura 32: Tipología de las condiciones de acceso al permiso parental y/o a las prestaciones en los Estados miembros

Condiciones relacionadas con el empleo o la situación en el mercado laboral
• Situación de actividad económica (empleado, desempleado, inactivo) • Duración del contrato (tiempo de permanencia con el empleador actual) • Historial de cotizaciones a la Seguridad Social • Tipo de empleo (por cuenta ajena, por cuenta propia, atípico) • Sector económico
Condiciones relacionadas con la situación familiar o del hogar
• Parejas heterosexuales • Parejas del mismo sexo de mujer • Parejas del mismo sexo masculinas • Padres y madres solteros • Padres adoptivos • Padres no residentes • Otros cuidadores (abuelos, tutores, parejas de hecho del progenitor biológico)
Condiciones relacionadas con la condición de ciudadanía
• Nacionales • Ciudadanos de la UE/EEE • Nacionales de países no pertenecientes a la UE, al EEE o a terceros países • Refugiados • Solicitantes de asilo • Personas acogidas a la Directiva sobre protección temporal

Nota: Las condiciones de elegibilidad en los 27 Estados miembros fueron documentadas por investigadores especializados en políticas familiares de cada Estado miembro.

Requisitos relacionados con el empleo

La situación de actividad económica —es decir, si una persona está empleada, en paro o inactiva— es el principal requisito para acceder al permiso parental en la mayoría de los países

En la mayoría de los Estados miembros, un progenitor debe ser trabajador por cuenta ajena para tener derecho legal al permiso parental. Esto refleja el diseño tradicional del permiso parental como un derecho social basado en el empleo. Los progenitores con contratos de trabajo estándar suelen estar cubiertos, mientras que aquellos que se encuentran fuera del marco laboral estándar pueden no estarlo (EIGE, 2020b, 2020c).

Los períodos mínimos de empleo y **los períodos mínimos de cotización a la Seguridad Social** constituyen otro criterio de elegibilidad habitual (véase más adelante en el anexo 4). La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar permite a los Estados miembros exigir hasta un año de empleo previo como condición para el permiso parental. La mayoría de los Estados miembros no exigen que los padres hayan trabajado para el mismo empleador durante un período mínimo para tener derecho al permiso parental. Cuando existe esta condición, oscila entre los 6 meses de Chipre y los 12 meses de Bélgica, Grecia, Francia, Luxemburgo, Malta y Rumanía.

Del mismo modo, la mayoría de los Estados miembros no supeditan el derecho a la prestación parental a un período mínimo de cotizaciones previas a la seguridad social. Sin embargo, varios establecen umbrales de alrededor de 6 meses —como Croacia y Portugal para las prestaciones basadas en los ingresos— o de 12 meses —como Bulgaria, Irlanda, Lituania, Luxemburgo y Rumanía—. Algunos países, entre ellos España y Francia, aplican normas más complejas vinculadas a la edad del progenitor o al orden de nacimiento del hijo.

En los sistemas basados en las cotizaciones, los padres pueden seguir teniendo derecho a la prestación cuando cambian de empleador, siempre que las cotizaciones a la seguridad social continúen sin interrupciones. Los requisitos de antigüedad suelen exigir un período mínimo de empleo con el mismo empleador. Esto puede excluir a los padres con trayectorias laborales interrumpidas o a quienes se incorporan por primera vez al mercado laboral. Estas normas pueden afectar de manera desproporcionada a los padres más jóvenes y a quienes tienen un empleo precario.

En el caso de los padres **desempleados o económicamente inactivos**, la cuestión no es el permiso parental en sí, sino si cumplen los requisitos para percibir una prestación. La elegibilidad varía mucho de un país a otro y depende principalmente de las cotizaciones recientes a la seguridad social. La mayoría de los sistemas exigen acreditar las cotizaciones durante un período específico previo al nacimiento del hijo, como 30 días en Polonia, 6 meses en Francia o 12 meses en Estonia, Lituania y Rumanía. Este diseño puede perjudicar a las mujeres que se alejaron del mercado laboral antes de su embarazo actual, ya fuera para criar a un hijo anterior o por cualquier otra razón.

Existen excepciones importantes. Algunos países ofrecen prestaciones universales o basadas en la residencia que no exigen haber trabajado previamente (Chequia, Alemania, Letonia, Hungría, Austria, Eslovaquia, Finlandia y Suecia). En Portugal, la prestación parental sustituye temporalmente a la prestación por desempleo para los padres que ya la perciben. En Rumanía, los meses en los que se ha estado inscrito como desempleado y se han percibido prestaciones cuentan para alcanzar el umbral de ingresos de 12 meses.

Los trabajadores con contratos de duración determinada cumplen formalmente los requisitos, pero deben averiguar cómo satisfacerlos en la práctica

En cuanto al **tipo de contrato** (temporal/indefinido, a tiempo parcial/a tiempo completo), todos los países incluyen formalmente a los trabajadores a tiempo parcial y a los que tienen contratos de duración determinada en la legislación sobre el permiso parental. Sin embargo, existe una brecha práctica entre los derechos a la baja y los derechos de protección del empleo: aunque los trabajadores con contratos de duración determinada suelen conservar el derecho a las prestaciones por baja parental en función de su situación laboral en el momento del embarazo o del nacimiento (a menudo pagadas por el Estado a través de los sistemas de seguridad social que continúan independientemente de la expiración del contrato), el derecho a reincorporarse al empleo deja de tener relevancia si el contrato de duración determinada finaliza durante el período de baja o antes de este, ya que no hay ningún puesto de trabajo al que volver.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, algunos países establecen umbrales mínimos explícitos de horas que pueden limitar el derecho a la prestación. Luxemburgo exige que los trabajadores trabajen al menos 10 horas a la semana para tener derecho al permiso parental. Dinamarca exige al menos 160 horas de trabajo en los cuatro meses anteriores al permiso, incluidas al menos 40 horas al mes en tres de esos meses, para tener derecho a las prestaciones. En Rumanía, un mes solo cuenta para el período de carencia de 12 meses si el progenitor ha trabajado al menos a media jornada.

Los padres autónomos dependen del acceso a las prestaciones, no de un permiso con protección del puesto de trabajo

En el caso de los padres **autónomos**, el derecho formal al permiso funciona de manera diferente al de los trabajadores por cuenta ajena. Dado que no existe una relación laboral que suspender, el acceso depende principalmente de si el progenitor cumple los requisitos para percibir una prestación parental en virtud del régimen de seguridad social correspondiente. La mayoría de los Estados miembros amplían ahora las prestaciones a los padres autónomos, y algunos también ofrecen protecciones similares en materia de permisos —un derecho legal que va más allá de un pago en efectivo y permite a los padres apartarse temporalmente de su actividad empresarial o profesional (véase la tabla 39 del anexo 4).

España es un buen ejemplo: los padres autónomos tienen el derecho legal de suspender temporalmente su actividad profesional tras el nacimiento o la adopción, junto con una exención parcial de las cotizaciones a la Seguridad Social durante ese período ([34]). Desde 2019, Francia concede a los padres autónomos una prestación por permiso parental de la misma duración que a los trabajadores por cuenta ajena, siempre que puedan demostrar que han suspendido parcial o totalmente su actividad profesional y que han completado los trimestres de cotización a la pensión exigidos (Dobrotić et al., 2025a). En los países con prestaciones universales, los padres autónomos tienen derecho a ellas de forma automática. En otros lugares, el acceso depende de que hayan mantenido el pago de las cotizaciones a la seguridad social en condiciones ampliamente comparables a las que se aplican a los trabajadores por cuenta ajena.

Los trabajadores en situaciones atípicas se enfrentan tanto a la exclusión legal como a obstáculos prácticos a la hora de acceder al permiso parental y a las prestaciones correspondientes

Los trabajadores atípicos, incluidos aquellos con contratos temporales o de duración determinada, los que tienen contratos de «cero horas», los trabajadores estacionales y los trabajadores cedidos por agencias de trabajo temporal, pueden verse excluidos del permiso parental tanto en la legislación como en la práctica. En Bélgica, Grecia, Malta y los Países Bajos, el permiso parental reglamentario está restringido legalmente solo a los empleados (Dobrotić et al., 2025a). La exclusión práctica se produce cuando las normas de acceso resultan difíciles de cumplir para los trabajadores con empleos fragmentados o inestables.
Los trabajadores de plataformas, los trabajadores con contratos de cero horas y los que tienen empleos de corta duración pueden tener dificultades para cumplir los requisitos mínimos de antigüedad laboral o de prestación de servicios. Como consecuencia, muchos trabajadores en situación precaria se enfrentan a
ante una difícil elección: dejar de trabajar sin protección laboral ni apoyo a los ingresos, o renunciar por completo al permiso.

Ciertos tipos de contrato quedan totalmente excluidos del derecho al permiso parental, especialmente el trabajo estacional. En Chequia y Polonia, por ejemplo, los trabajadores contratados mediante acuerdos de derecho civil, como *la «Dohoda o provedení práce»* (acuerdo sobre la ejecución del trabajo) y *la «Dohoda o pracovní činnost»* (acuerdo sobre la actividad laboral) de Chequia, o *la «umowa zlecenie»* (contrato de mandato) y *la «umowa o dzieło* (contrato para una obra determinada), no tienen derecho al permiso parental, ya que este depende de la existencia de un contrato de trabajo formal y no de una relación contractual regulada por el Derecho civil. Por el contrario, los trabajadores estacionales con un contrato de trabajo estándar tienen derecho al permiso en las mismas condiciones que el resto de los empleados.

Los trabajadores de plataformas (por ejemplo, los conductores de Uber, los repartidores de Deliveroo o los trabajadores de TaskRabbit) suelen clasificarse como autónomos, aunque algunos países los clasifican como trabajadores por cuenta ajena y su situación jurídica sigue estando regulada por

(34) Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf.

es objeto de controversia en muchas jurisdicciones. La Directiva de la UE sobre el trabajo en plataformas exige a los Estados miembros que reconozcan a los trabajadores de plataformas como empleados cuando las plataformas ejerzan control sobre su trabajo ([35]). Por lo tanto, su acceso al permiso parental depende principalmente de la clasificación jurídica y de las condiciones contractuales específicas con la plataforma, más que del tipo de trabajo que realizan.
La tabla 40 del anexo 4 resume los enfoques nacionales sobre la cobertura de los trabajadores de plataformas.

Los estudiantes están cubiertos principalmente a través de regímenes universales o específicos

Los estudiantes que se convierten en padres suelen tener un historial laboral escaso o nulo y rara vez han cotizado lo suficiente a la Seguridad Social como para tener derecho a prestaciones relacionadas con los ingresos. Algunos países han introducido regímenes específicos para subsanar esta laguna (tabla 12). En los países con prestaciones universales o basadas en la residencia (Chequia, Alemania, Hungría, Austria, Polonia, Eslovaquia, Finlandia), los estudiantes están cubiertos en las mismas condiciones que el resto de la población. En Dinamarca, los estudiantes que reciben becas de estudios del Estado tienen derecho a nueve meses de ayuda adicional tras el nacimiento de un hijo (12 meses para las familias monoparentales), en el marco del Plan Estatal de Becas y Préstamos Educativos (Agencia Danesa de Educación Superior y Ciencia, s. f.). En Estonia y Letonia, existe el derecho legal a una excedencia académica para el cuidado de los hijos.

Tabla 12: Disposiciones específicas sobre el permiso parental para estudiantes en determinados Estados miembros

DE	Los estudiantes tienen derecho a la prestación parental (*Elterngeld*) siempre que cumplan las condiciones habituales de cuidar ellos mismos al niño, vivir en el mismo hogar y no realizar más de 32 horas de trabajo remunerado a la semana. A estos efectos, los estudios no se consideran empleo (Nagel, 2025). Los estudiantes sin ingresos previos reciben el importe mínimo básico *de la Elterngeld*, mientras que aquellos que han trabajado mientras estudiaban pueden recibir una prestación relacionada con los ingresos.
HU	Se ha introducido una prestación específica para estudiantes (*diplomás* GYED), que ofrece cobertura de prestación parental a los estudiantes de educación superior que no cumplirían los requisitos para la GYED estándar, basada en el empleo. Se abona a un tipo fijo del 70 % del salario mínimo legal para los estudiantes de grado y del 70 % del salario mínimo garantizado para los matriculados en programas de máster o doctorado (Pénzcentrum, 2025). El derecho a la prestación se basa en la matriculación reciente en una institución de educación superior reconocida por el Estado. Otros requisitos incluyen la nacionalidad húngara o de otro país del EEE y tener la residencia registrada en Hungría en el momento del nacimiento del hijo.
RO	Los alumnos y estudiantes a tiempo completo de todos los niveles educativos tienen derecho tanto a un permiso como a una prestación parental (Ordenanza de Emergencia del Gobierno n.º 111/2010, 2010). A falta de ingresos previos, reciben la prestación mínima. Los estudiantes pueden optar por suspender su contrato de estudios y tomarse un permiso a tiempo completo, o reincorporarse a las clases mientras están de baja; las instituciones de educación superior exigen una asistencia del 75 % a los seminarios, lo que permite combinar ambas opciones.
SE	Los padres pueden percibir la prestación parental (*föräldrapenning*) si se quedan en casa con el niño en lugar de trabajar, buscar trabajo o estudiar. Los padres desempleados o que cursan estudios pueden percibir la prestación todos los días de la semana en los que interrumpan o suspendan sus estudios para cuidar del niño (Försäkringskassan, 2025).

(35) Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas (DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

Algunos grupos profesionales quedan excluidos de las normas habituales de acceso al permiso parental basadas en la relación laboral

Algunos grupos profesionales quedan al margen de la legislación laboral estándar porque su relación con el Estado o con el empleador no se basa en un contrato de trabajo ordinario. Los representantes electos, por ejemplo, ejercen un mandato público, mientras que el personal militar y los jueces están sujetos a normas legales o constitucionales específicas vinculadas al servicio público o a la independencia judicial. En consecuencia, sus derechos a permisos y prestaciones se rigen por regímenes específicos de cada sector, en lugar del Código Laboral general, lo que tiene implicaciones diferentes según los países (Tabla 13).

Tabla 13: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para los trabajadores de determinados sectores

Diputados	Los representantes electos a nivel nacional ejercen un mandato en lugar de tener un contrato de trabajo y, por lo tanto, quedan fuera del ámbito de aplicación de la legislación estándar sobre permiso parental; la forma en que los países abordan esta laguna varía considerablemente. • Estonia permite a los diputados y concejales municipales solicitar la suspensión de su mandato con fines de crianza de los hijos, pero por un período no inferior a tres meses (Riigi Teataja, 2025). • Irlanda amplió el permiso de maternidad a las diputadas del Oireachtas y a las concejalas locales (Ley de Protección de la Maternidad, Igualdad en el Empleo y Conservación de Determinados Registros de 2024); sin embargo, los diputados, senadores y ministros no tienen derecho al permiso de paternidad ni al permiso parental (Gobierno de Irlanda, 2025). • En Letonia, los diputados pueden renunciar temporalmente a su mandato mientras dure el permiso para el cuidado de los hijos, y se invita al siguiente candidato de la lista electoral a ocupar el escaño de forma interina. • En Francia, una propuesta legislativa de 2022 para permitir que los diputados que tengan un hijo puedan ser sustituidos temporalmente por su suplente (*suppléant*) no se ha aprobado hasta la fecha (de Belleville, 2026). • En Luxemburgo, los diputados no tienen derecho al permiso de maternidad ni al permiso parental, y las diputadas embarazadas no pueden ser sustituidas formalmente por otro candidato. Las disposiciones vigentes permiten a los diputados votar por poder durante las ausencias relacionadas con el parto, y las mujeres embarazadas pueden ser sustituidas por compañeros de su grupo en las comisiones parlamentarias; un nuevo estatuto que está elaborando la administración de la cámara podría introducir derechos de sustitución más amplios (Javel, 2025).
Personal militar	Los miembros de las fuerzas armadas de la mayoría de los países acceden al permiso parental a través de estatutos militares específicos, en lugar del Código Laboral; el derecho es, en términos generales, equivalente en cuanto a su duración, pero las exigencias operativas pueden retrasarlo o interrumpirlo. • En Portugal, los derechos de permiso pueden suspenderse formalmente para los miembros del ejército en campaña activa, en el mar, en aeronaves o en misiones temporales en el extranjero; los derechos se aplazan, en lugar de perderse, una vez que finaliza la circunstancia que los limita (Decreto-Ley 90/2015, art. 102). Cuando ambos progenitores son militares, no puede imponerse la suspensión a ambos simultáneamente. • En Chipre, la jerarquía militar conserva la autoridad legal para aplazar o revocar el permiso por motivos de disponibilidad operativa y necesidades del servicio (Ley de la Guardia Nacional de 2011, arts. 11 y 39, apartado 3). Los reclutas solo tienen derecho a 15 días; el personal fijo está cubierto en las condiciones habituales. • En Francia, el permiso parental militar es un derecho reconocido en virtud del Código de la Defensa (art. L4138-14), no requiere antigüedad previa y tiene una duración hasta que el niño cumpla tres años, pero no es remunerado, y el acceso a las prestaciones está condicionado al cumplimiento de los criterios generales de elegibilidad del programa PreParE. • En Luxemburgo, a los soldados voluntarios se les concede explícitamente un permiso parental conforme al Código Laboral (Ley de 7 de agosto de 2023, art. 89); el régimen aplicable al personal militar de carrera está codificado de forma menos clara.

Jueces y magistrados	Los funcionarios judiciales no están sujetos al Código Laboral, pero suelen tener acceso a derechos equivalentes a través de los estatutos de la función judicial, con un permiso al que tienen derecho de pleno derecho y la protección del puesto de trabajo garantizada. • En Francia, los magistrados pueden disfrutar de un permiso parental de pleno derecho hasta que el niño cumpla tres años, en virtud de la Ordenanza n.º 58-1270, de 22 de diciembre de 1958; el permiso no es remunerado, pero determinados períodos cuentan a efectos de la promoción profesional y los derechos de pensión. • En Chipre, los jueces quedan explícitamente excluidos por completo del permiso parental, al estar clasificados como funcionarios constitucionales y no como empleados en virtud de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de 2022 (Ley de Administración de Justicia de 1964).
Trabajadores domésticos	Todos los Estados miembros consideran que los trabajadores domésticos declarados tienen derecho al permiso en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, con una excepción notable: • en Italia, quedan expresamente excluidos del permiso parental en virtud del Decreto Legislativo n.º 151/2001 y no están cubiertos por el régimen general aplicable a los trabajadores por cuenta ajena.

En conjunto, estas brechas profesionales se concentran en un patrón específico: los parlamentos nacionales y las fuerzas armadas se encuentran entre las profesiones en las que los hombres siguen estando más sobrerrepresentados en toda la UE. Las mujeres ocupan solo el 33 % de los escaños en los parlamentos nacionales de toda la UE (Tabla 6) y representan apenas el 13 % del personal de las fuerzas armadas, cayendo su representación a alrededor del 11 % entre los rangos de oficiales más altos (EIGE, 2026d). En estos ámbitos, la ausencia de un derecho legal a la baja, o la facultad discrecional de aplazarla por motivos operativos (por ejemplo, despliegue activo, servicio en el mar o una misión en el extranjero), elimina una de las pocas herramientas formales que, de otro modo, podrían animar a los hombres a tomarse la baja.
Esto refuerza las normas de cuidado basadas en el género en sectores en los que el cambio cultural ya resulta difícil. Además, perjudica a las mujeres que trabajan en estos ámbitos. Al carecer de un derecho garantizado, deben negociar el permiso de manera informal o depender de la discrecionalidad, lo que añade otra barrera a la progresión profesional en sectores en los que ya están infrarrepresentadas.

En general, las condiciones examinadas en este apartado muestran que el permiso parental es un derecho basado en el empleo en la mayoría de los Estados miembros, por lo que el acceso se reduce a medida que disminuye la vinculación con el mercado laboral. Los trabajadores por cuenta ajena suelen estar cubiertos, mientras que los padres autónomos suelen quedar excluidos del permiso con protección del puesto de trabajo, aunque muchos puedan acceder a prestaciones por separado a través de la seguridad social obligatoria o voluntaria. Los trabajadores atípicos y los de plataformas se enfrentan a barreras prácticas tanto para acceder al permiso como a las prestaciones. Los padres que no están empleados suelen tener acceso a ayudas únicamente cuando las prestaciones se basan en la residencia y no en el empleo o el historial de cotizaciones. La pauta recurrente es que la elegibilidad depende de la solidez y la continuidad de la situación laboral de los padres, más que del mero hecho de ser padres. Esto supone una desventaja estructural para las mujeres, los padres más jóvenes, los estudiantes y quienes tienen un empleo precario.

Condiciones de acceso relacionadas con la familia y el hogar

El derecho al permiso parental también depende de la estructura familiar y de la relación jurídica entre el progenitor y el menor. Esto incluye si el progenitor es biológico o adoptivo, si los progenitores forman una pareja (incluida la composición de género de la misma), si el menor es criado por un progenitor soltero y si se reconocen otras modalidades de cuidado. La tabla 14 resume los requisitos de estos diferentes grupos de progenitores. Aunque, en principio, el permiso parental pretende ser neutro en cuanto al género, las legislaciones nacionales difieren en cuanto al grado en que reconocen las diversas formas familiares.

Tabla 14: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental según la situación familiar o individual (marzo de 2026)

	Padres adoptivos		Padres o madres solteros		Madres del mismo sexo		Padres del mismo sexo	
	Derecho al permiso	Prestación	Derecho al permiso	Prestación	Derecho al permiso	Prestación	Derecho al permiso	Prestación
BE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
BG	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
CZ	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
No sé	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
DE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
EE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
IE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
EL	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
ES	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
FR	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
RR. HH.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
TI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
CY	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
LV	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
LT	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
LU	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
HU	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
MT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
NL	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
AT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
PL	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
PT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
RO	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
SI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SK	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
FI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Los padres adoptivos tienen derecho a ello en condiciones similares, a veces con derechos más amplios

Los padres adoptivos suelen tener derecho al permiso parental y a las prestaciones correspondientes con arreglo a los mismos criterios de elegibilidad que los padres biológicos, a partir de la fecha en que el niño pasa a formar parte de la familia. Sin embargo, en algunos Estados miembros, las normas específicas en materia de adopción ofrecen ayudas adicionales o con una estructura diferente para reflejar las circunstancias de la adopción. Estas diferencias no suponen necesariamente una desventaja para las familias adoptivas. En Eslovaquia, por ejemplo, los padres biológicos pueden disfrutar de un permiso parental hasta que el niño cumpla tres años, mientras que los padres adoptivos tienen derecho a tres años de permiso a partir de la fecha de la adopción y pueden percibir la prestación parental hasta que el niño cumpla seis años. En Finlandia, los padres adoptivos tienen derecho a un permiso de dos años a partir de la fecha en que el niño pasa a estar a su cargo hasta que cumpla 18 años.

Las familias monoparentales tienen los mismos derechos y, a menudo, reciben prestaciones compensatorias

En el caso de **las familias monoparentales**, la cuestión política relevante es si reciben derechos adicionales para compensar el hecho de que no puedan beneficiarse de las disposiciones destinadas a fomentar el reparto del permiso entre ambos progenitores. En varios Estados miembros, existen normas específicas que prevén una mayor duración del permiso o unos niveles de prestaciones más elevados para compensar esta desventaja. En España, los padres y madres solteros tienen derecho a 32 semanas de permiso parental, frente a las 19 semanas de los padres y madres en pareja, lo que consolida de hecho un derecho de dos progenitores en un derecho de un único cuidador. En Lituania, la compensación se proporciona mediante un pago: los padres y madres solteros reciben dos meses adicionales de prestación además de su propia cuota intransferible, lo que les otorga cuatro meses remunerados al 100 % del salario. En Bulgaria y Eslovenia, las familias monoparentales pueden, en determinadas condiciones, acceder al derecho completo al permiso que, de otro modo, se dividiría entre dos progenitores. De manera similar, Francia permite que un progenitor que cría a un hijo en solitario utilice la parte que correspondería al otro progenitor de determinadas prestaciones (Dobrotić et al., 2025b). En todos estos sistemas, el principio es similar: los regímenes de permiso diseñados en torno a los hogares con dos progenitores pueden suponer una desventaja para las familias monoparentales, a menos que se incorporen medidas compensatorias.

El acceso de las parejas del mismo sexo al permiso depende de la paternidad o maternidad legal, no de las propias normas sobre el permiso

En la UE, la posibilidad de que **las parejas del mismo sexo** accedan al permiso parental y a las prestaciones relacionadas depende de un paso inicial y más fundamental: si ambas parejas pueden ser reconocidas legalmente como padres del niño. Dinamarca, los Países Bajos, Finlandia y Suecia han ampliado progresivamente las vías de acceso a la paternidad para las parejas del mismo sexo mediante la adopción por parte de un segundo progenitor, el reconocimiento al nacer de los niños concebidos con donantes identificables o las normas de paternidad automática para las comadres (Evertsson et al., 2020; Oficina del Gobierno de Suecia, 2025; Laursen, 2024). Estas reformas han tenido por objeto armonizar la paternidad legal con los derechos a los permisos familiares, aunque persisten ciertas complejidades, especialmente para las parejas de hombres que recurren a la gestación subrogada en el extranjero, la cual a menudo carece de regulación o está sujeta a restricciones y puede retrasar la paternidad legal y, por lo tanto, el acceso al permiso parental (Evertsson et al., 2020).

En los países en los que las parejas del mismo sexo no pueden ser conjuntamente los padres legales de un niño, solo uno de los miembros de la pareja (el progenitor biológico o gestante) tendrá derecho legal al permiso parental y a las prestaciones correspondientes. En Bulgaria, Chipre, Lituania, Hungría, Rumanía y Eslovaquia, ni las parejas de mujeres ni las de hombres del mismo sexo tienen derecho al permiso. Estos países o bien no reconocen legalmente las uniones entre personas del mismo sexo

(Bulgaria, Lituania, Rumanía, Eslovaquia) o, cuando existen uniones registradas (Chipre, Hungría), no ofrecen una vía legal para que la pareja no biológica o no gestante establezca la paternidad o la maternidad mediante la adopción o cualquier mecanismo equivalente. En todos estos casos, la exclusión se produce exclusivamente en el ámbito del Derecho de familia: la legislación sobre el permiso parental es formalmente neutra en cuanto al género, pero, dado que la segunda pareja nunca puede adquirir la condición jurídica de progenitor que da derecho a dicho permiso, queda excluida en la práctica.

Los acontecimientos recientes ilustran cómo los Estados miembros están abordando estas complejidades, pero también revelan diferencias sustanciales en la forma en que las parejas de mujeres y de hombres —lesbianas, gais, bisexuales, trans, no binarias, intersexuales y queer— se ven afectadas por las normas restrictivas en materia de paternidad legal. En las jurisdicciones en las que solo se reconoce automáticamente a la madre gestante como progenitora legal, las parejas de mujeres pueden conseguir el reconocimiento de la copaternidad a través de la adopción por parte de un segundo progenitor o de vías de reproducción asistida ya establecidas. En 2022, Suecia introdujo una nueva norma para las parejas de mujeres del mismo sexo de nacionalidad extranjera: bajo determinadas condiciones, una mujer que esté o haya estado casada con la madre del niño es reconocida automáticamente como progenitora del mismo (Oficinas del Gobierno de Suecia, 2025).

Si ninguna de las parejas es el padre biológico, las parejas de hombres del mismo sexo suelen enfrentarse a vías más limitadas para alcanzar la paternidad legal. En la mayoría de los Estados miembros, la gestación subrogada sigue sin estar regulada legalmente, lo que significa que pueden seguir realizándose acuerdos, pero a menudo sin vías claras para establecer la paternidad o hacer cumplir los términos del acuerdo. Algunos Estados miembros han prohibido explícitamente esta práctica (p. ej., Bélgica, Alemania, Francia), mientras que otros (Irlanda, Grecia, Chipre, Portugal) han adoptado legislación que permite la gestación subrogada altruista ([36]) (de Groot, 2025). La adopción puede ofrecer una vía hacia la paternidad a las parejas de hombres del mismo sexo, aunque puede resultar insuficiente o poco atractiva para quienes desean tener un vínculo genético con su hijo (Teschlade, 2024). En aproximadamente la mitad de los Estados miembros, las parejas del mismo sexo pueden ahora recurrir a la adopción por parte de un segundo progenitor o de un hijastro, pero esta vía suele requerir trámites legales posteriores al nacimiento (ILGA Europe, 2025).

El acceso al permiso parental para otros cuidadores es limitado y está sujeto a condiciones

El permiso parental se concede, por lo general, a los padres legales del niño: la madre biológica y el padre reconocido, o el progenitor o los progenitores adoptivos. En algunos Estados miembros, el acceso a las prestaciones por permiso parental también depende de si el progenitor vive en el mismo hogar que el niño. Alemania, Austria y Rumanía, por ejemplo, establecen la convivencia como condición explícita para tener derecho a las prestaciones (Dobrotić et al., 2025a). Cuando se aplican estas normas, se parte del supuesto de un modelo familiar de convivencia y pueden limitar el acceso a las prestaciones de los padres separados o divorciados (Zilincikova et al., 2023).

(36) Un acuerdo de gestación subrogada en el que los futuros padres no pagan nada a la gestante subrogada o, lo que es más habitual, solo le reembolsan los «gastos razonables» asociados a la gestación subrogada. No se abona a la gestante subrogada ninguna remuneración económica más allá de esto (de Groot, 2025).

Tabla 15: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para personas distintas de los padres biológicos (marzo de 2026)

	Abuelos		Tutores		Parejas de hecho del progenitor biológico	
	Derecho al permiso	Prestación	Derecho al permiso	Prestación	Derecho al permiso	Prestación
BE	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
BG	No	No	Sí	Sí	No	No
CZ	No	No	Sí	Sí	No	No
No sé	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
DE	No	No	Sí	Sí	No	No
EE	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
IE	No	No	No	No	Sí	Sí
EL	No	No	Sí	Sí	No	No
ES	No	No	Sí	Sí	No	No
FR	No	No	No	No	No	No
RR. HH.	No	No	Sí	Sí	No	No
TI	No	No	Sí	Sí	No	No
CY	No	No	No	No	No	No
LV	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
LT	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
LU	No	No	No	No	No	No
HU	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
MT	No	No	Sí	Sí	No	No
NL	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
AT	No	No	No	No	No	No
PL	No	No	Sí	Sí	No	No
PT	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
RO	No	No	Sí	Sí	No	No
SI	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
SK	No	No	Sí	Sí	No	Sí
FI	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
SE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Algunos Estados miembros permiten a los abuelos disfrutar de un permiso parental en circunstancias específicas (Dinamarca, Lituania, Hungría, Eslovenia y Suecia) (Tabla 15). En la mayoría de los casos, esto refleja unas «condiciones de activación» definidas de forma restrictiva, más que un reconocimiento general de los abuelos como cuidadores con derecho independiente al permiso (Tabla 16).

Tabla 16: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para familiares distintos de los padres o tutores

BG	Se permite transferir las vacaciones no disfrutadas a cualquiera de los abuelos del menor cuando el hijo de un progenitor soltero o de un tutor haya perdido a ambos progenitores.
DK	Un abuelo o un hermano de los padres puede recibir la parte transferible de 13 semanas del permiso, pero solo cuando el solicitante sea un padre o madre soltero y el abuelo pueda demostrar una relación parental con el menor en calidad de «padre o madre social».
HU	Los abuelos que no sean pensionistas y que se encarguen del cuidado y la crianza del niño mientras los padres trabajan pueden acogerse al GYED (prestación basada en los ingresos). Solo un abuelo puede solicitar el GYED a la vez, aunque puede hacerlo para varios nietos simultáneamente si procede. El importe de la prestación es el mismo que el que correspondería a los padres (Tesorería del Estado de Hungría, 2025). La GYES (universal) está disponible para los abuelos desde el primer hasta el tercer cumpleaños del niño, siempre que este sea cuidado en el propio domicilio del abuelo y con el consentimiento de los padres (Tesorería del Estado de Hungría, 2023).
SI	El derecho de los abuelos se limita a los casos en los que la madre sea menor de 18 años y sea aprendiz, alumna o estudiante; el abuelo debe estar asegurado por la prestación parental y se requiere el consentimiento de los padres.
SE	No se prevé el derecho de los abuelos como tal, pero se permite a los padres transferir días a un abuelo, siempre que el beneficiario cumpla por sí mismo los criterios de residencia y de seguro social del régimen de prestaciones parentales.

La situación es diferente cuando un abuelo, otro familiar o una persona ajena a la familia ha sido reconocido formalmente como **tutor legal** del menor. En tales casos, se reconoce el derecho en un mayor número de Estados miembros (Tabla 15). Existe una categoría aparte que se refiere a **las parejas de hecho de un progenitor biológico**: personas que viven con el niño y ayudan a criarlo, pero que no tienen la condición legal de progenitor y no mantienen una relación de pareja formalmente reconocida con el progenitor biológico. Su acceso al permiso parental varía según los Estados miembros y depende de cómo defina la legislación nacional los requisitos para tener derecho a dicho permiso (Tabla 15 y Tabla 17).

Tabla 17: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para las parejas de hecho de los progenitores biológicos

BE	En el caso de parejas de mujeres del mismo sexo en las que el padre biológico no haya reconocido al niño, la pareja de la madre puede tener derecho a la baja parental en calidad de comadre, pero solo si puede demostrar que ha estado empadronada en la misma dirección de forma ininterrumpida durante los tres años anteriores al nacimiento.
DK	Una pareja de hecho solo tiene derecho a la baja si hay un único progenitor biológico; es decir, el derecho se aplica como sustituto del segundo progenitor ausente, no como un derecho independiente. La pareja también debe cumplir los requisitos para ser considerada «progenitor social» con una relación de tipo parental con el niño.
NL	Las parejas de hecho tienen derecho a la parte correspondiente al permiso remunerado, pero deben convivir con el niño y disfrutar del permiso remunerado en el plazo de un año desde que el niño se incorpore al hogar. Si no existe reconocimiento legal de la responsabilidad parental, solo se concede una prestación remunerada limitada a nueve semanas (en lugar del derecho parental completo).
FI	Las parejas no tienen derecho por sí mismas, pero un progenitor con derecho puede transferir hasta 63 días a su pareja de hecho, siempre que esta esté asegurada en virtud de la Ley del Seguro de Salud. El derecho se deriva del progenitor, no de la relación en sí.

Teniendo en cuenta las distintas situaciones familiares y de convivencia, la conclusión principal es que la legislación sobre el permiso parental es, formalmente, neutra en cuanto al género, pero el acceso al permiso depende de si el Derecho de familia nacional reconoce la relación entre progenitor e hijo. Los progenitores adoptivos y las familias monoparentales suelen estar cubiertos, a menudo con derechos compensatorios, mientras que las parejas del mismo sexo siguen excluidas en varios Estados miembros, no por las normas sobre el permiso, sino porque el progenitor no biológico puede no tener vía para obtener la paternidad o maternidad legal conjunta. El acceso de los abuelos, los tutores legales y las parejas de hecho es, con pocas excepciones, limitado y suele estar vinculado a condiciones específicas de elegibilidad.

Condiciones de elegibilidad relacionadas con la ciudadanía y la residencia

Por último, los requisitos de acceso suelen depender de la situación de residencia, la duración de la estancia en un país, la ciudadanía o la situación migratoria (Tabla 18). Estas normas pueden limitar el acceso de los migrantes, los residentes extranjeros y, especialmente, los solicitantes de asilo o los inmigrantes recientes (Duvander et al., 2023). Los grupos de migrantes también son muy diversos: los migrantes de retorno, los trabajadores transfronterizos, los refugiados, los migrantes laborales y los migrantes familiares pueden enfrentarse cada uno a distintas barreras legales y prácticas para acceder al permiso parental y a las prestaciones relacionadas.

Tabla 18: Políticas de permiso parental basadas en condiciones relacionadas con la residencia (marzo de 2026)

	Otros ciudadanos de la UE/EEE		Ciudadanos de fuera de la UE/EEE		Refugiados		Solicitantes de asilo		Personas amparadas por la Directiva sobre protección temporal	
	Salida	Prestaciones	Salida	Prestaciones	Salida	Prestaciones	Salida	Prestaciones	Salida	Prestaciones
BE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
BG	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
CZ	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
No sé	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
DE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
EE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
IE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
EL	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
ES	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
FR	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
RR. HH.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
TI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
CY	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
LV	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
LT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
LU	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
HU	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
MT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
NL	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
AT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
PL	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
PT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
RO	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
SI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SK	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
FI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
SE	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Los ciudadanos de la UE que se trasladan o trabajan en otro Estado miembro están cubiertos por los mecanismos de coordinación de la seguridad social de la UE, pero siguen existiendo diferencias nacionales en cuanto a los requisitos de acceso

Para **los ciudadanos de la UE** que se trasladan a otro Estado miembro o trabajan en el extranjero, el derecho al permiso parental se rige por un marco normativo de varios niveles. El Reglamento (CE) n.º 883/2004, relativo a la coordinación de los sistemas de seguridad social, establece el marco para las situaciones transfronterizas. Asigna a cada trabajador móvil un único Estado miembro competente y exige que se tengan en cuenta los períodos anteriores de seguro, trabajo o residencia en otros países ([37]). Asimismo, garantiza que las personas amparadas por la legislación de un Estado miembro reciban el mismo trato que los nacionales de ese país, y que, en general, se puedan percibir determinadas prestaciones en metálico mientras se reside en otro país. En la práctica, las disparidades tienden a surgir no de las normas de coordinación, sino de las condiciones nacionales que estas dejan vigentes, como los requisitos mínimos de cotización o de antigüedad que los trabajadores con trayectorias profesionales transfronterizas breves o interrumpidas pueden tener dificultades para cumplir.

La complejidad aumenta a la hora de decidir qué legislación nacional se aplica y si el permiso parental se considera una prestación de seguridad social regulada por las normas de coordinación de la UE o un derecho laboral que compete a las autoridades nacionales. Alemania, por ejemplo, reconoce explícitamente a los nacionales de los Estados miembros de la UE el derecho a la prestación parental en las mismas condiciones que a los nacionales alemanes si residen o trabajan en Alemania (Ministerio Federal del Interior, de Obras Públicas y de la Comunidad, et al., 2021).

Sin embargo, dado que los Estados miembros clasifican el permiso parental y las prestaciones de manera diferente, los trabajadores transfronterizos pueden quedarse sin acceso al permiso ni a las prestaciones correspondientes en ninguno de los dos países. En la región fronteriza entre los Países Bajos y Bélgica, por ejemplo, algunos trabajadores transfronterizos no reciben ninguna prestación parental, ya que Bélgica considera que dicha prestación está vinculada al Derecho laboral, mientras que los Países Bajos la clasifican como una cuestión de seguridad social sujeta a las normas de coordinación de la UE (Schakelpunt Border Barriers Flanders-Netherlands, 2025).

La propuesta de la Comisión Europea de 2016 para revisar el Reglamento (CE) n.º 883/2004 tenía por objeto mejorar la coordinación de las prestaciones familiares, incluyendo propuestas para considerar las prestaciones por crianza de los hijos como un derecho individual de cada progenitor, en lugar de un derecho a nivel de hogar ([38]). Esto contribuiría a reducir las situaciones en las que los progenitores transfronterizos pierden el derecho a la prestación debido a que los países clasifican la misma prestación de manera diferente. Las negociaciones fueron largas y políticamente controvertidas (Business Europe et al., 2025). En abril de 2026, el Consejo y el Parlamento alcanzaron un acuerdo provisional sobre las normas revisadas, que posteriormente fue respaldado, a la espera de su adopción formal por ambas instituciones (Consejo de la Unión Europea, 2026b).

(37) Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/oj).

(38) Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 883/2004, relativo a la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, COM(2016) 815 final, de 13 de diciembre de 2016, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52016PC0815.

Los ciudadanos de países no pertenecientes a la UE cumplen formalmente los mismos requisitos que los ciudadanos de la UE, pero los requisitos de residencia dificultan el acceso real

Los ciudadanos de países no pertenecientes a la UE ni al EEE suelen tener derecho al permiso parental y a las prestaciones si residen y trabajan legalmente en el país y cumplen las mismas condiciones de empleo o cotización que los ciudadanos. En la práctica, el derecho suele estar vinculado a la situación laboral legal más que a la nacionalidad.

El acceso puede verse limitado cuando la obtención de los permisos de residencia lleva mucho tiempo o cuando la normativa nacional exige un historial continuo de residencia, empleo o seguro. En Croacia, por ejemplo, dos tipos específicos de permisos —la exención laboral por paternidad y el permiso para el cuidado parental del hijo— requieren tres o cinco años de residencia continua como residente de larga duración o permanente (Comisión Europea, 2025b). Dado que los ciudadanos de países no pertenecientes a la UE suelen comenzar con permisos temporales y pueden permanecer en esa situación hasta cinco años antes de poder optar a la residencia de larga duración, el período de espera efectivo puede prolongarse hasta entre 8 y 10 años. Esto supone una barrera práctica que no se aplica de la misma manera a los nacionales o a los ciudadanos de la UE. Alemania también exige al menos seis meses de residencia y un derecho de estancia válido antes de poder acceder al permiso parental o a las prestaciones. Sin embargo, los acuerdos bilaterales con Turquía, Argelia, Marruecos y Túnez permiten a los nacionales de estos países acceder a determinadas prestaciones familiares incluso con un estatuto de estancia tolerada (*Duldung*), eludiendo los requisitos habituales del permiso de residencia (Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V., s. f.).

Los refugiados suelen tener derecho al permiso parental y a las prestaciones, mientras que la elegibilidad de los solicitantes de asilo suele variar

Las normas de elegibilidad son especialmente complejas para **los refugiados y los solicitantes de asilo**, que pueden enfrentarse a obstáculos adicionales tanto para acceder al mercado laboral como a las prestaciones sociales (Duvander et al., 2023). Los refugiados reconocidos oficialmente tienen derecho a estas prestaciones en todos los Estados miembros en las mismas condiciones que el resto de padres, siempre que cumplan los requisitos habituales de empleo y/o cotización. El reconocimiento del estatuto de refugiado les da, en la práctica, acceso al mercado laboral y a los sistemas de seguridad social en condiciones ampliamente comparables a las de los nacionales.

En el caso de los solicitantes de asilo, la principal barrera es el acceso al trabajo. Muchos Estados miembros restringen el empleo mientras la decisión sobre el asilo está pendiente y conceden permisos de trabajo solo tras un período de espera, que suele ser de seis meses en Irlanda, Francia, los Países Bajos y Eslovaquia, o de tres meses en Letonia. Incluso una vez que se les permite trabajar, los solicitantes de asilo suelen tener un historial laboral o de cotización demasiado breve para tener derecho a prestaciones parentales vinculadas a los ingresos. También pueden surgir barreras en los sistemas con prestaciones a tanto alzado o universales. Chequia y Eslovaquia excluyen explícitamente a los solicitantes de asilo de las prestaciones parentales, mientras que Letonia los excluye de las prestaciones familiares estatales independientemente de su situación laboral. Esto significa que un solicitante de asilo puede, en teoría, tener acceso a un permiso con protección del puesto de trabajo, pero sin el correspondiente apoyo económico.

Los beneficiarios de la protección temporal constituyen un caso aparte, ya que su estatuto se concede de forma inmediata y colectiva a su llegada, sin la evaluación individual que se exige a los solicitantes de asilo ([39]). Esto suele proporcionarles un acceso más seguro al permiso parental, ya que pueden trabajar desde el principio bajo las mismas normas en materia de salario, seguridad social y condiciones laborales que los nacionales. Una vez contratados, pueden, por lo tanto, acceder al permiso parental y a las prestaciones correspondientes en las mismas condiciones que el resto de trabajadores, sin los retrasos en la obtención del permiso de trabajo que suelen afectar a los solicitantes de asilo. Sin embargo, esta situación más favorable tiene una duración limitada: la protección temporal para las personas que huyen de Ucrania está vigente actualmente hasta marzo de 2028, tras lo cual los beneficiarios deberán pasar a otro estatuto jurídico para mantener su derecho a estas prestaciones (Consejo de la Unión Europea, 2026a).

9.1.2. Elementos de diseño de las políticas que promueven el uso compartido

El permiso parental en la UE se ha desarrollado dentro de un marco más amplio de legislación laboral, política de igualdad de género y coordinación de las políticas sociales. En este marco, aumentar el uso del permiso por parte de los padres se ha convertido en un objetivo político claro. En lugar de basarse en una única medida, las reformas de la UE y nacionales han recurrido a una combinación de características de diseño, como el permiso intransferible, los niveles de remuneración y las normas de elegibilidad. En esta sección se explica cómo han evolucionado estas características y por qué son importantes para el uso del permiso parental por parte de los padres.

A nivel de la UE, esta evolución puede observarse a lo largo de tres directivas sucesivas: la Directiva 96/34/CE, la Directiva 2010/18/UE y la Directiva de 2019 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar (Figura 33). Con el tiempo, el marco de la UE ha pasado de establecer una duración mínima del permiso, dejando la mayoría de las decisiones de diseño a la discreción nacional, a un modelo en el que la intransferibilidad del permiso y el pago de las prestaciones se han reforzado progresivamente y, en virtud de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, se han convertido en obligatorias.

Figura 33: Disposiciones sobre el permiso parental en las propuestas y directivas a nivel de la UE

	Directiva 96/34/CE	Directiva 2010/18/UE	Directiva (UE) 2019/1158 (Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar)
Duración del permiso parental	≥ 3 meses	≥ 4 meses	≥ 4 meses
Remuneración	A discreción de cada país	A discreción de cada país	Obligatorio
Permiso no transferible	En principio	1 mes (sin sueldo)	2 meses (remunerado)
Flexibilidad en su uso	Opcional (a discreción de cada país)	Opcional (a discreción de cada Estado miembro)	Obligatorio

(39) Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo, de 4 de marzo de 2022, por la que se declara la existencia de una afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de Ucrania en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2001/55/CE, y por la que se establece la protección temporal (DO L 71, 4.3.2022, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2022/382/oj).

Figura 34: Disposición sobre el permiso parental en la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar (2019)	
Artículo 5	• Se establece un derecho mínimo a cuatro meses de permiso parental por progenitor, de los cuales al menos dos meses deben ser intransferibles. • Los Estados miembros velarán por que dos meses del permiso parental no sean transferibles. • Los Estados miembros podrán exigir un período específico de empleo, no superior a un año, para que los padres tengan derecho a dicho permiso. • Los trabajadores tienen derecho a solicitar la gestión flexible del permiso parental. • Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso al permiso parental y sus modalidades específicas a las necesidades de los padres adoptivos, los padres con discapacidad y los padres con hijos con discapacidad o una enfermedad crónica.
Artículo 8	• La remuneración o la prestación serán definidas por el Estado miembro o los interlocutores sociales y se fijarán de tal manera que faciliten el disfrute del permiso parental por parte de ambos progenitores.
Artículo 11	• Los trabajadores estarán protegidos contra la discriminación y el despido por el hecho de haber solicitado o disfrutado de un permiso por motivos familiares o de modalidades de trabajo flexibles.

A nivel de los Estados miembros, estos instrumentos de diseño se han aplicado de diversas maneras, tal y como se resume en la tabla 41. El resto de esta sección examina los datos que indican qué características son más eficaces para animar a los padres a repartirse el permiso de forma más equitativa.

El importe de la prestación es uno de los factores más decisivos para fomentar que los padres se acojan al permiso parental

En los estudios comparativos sobre permisos, estos suelen considerarse **bien remunerados** cuando las prestaciones sustituyen al menos el 66 % de los ingresos anteriores. Este umbral procede del marco de seguimiento de las directrices de empleo de la Comisión Europea y también lo utiliza la Red Internacional de Permisos (International Leave Network) para realizar comparaciones entre países (Koslowski et al., 2022). Sin embargo, investigaciones anteriores sugieren que una mayor sustitución salarial —el salario íntegro o, al menos, el 80 % de los ingresos anteriores— es especialmente importante para fomentar el uso de los permisos, sobre todo entre los padres (Karu et al., 2018; Koslowski et al., 2022; Raub et al., 2018). La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar no establece un mínimo numérico. El artículo 8, apartado 3, de la Directiva solo exige que la remuneración o la prestación se fije en un nivel que facilite el uso de este derecho por parte de ambos progenitores, dejando a los Estados miembros la tarea de definir en la práctica qué se considera adecuado.

La tabla 19 presenta las tasas de pago correspondientes a los meses no transferibles en los distintos Estados miembros, lo que ilustra en qué medida las disposiciones nacionales actuales cumplen, superan o no alcanzan este punto de referencia.

Tabla 19: Prestación durante el permiso parental en función del nivel de sustitución de ingresos (marzo de 2026)

Sustitución de ingresos inferior al 66 %	Sustitución de ingresos entre el 66 % y el 80 %	Sustitución de ingresos entre el 80 % y el 90 %	Sustitución total o casi total de los ingresos (90-100 %)
BE, BG, CZ, DK, IE, EL, ES (f), FR, HR (f)(*), IT (e (*))(**), LV, LT (e (*))(***), HU (f), MT, AT (f), PT (e (*))(****), SK	DE, IT (e (*)), CY, LT (e (*)), LU (*****), HU (e), NL, AT (e), PL (e (*))(******), FI (e (*)), SE (e (*))(*******)	PL (e (*)), PT (e (*)), RO, FI (e (*)), SE (e (*))	EE, ES (e (*)), HR (e), PT (e (*)), SI

En el caso de los Estados miembros que aparecen más de una vez:
e – basada en los ingresos
f – a tanto alzado
e (*) – basado en los ingresos, pero durante un período determinado u otras condiciones (véase la nota al pie)

Nota: La prestación se considera «adecuada» cuando alcanza el umbral del 66 %: en el caso de los sistemas basados en los ingresos, el 66 % de los ingresos anteriores del trabajador (con un límite máximo que cubra el 66 % de los ingresos medios nacionales); en el caso de los sistemas a tanto alzado, el 66 % de los ingresos medios mensuales del país. Se establecieron las siguientes franjas de sustitución de ingresos: por debajo del 66 %, como umbral convencional de «bien remunerado» analizado en la sección 9.1.2; del 66 % al 80 %, para los países que alcanzan dicho umbral; y, por encima de este, otras dos franjas (del 80 % al 90 % y del 90 % al 100 %) para distinguir entre los países que se acercan a una sustitución total o casi total y aquellos con tasas de sustitución elevadas, pero no cercanas a la sustitución total.

(*) HR: El régimen basado en los ingresos paga el 100 % de los ingresos anteriores (con un límite máximo de 3 001,80 EUR al mes) durante los primeros seis meses (u ocho meses en determinados casos). La baja prolongada más allá de este período se compensa con una cuantía fija.

(**) IT: La indemnización sigue una estructura progresiva: hasta un mes al 80 %, hasta un mes adicional al 60 % y los meses restantes no transferibles al 30 %. El intervalo del 66 % al 80 % abarca aproximadamente los dos primeros meses; el resto se sitúa por debajo del 66 %.

(***) LT: El período individualmente intransferible (dos meses) se remunera al 78 %, lo que lo sitúa en el tramo del 66 % al 80 %. El resto del permiso se sitúa por debajo del 66 %: un 60 % en la opción de 18 meses, o un 45 % (primeros 12 meses) y luego un 30 % (12 meses restantes) en la opción de 24 meses.

(****) PT: Coexisten múltiples porcentajes de sustitución en función de la opción de duración y las condiciones de reparto. Se aplica el 100 % a la opción de 120 días, al permiso obligatorio u opcional exclusivo para padres y a los complementos por partos múltiples, hospitalización o prematuridad. Se aplica un porcentaje del 80-83-90 % a las opciones de 150 y 180 días (se requieren condiciones de reparto). El permiso parental ampliado se remunera al 30-40 % (o al 20 % en caso de jornada parcial).

(*****) LU: Para las personas con ingresos bajos y medios, la tasa de sustitución efectiva puede acercarse al 100 % de los ingresos medios. Sin embargo, debido al límite máximo legal, las personas con ingresos más elevados pueden recibir una cantidad sustancialmente inferior al 66 % de sus ingresos anteriores. La clasificación refleja el resultado predominante para las personas con ingresos típicos.

(******) PL: Opción estándar: tasa de sustitución del 70 %. Opción de solicitud anticipada: tasa del 81,5 % si se declara por adelantado un permiso conjunto de maternidad y parental de 52 semanas (banda del 80-90 %); los padres que se acojan al permiso durante estas primeras 52 semanas también reciben el 81,5 %.

(*******) SE: La tasa legal del 77,6 % (para 195 días) se sitúa en el rango del 66-80 %. Los convenios colectivos suelen complementar las prestaciones hasta el 90 % o más, lo que, en la práctica, sitúa a muchos padres en el rango del 80-90 %.

Fuente: Investigación a nivel nacional.

El nivel de la prestación es uno de los factores más determinantes a la hora de que los padres se acojan al permiso parental (Duvander et al., 2023; Geisler et al., 2019; Rocha, 2020). La reforma francesa de 2015 lo ilustra claramente: reservar un largo período de entre 6 y 12 meses para los padres tuvo escaso efecto cuando las prestaciones eran bajas, ya que la participación de los padres aumentó en menos de 1 punto porcentual ([40]) (Périvier et al., 2023). Los datos de la Encuesta de Población Activa de la UE (EU-LFS) de 2018, que abarcan a 16 161 parejas con dos fuentes de ingresos en 23 Estados miembros, también muestran que la adecuación de la remuneración está, de media, dos veces más estrechamente relacionada con la utilización del permiso por parte de los padres que con la de las madres (Robbins, 2024). Una compensación íntegra del 100 % de los ingresos anteriores elimina la barrera económica más directa para el disfrute del permiso. Sin embargo, la remuneración por sí sola no es suficiente: sin

(40) En Francia, la prestación por permiso parental (PreParE) asciende a solo 456,06 euros al mes para un trabajador a tiempo completo (aproximadamente un tercio del salario mínimo neto), o a 745,50 euros para familias con tres o más hijos (PreParE *majorée*) (Service Public, 2026). Para los padres, cuyo salario medio en el sector privado fue de 2 900 euros en 2023, la prestación PreParE estándar representa apenas el 15 % de sus ingresos habituales, lo que supone una pérdida de ingresos crucial que hace que tomarse el permiso sea económicamente insostenible para la mayoría de las familias (Périvier et al., 2023).

Ya se trate de un derecho reservado o de incentivos para el uso compartido, es posible que, en la práctica, sigan siendo las madres quienes se acojan a la mayor parte o a la totalidad del permiso, mientras que los padres continúan en el trabajo remunerado.

La parte no transferible del permiso parental solo aumenta la utilización por parte de los padres si está bien remunerada

La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar garantiza al menos dos meses de permiso parental reservados específicamente para el padre, con carácter intransferible. Sin embargo, para los padres, la mera reserva de este permiso no es suficiente. Las investigaciones muestran que el permiso reservado aumenta el uso por parte de los padres solo cuando también está bien remunerado (Karu et al., 2018).

El permiso parental en Irlanda, introducido para cumplir el requisito de no transferibilidad de la directiva, se remunera con una cuantía fija que solo sustituye aproximadamente un tercio de los ingresos previos de los padres. En sus dos primeros años, solo alrededor de una cuarta parte de los padres con derecho a él lo utilizaron, frente a dos tercios de las madres con derecho a él (Keane et al., 2025). El permiso resulta más eficaz cuando está reservado a los padres y se remunera adecuadamente (Björk Eydal et al., 2018; Høgholm Jørgensen et al., 2024). Cuando se cumplen estas condiciones, los padres son más propensos a acogerse al permiso y a compartir el cuidado de los hijos de forma más equitativa posteriormente (Eerola et al., 2022b; Haas et al., 2011).

En 2018, un tercio de los Estados miembros ya había reservado parte del permiso parental para los padres (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión et al., 2018) y muchos han demostrado el efecto positivo de esta combinación.

- Suecia fue una de las primeras pioneras. En 1995, reservó cuatro semanas del permiso parental exclusivamente para los padres y compensó este período con entre el 75 % y el 80 % de los ingresos anteriores. El uso del permiso parental por parte de los padres aumentó considerablemente, pasando del 3 % al 60 % (Gorjón et al., 2024).
- Estonia muestra una tendencia similar. En 2017, el 9 % de los padres se acogió al permiso parental. Tras las reformas vinculadas a la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, la utilización de la prestación parental compartida se estabilizó en torno al
  el 20 %. Dos características del diseño parecen importantes: un período intransferible para los padres y una sustitución íntegra de los ingresos al 100 %. Una reforma de 2026 que permite a los padres obtener ingresos sin que se reduzca la prestación podría aumentar aún más el uso de esta por parte de los padres (Consejo de la Seguridad Social de la República de Estonia, s. f.; Statistikaamet, 2025).

En toda la UE, las personas con ingresos elevados son menos propensas a acogerse al permiso parental cuando las prestaciones están limitadas y no existe ningún complemento que compense los ingresos por encima del límite máximo. En Croacia, el permiso se remunera al 100 % del salario, pero el límite máximo ronda los 3 000 EUR al mes durante el primer año (Moja socijalna sigurnost, 2026). En Luxemburgo, el límite máximo ronda los 4 300 EUR al mes, lo que afecta principalmente a quienes perciben ingresos muy por encima de la mediana (Inspection du Travail et des Mines, 2026). Un estudio realizado en Luxemburgo muestra que los padres que se enfrentaban a la mayor pérdida de ingresos debido al límite máximo eran significativamente menos propensos a acogerse al permiso (Zhelyazkova, 2013). Islandia muestra una tendencia similar: después de que la crisis financiera redujera el límite máximo mensual de 535 700 ISK a 300 000 ISK entre 2008 y 2010, el uso del permiso por parte de los padres se redujo drásticamente, mientras que la duración del permiso de las madres se alargó (Sigurdardottir et al., 2018). En Suecia, los padres con ingresos elevados cuyos ingresos, superiores al límite máximo legal, se complementaban mediante un convenio colectivo, se acogían a un permiso de paternidad considerablemente más largo que los padres con ingresos igualmente elevados que no contaban con dicho complemento (Duvander et al., 2024).

Los «meses extra», es decir, los meses adicionales de permiso remunerado que solo se conceden cuando ambos progenitores disfrutan cada uno de
una parte mínima, también han demostrado ser un incentivo para aumentar la participación de los padres. Sin embargo, el impacto a largo plazo es desigual.

- En Portugal, la bonificación por reparto de 2009 —30 días adicionales cuando ambos progenitores comparten el permiso— provocó un fuerte aumento de la participación de los padres. El número de padres que se acogieron a al menos un mes de permiso aumentó de 596 en 2008 a más de 24 000 en 2017. En 2024, casi el 42 % de los permisos parentales iniciales se acogieron a esta bonificación por reparto (Dobrotić et al., 2025a; Wall et al., 2018).
- En Alemania, alrededor del 80 % de los padres que se acogen a los dos meses de bonificación remunerada no se acogen a ningún permiso adicional (Rocha, 2020). Esto sugiere que los meses de bonificación pueden animar con éxito a los padres a tomarse algo de permiso, pero también pueden establecer un límite máximo a su implicación.
- Austria introdujo en 2017 una bonificación por colaboración para los padres que se repartieran las prestaciones por cuidado de hijos en una proporción aproximada de 50/50 o 60/40. Desde entonces, se ha solicitado en poco más del 1 % de los casos de media, una cifra muy por debajo de las expectativas ministeriales (Tribunal de Cuentas de Austria, 2024).

En general, los meses de bonificación son eficaces para incorporar a los padres al sistema de permiso parental, pero a menudo solo fomentan la duración mínima necesaria para acceder a la bonificación. Como herramienta política, los meses de bonificación resultan, por tanto, más útiles para aumentar la participación inicial que para promover un reparto más prolongado y equitativo del permiso.

Más allá de la propia prestación por permiso, los créditos de la Seguridad Social protegen contra una penalización a largo plazo en la pensión que recae principalmente sobre las madres

Algunos sistemas de permiso parental protegen los historiales de la seguridad social de los padres mientras están alejados del trabajo remunerado. Esto puede lograrse bien eximiendo a los padres del pago de cotizaciones durante el permiso, bien haciendo que el Estado cubra dichas cotizaciones en su nombre.

Dado que el permiso sigue siendo disfrutado predominantemente por las madres, esta medida tiene un impacto limitado a la hora de promover el cuidado compartido. En cambio, sirve más bien como salvaguardia frente a la merma a largo plazo de los ingresos y de la pensión que recae principalmente sobre las mujeres. La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar también advierte de que los períodos prolongados de reducción de la jornada laboral pueden reducir las cotizaciones a la seguridad social en general y debilitar los futuros derechos de pensión ([41]). Por lo tanto, es importante que el apoyo financiero y la protección social para los cuidadores compensen la ausencia temporal del trabajo remunerado sin desincentivar la participación en el mercado laboral.

En los Estados miembros, esta protección suele adoptar dos formas.

- En Estonia, Chipre, Letonia y Eslovaquia, el Estado abona las cotizaciones a la seguridad social o a la pensión en nombre del progenitor durante el permiso, como si este siguiera trabajando. Dependiendo del país, esto puede abarcar el seguro médico, la pensión, el seguro de invalidez o el seguro de desempleo.

(41) Véase la nota al pie n.º 2.

- En Chequia, Eslovenia y Finlandia no se abonan cotizaciones durante el permiso, pero el período sigue computándose a efectos de la pensión. Esto puede producirse mediante un período de seguro sustitutivo reconocido, créditos de pensión por crianza de los hijos o la acumulación continuada de derechos de pensión, independientemente de la situación laboral previa.

El tratamiento fiscal es otra forma de mejorar el valor real de las prestaciones por permiso parental. Si una prestación está exenta de impuestos, las tasas de sustitución brutas y netas son equivalentes. Si está sujeta a impuestos o a cotizaciones a la Seguridad Social, el importe neto puede ser inferior a lo que sugiere la tasa de sustitución indicada. Los datos disponibles no indican que el tratamiento fiscal por sí solo impulse la solicitud de este permiso por parte de los padres. Lo que más importa sigue siendo el nivel de la prestación y si está vinculada a los ingresos anteriores. Sin embargo, las normas fiscales afectan a la adecuación neta, y esta determina si el permiso es viable desde el punto de vista económico, especialmente para el progenitor con mayores ingresos.

Las campañas de promoción pueden reforzar aún más —aunque no sustituir— los incentivos económicos y de diseño que impulsan la utilización de la baja por parte de los padres

La escasa utilización del permiso parental por parte de los padres no es solo una cuestión de diseño de las políticas. También viene determinada por las realidades sociales y laborales cotidianas, incluidas las actitudes de los empleadores, la cultura empresarial y las normas más amplias en torno al cuidado de los hijos, la masculinidad y el papel de sostén de la familia (que se analizan con más detalle en la sección 7.4). Incluso cuando el permiso es generoso y está bien remunerado, estas barreras informales y arraigadas culturalmente pueden reducir significativamente la utilización del permiso por parte de los padres. Por eso, las reformas legislativas deben ir acompañadas de medidas más amplias que abarquen a toda la sociedad.

Además de los incentivos económicos y las reformas legislativas, las administraciones locales y la sociedad civil han puesto en marcha iniciativas no formales para promover un reparto más equitativo de las tareas de cuidado y animar a los hombres a acogerse al permiso parental. Las campañas de sensibilización forman parte de un enfoque holístico más amplio para fomentar el uso de los permisos por parte de los padres, complementando una remuneración adecuada e incentivos bien diseñados (OCDE, 2025b). Estas iniciativas varían de un Estado miembro a otro e incluyen campañas en los medios de comunicación nacionales y de información pública, orientación a los empleadores y eventos organizados por la sociedad civil u organizaciones no gubernamentales, a menudo llevados a cabo en colaboración entre organismos gubernamentales, asociaciones patronales y la sociedad civil (véase el recuadro 1).

Recuadro 1: Ejemplos de medidas no formales para promover el permiso parental compartido por parte de los gobiernos nacionales y la sociedad civil

PL	**«Równi w domu – równi w pracy» [«Iguales en casa, iguales en el trabajo»] (2023–en curso):** Dirigida por la Fundación Share the Care en cooperación con la Institución Polaca de la Seguridad Social (Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ZUS) y bajo el patrocinio del Ministerio de Familia, Trabajo y Política Social. Lanzada para acompañar la introducción de la cuota paterna intransferible de nueve semanas en virtud de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar, la campaña se dirige tanto a los padres como a los empleadores a través de la difusión en los medios de comunicación, la formación de los empleadores sobre la correcta aplicación de la nueva normativa en materia de permisos, conferencias de expertos y guías prácticas, incluidas guías específicas para padres y madres publicadas en 2026.
RR. HH.	**«¡Papás, es un gran error no coger la baja!» (2024):** una campaña nacional puesta en marcha por la Oficina Estatal Central de Demografía y Juventud, en colaboración con la Asociación Croata de Empresarios, dirigida expresamente a fomentar que los padres hagan uso de su derecho a la baja parental y a promover un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado de los hijos.
FR	**#RevoyezLesCongés [«Reformar el permiso parental»] (2020):** Campaña de la organización de la sociedad civil Parents & Féministes que reclamaba explícitamente una reforma del marco de remuneración del permiso parental y señalaba que las bajas tasas de sustitución y el diseño desigual del permiso constituían barreras estructurales para su uso por parte de los padres. Lanzada coincidiendo con las consultas gubernamentales sobre la iniciativa «Los 1000 primeros días del niño», se centró en el marco normativo que determina la participación de los padres en el permiso parental.

Las empresas también pueden fomentar el uso del permiso parental por parte de los hombres facilitando su acceso y haciéndolo más viable desde el punto de vista económico. La medida más habitual es un complemento salarial que cubra la diferencia entre la prestación legal y los ingresos reales del empleado. Algunas empresas también amplían el apoyo a tipos de familias que pueden quedar excluidas de los regímenes públicos, como las parejas del mismo sexo (Recuadro 2).

Recuadro 2: Ejemplos de medidas no formales para promover el uso compartido del permiso parental en el sector privado

LT	**Política de complemento global de Vinted:** este mercado en línea fundado en Lituania introdujo un complemento global financiado por la empresa que garantiza una sustitución salarial del 100 %: 20 semanas para los cuidadores principales y 10 semanas para los cuidadores secundarios, cubriendo así la diferencia con las prestaciones estatales. La política abarca explícitamente todos los tipos de familia, incluidas las parejas del mismo sexo, subsanando así una laguna en la legislación lituana, en la que uno de los progenitores puede no estar reconocido legalmente y, por lo tanto, no tener derecho a las prestaciones parentales públicas.
LU	**Complemento salarial de A&O Shearman:** El bufete de abogados introdujo un complemento salarial durante el permiso parental (que cubre la diferencia entre la prestación legal y el salario real de los empleados), aplicable por igual a todos los padres, pero con el objetivo explícito de animar a los padres. Antes de la medida, muy pocos empleados varones se acogían al permiso parental, mientras que, tras su introducción, el número de solicitantes aumentó significativamente tanto entre hombres como entre mujeres.

9.1.3. Uso del permiso parental en toda la UE

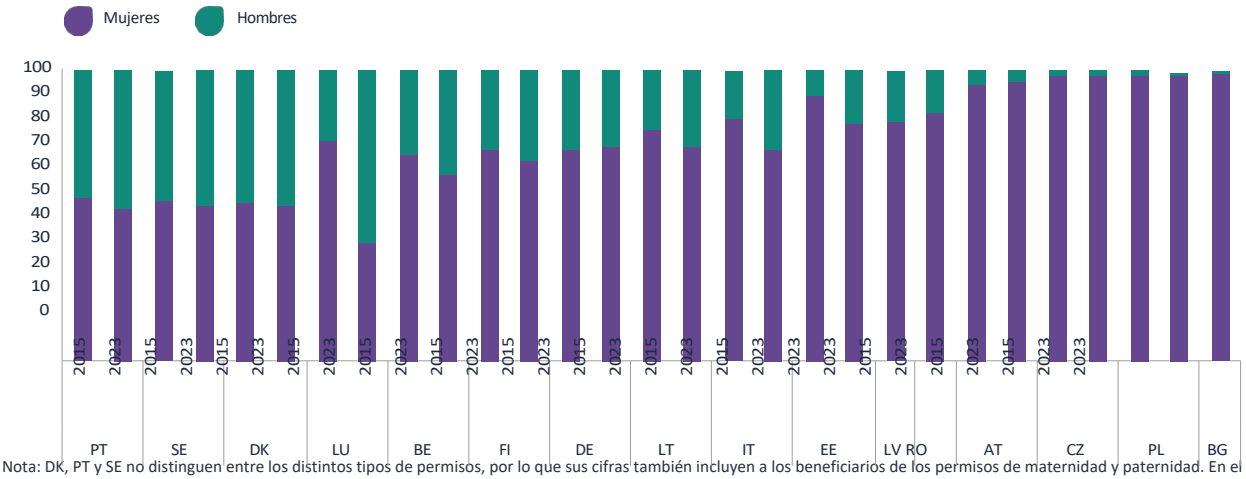
Una de las razones clave para reforzar las políticas de permiso parental es permitir que más madres se reincorporen al trabajo si así lo desean y animar a más padres a asumir responsabilidades de cuidado. Un reparto más equitativo también reporta beneficios más amplios: los datos relacionan el hecho de que los padres se acojan al permiso con relaciones padre-hijo

, un reparto más equitativo de las tareas de cuidado no remuneradas en el hogar y un mayor bienestar tanto para los padres como para los hijos (Eerola et al., 2022a; Huerta et al., 2014; Lidbeck et al., 2021). El seguimiento de las tasas de uso del permiso parental por género es, por lo tanto, un indicador clave del éxito de las políticas en la promoción de la crianza compartida.

Sin embargo, en toda la UE, el uso del permiso parental sigue estando muy marcado por el género. En la mayoría de los países, las madres siguen acogiéndose a la gran mayoría de los permisos y pasan mucho más tiempo de baja parental que los padres: cuatro veces más en Alemania y Suecia, y diez veces más en Dinamarca (Eurofound, 2019). En general, las mujeres representan el 74 % de los beneficiarios del permiso parental o de las prestaciones en toda la UE, frente al el 26 % de los hombres (EIGE, 2024d). Destacan algunos países: en Dinamarca, Portugal y Suecia, los hombres representan cerca del 45 % de los beneficiarios de prestaciones parentales (Figura 35). Por el contrario, el uso del permiso por parte de los padres ha sido históricamente bajo en Europa Central y Oriental, en parte debido a los bajos niveles de las prestaciones y a los persistentes estereotipos de género que consideran a las madres como las principales cuidadoras.

La comparación de los datos de 2023 con los de 2015 muestra que la mayoría de los países presentan patrones relativamente estables en cuanto al uso del permiso parental por género. La proporción de mujeres se mantiene, en general, por encima del 70 %, mientras que el uso por parte de los hombres ha aumentado gradualmente (Figura 35). Luxemburgo es una excepción notable. Allí, el uso por parte de los hombres pasó de alrededor del 24 % en 2015 al 59 % en 2023, tras una importante reforma de 2016 que hizo que el permiso parental resultara más atractivo para los padres gracias a una mayor flexibilidad y a la mejora de las estructuras de prestaciones ([42]) (Uzunalioglu et al., 2021).

Figura 35: Porcentaje de beneficiarios/usuarios de prestaciones por permiso parental gestionadas públicamente o de permisos parentales remunerados gestionados públicamente (%), 2015 y 2023 (o último año disponible)



Nota: DK, PT y SE no distinguen entre los distintos tipos de permisos, por lo que sus cifras también incluyen a los beneficiarios de los permisos de maternidad y paternidad. En el caso de BE y CZ, los datos corresponden a la media de beneficiarios en cada mes del año en cuestión. En el caso de LU, los datos se refieren a los beneficiarios del primer permiso parental (inmediatamente después del nacimiento) y del segundo permiso parental (antes de que el niño cumpla seis años). En el caso de EE, los datos se refieren a los beneficiarios de las prestaciones parentales compartidas (*jagatav vanemahüvitis*). En el caso de FI, los datos se refieren a los beneficiarios del subsidio parental compartible más el subsidio de paternidad tras el período del subsidio parental. En el caso de DE, los datos incluyen tanto a los beneficiarios de *Elterngeld* como a los de *ElterngeldPlus*. Los datos más recientes de PL y FI corresponden a 2021; los de DK, a 2022. No se dispone de datos de 2015 para BG, LV y RO.

Fuente: Base de datos sobre la familia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), «PF2.2: Uso de los permisos relacionados con el nacimiento de un hijo», cálculos de la OCDE basados en información de las oficinas nacionales de estadística y los ministerios, así como en un cuestionario de la OCDE dirigido a las autoridades nacionales; Revisión internacional de las políticas de permisos y la investigación relacionada de 2024 y 2025 (para BG, LV y RO).

(42) La reforma permitió a los padres elegir entre modalidades de permiso a tiempo completo, a tiempo parcial y fraccionado, disfrutar del permiso de forma simultánea y utilizarlo hasta que el niño cumpla seis años. La prestación a tanto alzado de 1 778 euros al mes se sustituyó por un sistema de prestaciones basado en un porcentaje de los ingresos anteriores.

Incluso cuando aumenta el uso del permiso parental, este sigue estando estratificado socialmente

Los datos comparables de la UE sobre el uso del permiso parental en función de los ingresos, el tipo de empleo o la situación migratoria siguen siendo limitados, lo que crea un importante punto ciego en el seguimiento de las políticas de permiso (Reimer et al., 2026). Los datos disponibles sugieren que el uso real sigue muchas de las mismas divisiones que la elegibilidad formal. Los padres con ingresos más bajos, menor seguridad laboral o perspectivas inciertas tras el permiso son menos propensos a hacer uso de sus derechos (OCDE, 2025b).

Esto afecta especialmente a los padres: cuando no pueden permitirse tomarse sus meses no transferibles, las madres suelen asumir la totalidad del cuidado de los hijos, lo que tiene consecuencias económicas duraderas. En Alemania, por ejemplo, un estudio que siguió a mujeres en pareja durante ocho años tras el nacimiento de su primer hijo muestra que el riesgo individual de pobreza de las mujeres alcanza su punto álgido un año después del parto y se mantiene elevado hasta cinco años. Esto se debe principalmente a la duración del permiso parental y al momento de la reincorporación al trabajo, mientras que la estabilidad financiera de los hombres se mantiene prácticamente sin cambios (Siegert, 2025).

Los padres migrantes suelen tardar más en reincorporarse al trabajo tras el nacimiento de un hijo que los padres nacidos en el país, debido en gran parte a una menor vinculación con el mercado laboral antes del nacimiento y a unos sistemas de permiso parental que condicionan el derecho a disfrutarlo —o el nivel de la prestación— al empleo previo o a las cotizaciones a la Seguridad Social (Mikolai et al., 2025; Milewski et al., 2023). Los datos de Finlandia y Suecia muestran que los padres migrantes se acogen menos a los permisos que los padres autóctonos, aunque la diferencia se reduce a medida que aumenta el tiempo transcurrido desde la migración y la integración en el mercado laboral (Mussino et al., 2018). Se observa una tendencia similar entre las madres migrantes en Bélgica, donde el menor uso de estos permisos se explica principalmente por unas trayectorias laborales más precarias y menos continuadas, lo que dificulta cumplir los requisitos de acceso (Kil et al., 2018).

Las reformas del permiso parental tienen un impacto tangible en su uso por parte de los padres

Los datos administrativos a nivel nacional correspondientes al período 2023-2025, cuando están disponibles, muestran una tendencia clara: el uso de los permisos por parte de los padres aumenta cuando existen cuotas de permiso no transferibles y bien remuneradas para ellos, tal y como se analiza en la sección 2.2. Los avances más notables se observan en los países que introdujeron permisos específicos con sustitución de ingresos en respuesta a la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar (Recuadro 3).

Recuadro 3: Países en los que las reformas del permiso parental han tenido efectos positivos en el cuidado compartido de los hijos

DK	Como resultado de la reforma de Dinamarca de 2022, que reservó 11 semanas de permiso remunerado exclusivamente para los padres, el uso por parte de los hombres de permisos de más de dos semanas pasó del 48 % en 2019 al 86 % en 2023, y la duración media del permiso de paternidad casi se duplicó, pasando de 40 días en 2021 a 72 días en 2024 (Danmarks Statistik, 2025).
SI	Eslovenia, tras introducir cuotas intransferibles en virtud de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar, registró un aumento en el número de padres que utilizaron días intransferibles, pasando del 23 % de los nacidos vivos en 2023 al 63 % en 2024 ([44]).
LV	En Letonia, la introducción de una cuota intransferible de 62 días provocó un aumento del 300 % en la participación masculina mensual: de una media de 122 hombres al mes en 2023 a 481 al mes en 2024. La proporción de padres entre todos los beneficiarios de prestaciones parentales alcanzó un máximo histórico del 24 % en 2024. También se observa una tendencia creciente hacia la flexibilidad: los padres dividen cada vez más la cuota en fragmentos más pequeños, lo que sugiere que la están adaptando a sus necesidades de continuidad profesional (Oficina Central de Estadística de Letonia, 2025).
FI	Finlandia, que reestructuró su sistema de permisos para que fuera totalmente simétrico y neutro en cuanto al género en 2022, muestra una tendencia al alza, con un aumento de la proporción de días de prestación parental correspondientes a los hombres, que pasó del 11 % en 2019 al 21 % en 2024 y al 23 % en septiembre de 2025 (Instituto de la Seguridad Social de Finlandia, 2025).
LU	En Luxemburgo, tras la reforma de 2016 que convirtió el permiso en totalmente individual e intransferible (en combinación con una remuneración basada en los ingresos), los hombres pasaron a constituir la mayoría de los beneficiarios del permiso parental: el 59 % tanto en 2023 como en 2024. El número de beneficiarios masculinos creció de forma constante, pasando de 5 802 (2020) a 8 046 (2024) (Caisse pour l'avenir des enfants, 2024).

Otros países registran aumentos más graduales, normalmente en aquellos en los que se han introducido recientemente o se han ampliado sustancialmente los derechos de permiso remunerado para los padres, incluso si el permiso no es totalmente intransferible (Recuadro 4).

Recuadro 4: Estados miembros en los que las reformas del permiso parental han tenido efectos moderados en el cuidado compartido de los hijos

IT	En Italia, la proporción de hombres entre los beneficiarios del permiso parental en el sector privado aumentó de aproximadamente el 21 % en 2021 al 30 % en 2024, y el mayor incremento se produjo inmediatamente después de la transposición de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar en agosto de 2022 (Istituto Nazionale Previdenza Sociale, 2025).
PL	Polonia registró un aumento significativo en términos absolutos: de alrededor del 1 % de los padres que se acogían al permiso parental antes de 2023 al 12 % en 2024 y al 17 % en 2025, impulsado por la introducción de un derecho de nueve semanas (ZUS, 2026). Sin embargo, los padres siguen tomando una media de solo 47 días, lo que no alcanza ni siquiera ese derecho (ZUS, 2025).
PT	La tendencia a largo plazo de Portugal (el permiso compartido por los padres ha pasado del 39 % de los nacimientos en 2019 al 48 % en 2023) refleja una década de reformas graduales más que un cambio político repentino, y el uso de este permiso ha comenzado a estabilizarse justo por debajo de la paridad (CITE, 2025).

(43) Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades (Eslovenia), datos no publicados facilitados directamente por el ministerio.

El bajo nivel de utilización persiste allí donde las prestaciones son escasas, los derechos familiares son transferibles y las expectativas sociales sobre las madres como principales cuidadoras son fuertes. En Bulgaria, los padres representaron solo el 1 % de los beneficiarios del permiso parental tanto en 2023 como en 2024. Aunque desde 2022 existe un derecho intransferible de dos meses para los padres, tras la transposición de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, este se abona a una baja cuantía fija de 460 euros al mes, inferior al 66 % del salario medio. En el momento de redactar este informe, no se disponía de datos oficiales sobre el uso de este derecho específico, ya que las cifras publicadas aún se referían a la antigua prestación transferible por cuidado de hijos (NSSI, 2025). En Chequia no se ha introducido ningún derecho no transferible, y el uso por parte de los padres sigue siendo muy bajo, situándose en el
el 2 % en 2023, con un aumento apenas perceptible en 2024 (Oficina Checa de Estadística, 2025). En Eslovaquia, la transposición sigue siendo incompleta, y las mujeres representaron aproximadamente el 96-97 % de los beneficiarios de la prestación parental tanto en 2023 como en 2024 (Oficina Central Eslovaca de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia, 2026) ([44]).

Las lagunas en los datos y la desagregación por sexo inconsistente dificultan el seguimiento del uso del permiso parental por género

El seguimiento del uso del permiso parental por género sigue siendo difícil porque, a menudo, faltan datos o estos no son lo suficientemente detallados. En al menos 13 de los 27 Estados miembros, los datos sobre el uso del permiso parental por parte de los padres o bien no están disponibles, o bien no están desglosados por sexo, o bien se publican únicamente como recuentos absolutos de solicitantes, a partir de los cuales no es posible calcular las tasas de uso. El permiso a tiempo parcial complica aún más la comparación, ya que un padre que se toma un día de permiso a la semana puede contabilizarse como beneficiario del permiso durante varios meses. En consecuencia, las comparaciones entre países siguen siendo poco fiables y las conclusiones sobre los cambios de comportamiento deben interpretarse con cautela.

Por lo tanto, es importante analizar no solo si los padres se acogen al permiso, sino también durante cuánto tiempo lo hacen. La duración del permiso revela el verdadero alcance de la desigualdad de género en las responsabilidades de cuidado. En Alemania, las madres que tuvieron un hijo en 2024 tenían previsto acogerse a un permiso de 14,8 meses de media, frente a los 3,8 meses de los padres (Dobrotić et al., 2025). En Italia, las mujeres utilizaron alrededor de 6,7 veces más días de permiso parental que los hombres en 2023 (Istituto Nazionale Previdenza Sociale, 2025). Este patrón pone de manifiesto que las expectativas culturales y las consideraciones económicas siguen empujando a los padres a optar por un permiso breve, mientras que las madres se acogen a la mayor parte del mismo (Gorjón et al., 2024; Robbins, 2024).

La presión laboral y las normas sociales arraigadas disuaden a los padres de acogerse al permiso parental, incluso cuando el diseño de las políticas resulta alentador

En toda la UE, los padres de parejas con hijos manifiestan sistemáticamente que desearían trabajar unas dos horas menos a la semana de lo que realmente lo hacen (Eurofound et al., 2017). Los datos de Alemania muestran que a muchos padres les gustaría reducir su jornada laboral, pero se sienten incapaces de hacerlo, ya que las condiciones laborales suponen una barrera importante (Bernhardt et al., 2020).

(44) Por su parte, los padres eslovacos se acogen a una prestación por maternidad no transferible y mejor remunerada (el 75 % de los ingresos anteriores, hasta siete meses), cuya utilización alcanzó, según las estimaciones, entre el 53 % y el 64 % de los padres en 2023, lo que significa que la diferencia de género es mucho menos marcada una vez que se tienen en cuenta ambos tipos de prestaciones.

La falta de apoyo por parte de la empresa, el temor a las consecuencias para la carrera profesional y la cultura laboral actúan como poderosos factores disuasorios. Las normas laborales que premian las largas jornadas y la disponibilidad constante desaniman a los padres a la hora de acogerse al permiso parental (Zumbyte et al., 2024). Los hombres pueden temer ser juzgados como menos comprometidos o sufrir represalias, como la pérdida de aumentos salariales o incluso el despido (Eurofound, 2015). Como resultado, incluso cuando los padres cuentan con un derecho legal bien remunerado y protección frente a la discriminación o el despido, la cultura laboral puede seguir limitando su uso.

Aunque parte de la bibliografía se refiere a una «prima salarial por paternidad» —los padres ganan más que los hombres sin hijos—, los datos recientes sugieren que esto se debe en gran medida a la selección y no a la paternidad en sí misma. Una investigación basada en datos de panel que utiliza datos longitudinales de Finlandia, Alemania y el Reino Unido encuentra pocas pruebas sólidas de una prima salarial por paternidad una vez que se tienen en cuenta las trayectorias salariales individuales. En cambio, los hombres con ingresos más altos son, en primer lugar, más propensos a convertirse en padres (Icardi et al., 2022). Un estudio basado en datos de panel del Reino Unido y Alemania llega a la misma conclusión (Mari, 2019).

De hecho, los padres que dejan de trabajar a tiempo completo de forma continuada para acogerse a un permiso parental pueden sufrir una penalización profesional que varía directamente en función de la duración del permiso que disfrutan. Un estudio sueco que utiliza datos administrativos sobre ingresos de toda la población, que abarcan seis décadas, revela que las penalizaciones salariales de los padres aumentan con la duración del permiso parental en comparación con otros padres, oscilando desde casi cero entre quienes no se acogen a ningún permiso hasta unos ingresos inferiores en más del 10 % entre los que se encuentran en el grupo con mayor duración de permiso. Este patrón es descriptivo más que causal, pero pone de relieve los posibles costes profesionales a los que pueden enfrentarse los padres cuando se acogen a un permiso más prolongado (Sundberg, 2024).

Otra barrera radica en la forma en que los empleadores gestionan los períodos de permiso relativamente cortos de los padres. Una investigación cualitativa realizada con empleadores de Luxemburgo muestra que, en los sectores y empresas donde el uso de este permiso por parte de los padres es tradicionalmente bajo, los empleadores suelen intentar minimizar el coste de la ausencia del padre negociando el momento o la forma del permiso, en lugar de organizar una sustitución (Amjahad et al., 2023). Dado que el permiso no transferible de los padres suele limitarse a unas pocas semanas o meses, los empleadores tienden a hacer frente a esta situación orientando a los empleados hacia formas de permiso más informales, a tiempo parcial o fragmentadas (Valentova et al., 2025).

Las normas del lugar de trabajo pueden cambiar cuando el uso del permiso de paternidad por parte de los padres se hace más visible. Los datos de Noruega muestran que un padre tiene aproximadamente un 11 pp más de probabilidades de tomarse el permiso de paternidad si un compañero de trabajo lo ha hecho recientemente, y un 15 pp más de probabilidades si lo ha hecho un hermano. Estos efectos parecen funcionar, en parte, porque los compañeros proporcionan información sobre cómo es probable que respondan los empleadores, y pueden reforzarse mutuamente con el tiempo (Dahl et al., 2014). El uso de la baja también varía según el contexto organizativo. Los padres que trabajan en organizaciones más grandes y en el sector público, donde los procedimientos formales y las medidas de sustitución están más consolidados, tienden a tomarse la baja con mayor facilidad que los que trabajan en pequeñas empresas, donde la organización de la sustitución y las preocupaciones sobre la seguridad laboral tienen más peso (Geisler et al., 2019).

Las normas de género tradicionales disuaden a los padres de solicitar permisos parentales y refuerzan las expectativas desiguales en materia de cuidados

Las presiones laborales mencionadas anteriormente están estrechamente vinculadas a creencias más generales sobre los roles de género en el cuidado de los hijos. Estas creencias determinan cómo ven los padres el permiso parental y cómo reaccionan los compañeros de trabajo y los empleadores cuando lo solicitan. Las normas profundamente arraigadas pueden limitar el efecto incluso de prestaciones relativamente generosas (Gorjón et al., 2024). Esto significa que es poco probable que la mera eliminación de los desincentivos económicos acabe con la brecha de género, a menos que también cambien las normas subyacentes.

Los datos de las encuestas muestran que, incluso cuando la baja de los padres tendría sentido desde el punto de vista económico, las expectativas sociales no respaldan claramente esta elección. Solo uno de cada dos encuestados en la UE está de acuerdo en que los padres deberían dejar de trabajar si ganan menos que sus parejas para cuidar de los hijos (EIGE, 2025e). El estigma en torno al cuidado de los hijos también está fuertemente condicionado por el contexto nacional. Alrededor del 17 % de las mujeres y el 21 % de los hombres piensan que, cuando un padre se acoge a un permiso parental, esto denota una falta de ambición profesional, con porcentajes que oscilan entre apenas el 3 % en los Países Bajos y el 41 % en Eslovaquia (EIGE, 2025e).

Dado que este estigma es compartido tanto por mujeres como por hombres, supone un coste social real para los padres que se acogen a la baja. En muchos países de Europa Central y Oriental, por ejemplo, la baja parental prolongada sigue considerándose la norma para las madres, mientras que es poco habitual que los hombres se acojan a ella (Eurofound, 2019). Al mismo tiempo, la mayoría de los europeos reconoce el valor personal del permiso de paternidad: el 81 % está de acuerdo en que tomarse un permiso parental es enriquecedor para un padre (EIGE, 2025e). El obstáculo, por lo tanto, no es la creencia de que el permiso sea perjudicial para los padres, sino la preocupación por cómo interpretarán los demás —especialmente los compañeros de trabajo y los empleadores— esa decisión (Comisión Europea: Dirección General de Comunicación, 2024).

Estas actitudes se ven reforzadas por estereotipos persistentes sobre la competencia en el cuidado de los hijos. Casi la mitad de los europeos cree que los hombres son, por naturaleza, menos competentes en las tareas domésticas, porcentaje que supera el
el 60 % en Bulgaria, Italia, Hungría, Polonia y Eslovaquia (EIGE, 2025e). En varios países, entre ellos Chequia, Letonia y Portugal, las mujeres son incluso más propensas que los hombres a compartir esta opinión, lo que sugiere que dichos estereotipos se han interiorizado en ambos sexos.

Se observa un patrón similar en la toma de decisiones: el 24 % de los hombres y el 16 % de las mujeres siguen creyendo que los hombres deben tener la última palabra en las decisiones familiares, siendo la brecha más amplia en Bulgaria, Estonia, Croacia, Letonia y Austria (EIGE, 2025e). En conjunto, estos resultados reflejan los mismos supuestos que operan en el ámbito laboral, donde a los padres implicados se les suele considerar como una desviación de las normas profesionales, en lugar de como personas que cumplen una función legítima de cuidado (Grau-Grau et al., 2024).

9.2. ¿Quién tiene derecho? Una microsimulación de la cobertura legal

Para estimar cuántos padres y madres potenciales tendrían derecho al permiso parental en toda la UE, este informe utiliza un enfoque de microsimulación estática. Se aplicaron las normas de acceso al permiso parental específicas de cada país a datos representativos de encuestas para evaluar si las personas cumplirían los requisitos para disfrutar del permiso si tuvieran un hijo recién nacido en el momento de la observación. El análisis se centra en los requisitos formales de acceso, más que en el disfrute efectivo del permiso, y muestra qué grupos de padres y madres pueden, o no pueden, acceder al permiso parental.

9.2.1. Metodología

La población objeto de la simulación está formada por todas las personas de entre 20 y 49 años, a las que aquí se hace referencia como «padres hipotéticos». El análisis se basa en la referencia establecida por el EIGE en 2019, que utilizó microdatos de 2016 y un enfoque de microsimulación comparable para estimar la elegibilidad para el permiso parental en los Estados miembros de la UE (EIGE, 2020b). Esta referencia permite evaluar, en términos generales, cómo ha cambiado el derecho a la baja parental a lo largo de la última década. Sin embargo, el presente estudio introduce varias mejoras metodológicas que aumentan la precisión analítica, pero que afectan a la comparabilidad con los resultados de 2019. A continuación se resumen los cambios más importantes.

- **Estimaciones separadas para el derecho al permiso y al subsidio.** Este estudio distingue entre el derecho al permiso parental con protección del puesto de trabajo y el derecho al subsidio por permiso parental. El estudio de 2019 presentaba una única cifra combinada de derecho, por lo que las tasas generales no son directamente comparables. En los sistemas integrados, donde las condiciones del permiso y de la prestación son idénticas, esta distinción tiene escaso efecto práctico. Sin embargo, en los sistemas separados, la elegibilidad para la prestación puede ser más amplia que la del permiso, ya que el apoyo económico puede extenderse a personas que no están empleadas (Figura 31). Por lo tanto, las comparaciones con las estimaciones de 2019 deben interpretarse con cautela.
- **Perfeccionamiento de la codificación de las condiciones de derecho a la prestación.** El estudio anterior utilizó la situación económica tal y como se declaró en el momento de la entrevista de la encuesta. En este estudio, se considera que diciembre del período de referencia de los ingresos es el mes hipotético del nacimiento, lo que garantiza que la situación económica actual y el historial laboral reconstruido sean coherentes entre sí. En consecuencia, algunas diferencias entre los dos estudios pueden reflejar una mejora en la medición más que un cambio real en las políticas.

La microsimulación utiliza dos **encuestas comparativas a escala de la UE**, la EU-LFS y la EU-SILC, ambas utilizadas en el estudio del EIGE de 2019.

Para cada país, el conjunto de datos se seleccionó en función de las condiciones de elegibilidad que se simulaban. Cuando el derecho a la prestación depende de un empleo continuo reciente, se utiliza la EU-LFS como fuente principal. Cuando la elegibilidad depende del historial laboral durante un período de uno a cuatro años antes del parto, se se utiliza el fichero de panel de la EU-SILC, ya que permite reconstruir las trayectorias de empleo mensuales.

Italia se trata por separado y utiliza datos transversales de la EU-SILC debido a sus normas específicas de elegibilidad. En Bélgica y Grecia, donde las normas difieren entre los empleados del sector público y del privado, se promedian las estimaciones de ambos conjuntos de datos. En los nueve países en los que el conjunto de datos seleccionado difiere del estudio de 2019, todos los países se codificaron en los tres archivos de datos (es decir, EU-LFS, datos transversales de EU-SILC y datos de panel de EU-SILC), de modo que se pudieran obtener estimaciones comparables.

Al igual que en el estudio de 2019, el análisis abarca a personas de entre 20 y 49 años, el rango de edad más asociado al nacimiento de hijos y a una elevada participación en el mercado laboral. Se incluye a las personas independientemente de si son padres o están empleadas. Esto permite evaluar cómo las normas de elegibilidad afectan a personas con diferentes situaciones laborales, incluidas aquellas que están en paro, inactivas económicamente o en situaciones laborales atípicas. Asimismo, evita el sesgo de selección que se produciría si el análisis incluyera únicamente a

a los padres, ya que la paternidad o la maternidad pueden estar correlacionadas positivamente con la actividad económica y, por consiguiente, con el derecho al permiso parental.

La simulación modela el conjunto completo de condiciones de acceso identificadas en los 27 Estados miembros ([45]). Entre ellas se incluyen la situación económica actual, el historial laboral, las cotizaciones a la seguridad social durante los períodos de referencia específicos de cada país, la situación de residencia y ciudadanía, el número mínimo de horas de trabajo y la distinción entre sector público y privado, cuando procede. Las normas de acceso se obtuvieron a partir de un mapeo de políticas a nivel nacional realizado por expertos nacionales ([46]).

Otro objetivo de la microsimulación era identificar las principales razones por las que las personas no cumplen los requisitos. Debido a las limitaciones de los datos, el análisis se centra principalmente en la actividad económica y la situación de residencia. Aunque las parejas del mismo sexo se enfrentan a diferentes restricciones de elegibilidad en los distintos Estados miembros, este factor no pudo incluirse como motivo de inelegibilidad porque el tamaño de las muestras en los microdatos era demasiado reducido.

9.2.2. Requisitos generales para el permiso parental y las prestaciones

Entre la población activa, el 8 % de las mujeres y el 11 % de los hombres de la UE no tendrían derecho al permiso parental

Seis Estados miembros (Dinamarca, España, Croacia, Italia, Eslovenia y Suecia) ofrecen una cobertura casi universal del permiso parental para las personas asalariadas. Por el contrario, Bélgica, Grecia, Francia, Malta, Luxemburgo y Hungría registran las tasas de inelegibilidad más elevadas, con más del 15 % tanto de mujeres como de hombres con empleo que no tienen derecho al permiso parental (Figura 36). Una razón habitual es el requisito que existe en estos países de haber trabajado de forma ininterrumpida durante unos 12 meses para el mismo empleador antes de poder optar a dicho permiso. Esta norma excluye a muchos padres y madres con contratos de duración determinada, de temporada o que acaban de incorporarse al mercado laboral. En Grecia, Francia y Malta, los trabajadores por cuenta propia también quedan excluidos del permiso parental reglamentario, una brecha que resulta especialmente significativa en Grecia, donde el trabajo por cuenta propia representa la mayor proporción del empleo total de la UE (Eurostat, 2026b). En la mayoría de los Estados miembros, los hombres asalariados tienen ligeramente más probabilidades que las mujeres asalariadas de no cumplir los requisitos, aunque en Chipre, Luxemburgo y Hungría se observa la tendencia contraria.

(45) Para evaluar la sensibilidad de las estimaciones a la elección del conjunto de datos, la microsimulación se llevó a cabo en paralelo con los tres archivos de datos para los 27 Estados miembros. Cuando las estimaciones convergen entre los distintos conjuntos de datos, esto refuerza la confianza en la solidez de los resultados. Cuando divergen, esto suele indicar una fuente específica de sesgo; en particular, la EU-LFS tiende a subestimar la elegibilidad de las personas con trayectorias laborales interrumpidas o discontinuas, ya que solo puede hacer un seguimiento del empleo continuo con un único empleador. Esta comparación entre conjuntos de datos se presenta junto con los resultados principales.

(46) Esto difiere del enfoque utilizado en el estudio del EIGE de 2019, en el que se rellenaron previamente plantillas de políticas utilizando los informes anuales de la Red de Permisos (Leave Network) y, a continuación, se pidió a los representantes de los países que las validaran. Al invertir este proceso e invitar a los expertos nacionales a dirigir la codificación, en lugar de revisar plantillas ya rellenadas, el presente estudio está en mejores condiciones de captar los matices en la forma en que se diseñan y aplican en la práctica las condiciones de elegibilidad. Al mismo tiempo, este cambio implica que las diferencias en los resultados entre ambos estudios pueden reflejar en parte diferencias en la forma en que se interpretaron o codificaron las condiciones, independientemente de cualquier cambio real en las políticas.

Figura 36: Porcentaje de mujeres y hombres empleados (de entre 20 y 49 años) que no cumplen los requisitos para el permiso parental legal, 2024



Nota: «UE-27» representa la media ponderada. Los Estados miembros se agrupan según la magnitud de la brecha de elegibilidad entre géneros: «mayor inelegibilidad» se refiere a una brecha de género superior a 1 pp; dentro de los grupos, los Estados miembros se ordenan en orden descendente. RO (hombres) presenta una elegibilidad casi total.

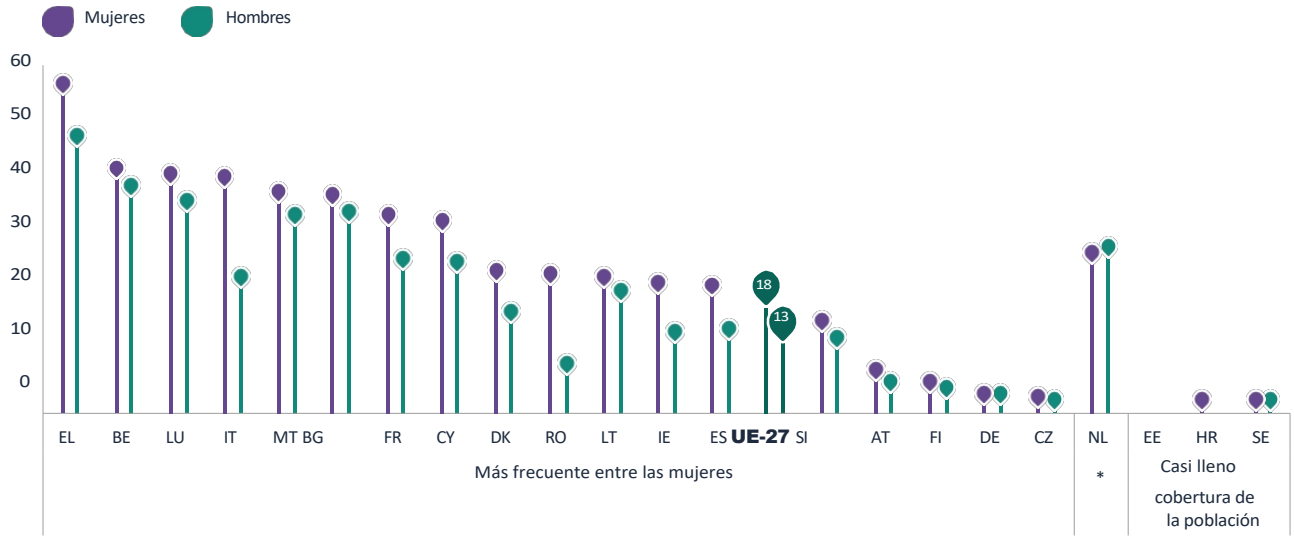
Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

Sin empleo ni historial reciente de cotizaciones sociales, el 18 % de las mujeres y el 13 % de los hombres no recibirían la prestación por permiso parental

Los requisitos para tener derecho a las prestaciones por permiso parental difieren de los requisitos para tener derecho al permiso en sí. Los padres que no forman parte del mercado laboral formal, o que carecen de un historial laboral reciente, siguen necesitando ayuda económica durante el primer o los dos primeros años tras el nacimiento del hijo. Varios Estados miembros —Estonia, Croacia, Letonia, Hungría, Polonia, Portugal, Eslovaquia y Suecia— ofrecen una cobertura universal o casi universal de las prestaciones a través de regímenes que no están vinculados al empleo ni a las cotizaciones a la seguridad social (Figura 37). En otros lugares, sin embargo, la situación es similar a la del derecho al permiso: Bélgica, Grecia y Luxemburgo registran las tasas más altas de inelegibilidad entre todos los padres potenciales, destacando Grecia con un 55 % en el caso de las mujeres.

El desempleo y el trabajo no declarado afectan directamente al derecho a las prestaciones. Se suman a las restricciones que ya existen entre los padres con empleo. Por ejemplo, los requisitos de antigüedad ininterrumpida con el mismo empleador pueden excluir a las personas con formas de trabajo atípicas, incluidos los trabajadores de plataformas y aquellos con contratos de duración determinada o estacionales. Los trabajadores por cuenta propia siguen excluidos del permiso legal en Grecia, Francia y Malta, pero en algunos países pueden acceder a las prestaciones si cumplen los requisitos de cotización social, entre ellos Bulgaria, Chequia, Estonia, Irlanda, Francia, Italia, Letonia, Lituania, Austria, Polonia, Portugal, Eslovaquia y Finlandia.

Figura 37: Porcentaje de todas las mujeres y hombres (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones por permiso parental legal, 2024



Nota: (*) significa «Más elevada entre los hombres». «UE-27» representa la media ponderada. Los Estados miembros se agrupan según la magnitud de la brecha de elegibilidad entre géneros: «mayor inelegibilidad» se refiere a una brecha de género superior a 1 pp; dentro de los grupos, los Estados miembros se ordenan en orden descendente. LV, HU, PL, PT y SK no se incluyen debido a su plena elegibilidad.

Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

El patrón de género en cuanto a la elegibilidad para las prestaciones difiere del patrón relativo al derecho a la baja que se muestra en la figura 36. Entre las personas empleadas, los hombres se encontraban con mayor frecuencia en situación de inelegibilidad para la baja parental. Entre todos los padres potenciales, las mujeres tienen más probabilidades de quedar excluidas del pago de las prestaciones. Esto probablemente refleja las tasas más elevadas de desempleo e inactividad de las mujeres, a menudo vinculadas al cuidado de personas y a las interrupciones de la carrera profesional, lo que las deja sin el historial laboral reciente necesario para tener derecho a las prestaciones (EIGE, 2025b). Italia presenta la mayor brecha de género: el 39 % de las mujeres no cumple los requisitos para percibir la prestación, frente al 22 % de los hombres. Esto concuerda con el hecho de que Italia tenga la mayor brecha de género en el empleo de la UE, de 19 puntos porcentuales en 2025, y la tasa de empleo femenino más baja de la UE, del 60 % (Eurostat, 2026d, 2026a).

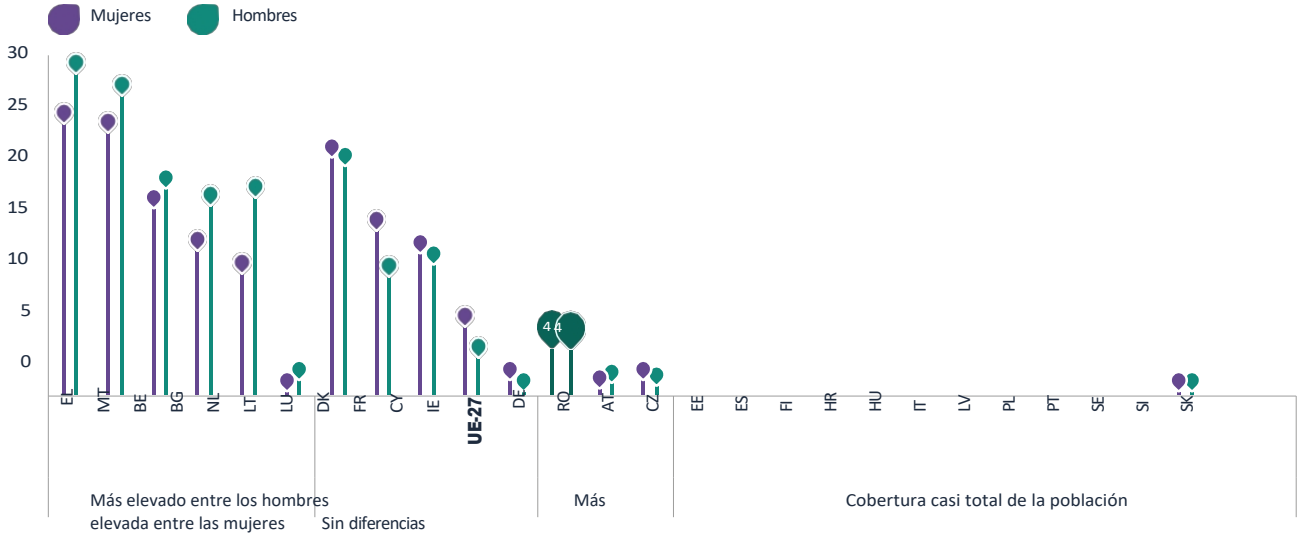
Entre los padres y madres con empleo, solo el 4 % de las mujeres y de los hombres no cumpliría los requisitos para percibir las prestaciones por permiso parental

En la mayoría de los Estados miembros, los padres con empleo gozan de una cobertura de prestaciones casi universal: la media ponderada de la UE-27 se sitúa en un 4 % de inelegibilidad tanto para las mujeres como para los hombres (figura 38). Sin embargo, algunos padres con empleo siguen quedando excluidos si no cuentan con un historial de cotizaciones suficiente en el período de referencia pertinente, incluidos aquellos con contratos de corta duración, que acaban de incorporarse al mercado laboral o que ocupan determinados puestos de trabajo atípicos.

Grecia y Malta exigen 12 meses con el mismo empleador y excluyen por completo a los trabajadores por cuenta propia, tal y como se ha comentado en relación con la figura 35. Luxemburgo también aplica un requisito estricto de continuidad de 12 meses (mínimo de 10 horas semanales, independiente del empleador, y que se extiende a los trabajadores por cuenta propia a través del seguro social obligatorio). Por lo tanto, su porcentaje de inelegibilidad, comparativamente alto,

refleja la proporción de trabajadores que aún no han acumulado un año completo de afiliación continua a la seguridad social, lo cual es coherente con el mercado laboral altamente móvil de Luxemburgo (Unidad de Mercado Laboral y Educación, 2026).

Figura 38: Porcentaje de mujeres y hombres empleados (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones legales por permiso parental, 2024



Nota: «UE-27» representa la media ponderada. Los Estados miembros se agrupan según la magnitud de la brecha de elegibilidad entre géneros: «mayor inelegibilidad» se refiere a una brecha de género superior a 1 pp; «sin brecha» se refiere a una brecha de género de entre –1 y 1 pp; dentro de los grupos, los Estados miembros se ordenan en orden descendente. LT (mujeres) presenta una elegibilidad casi total.

Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

Las diferencias de género en la inelegibilidad son, en general, reducidas en toda la UE. Los Países Bajos constituyen una excepción notable, con una inelegibilidad del 18 % para los hombres y del 11 % para las mujeres. Esta diferencia puede estar relacionada con el trabajo por cuenta propia, que queda excluido tanto del derecho a la baja como a la prestación en el régimen neerlandés y es algo más frecuente entre los hombres que entre las mujeres (un 13 % frente a un 10 %), junto con categorías relacionadas, como la de directores y accionistas mayoritarios, que tienen un derecho reducido a la prestación y suelen ser hombres (Beusch et al., 2020; Eurostat, 2026f).

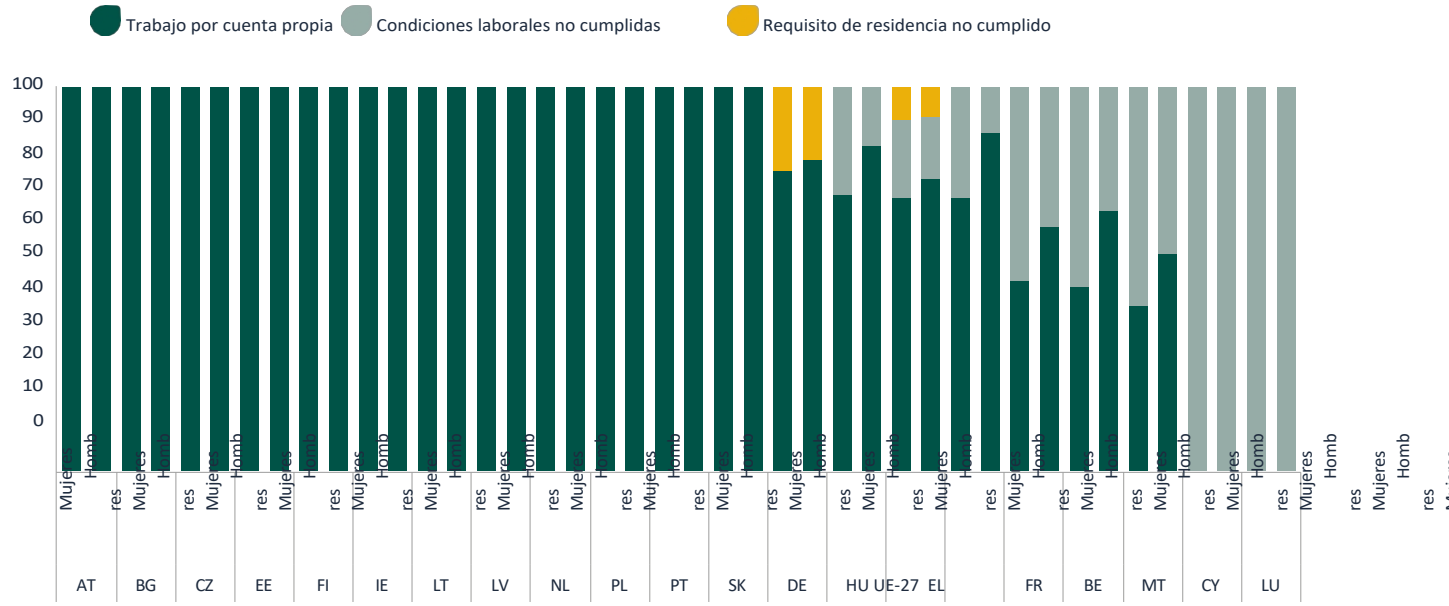
9.2.3. Motivos de la inelegibilidad

El trabajo por cuenta propia y el incumplimiento de los requisitos de acceso al empleo son las principales razones por las que los padres quedan excluidos del sistema de permiso parental

Entre los padres asalariados que no tienen derecho al permiso parental legal, el trabajo por cuenta propia es la razón principal en la mayoría de los Estados miembros (figura 39). Chipre y Luxemburgo son excepciones: los padres autónomos están cubiertos por el régimen legal, por lo que la inelegibilidad se debe, en cambio, a que no se cumplen las condiciones laborales, como los requisitos mínimos de seguro, cotización o antigüedad vinculados al empleador actual. En Alemania, el trabajo por cuenta propia explica parte de la inelegibilidad, mientras que el resto de los casos están relacionados con el requisito de poseer un permiso de residencia para los ciudadanos de fuera de la UE que les otorgue el derecho a trabajar.

En los países en los que existen varias condiciones de inelegibilidad para el disfrute del permiso, los hombres suelen quedar excluidos con mayor frecuencia por ser autónomos, mientras que las mujeres suelen quedar excluidas con mayor frecuencia por no cumplir condiciones estrictas relacionadas con el empleo.

Figura 39: Porcentaje de mujeres y hombres empleados (de entre 20 y 49 años) que no cumplen los requisitos para el permiso parental legal, por motivo de inelegibilidad, 2024



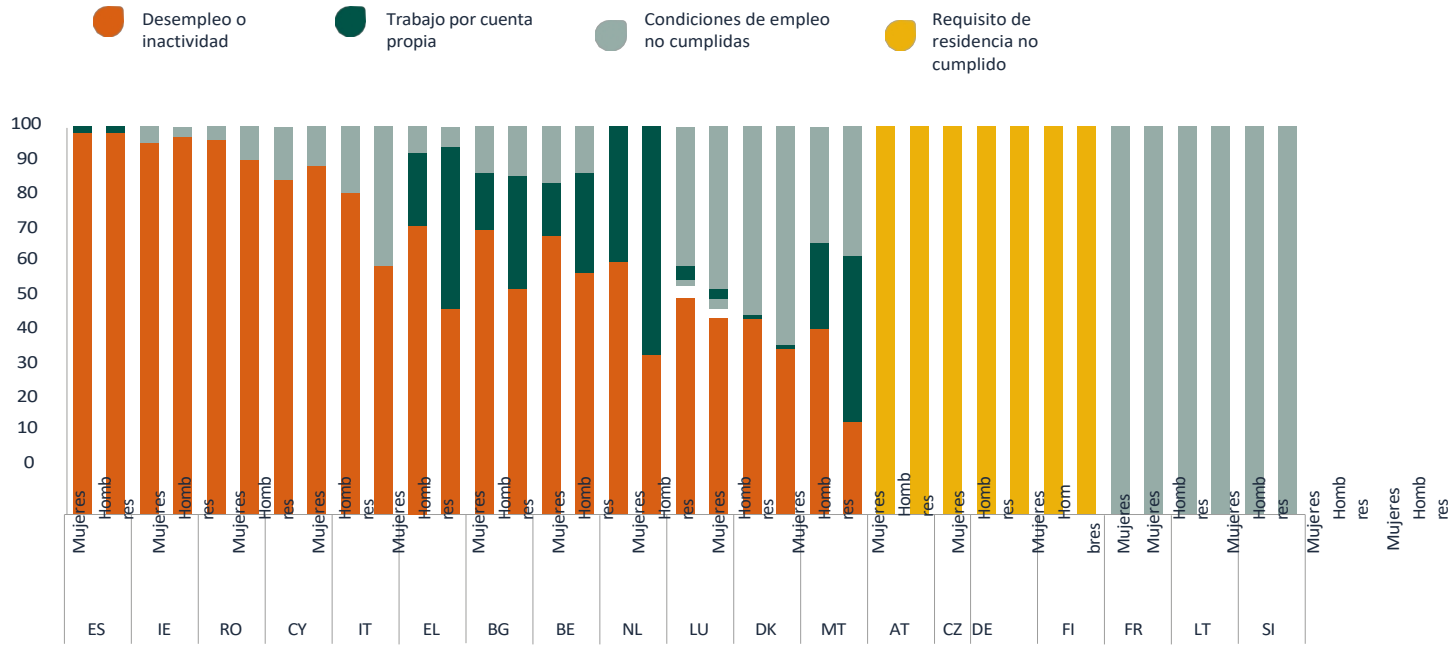
Nota: «UE-27» representa la media ponderada. No se incluyen DK, ES, HR, IT y SI debido a su plena elegibilidad. No se incluyen RO y SE debido al reducido tamaño de la muestra (*n* < 20).

Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

Las normas de residencia impiden que algunos padres y madres accedan a las prestaciones por permiso parental, pero el desempleo o la inactividad siguen siendo los principales obstáculos

Los motivos de inelegibilidad para el pago de las prestaciones varían notablemente de un país a otro (Figura 40). En España, Irlanda, Rumanía y Chipre, la exclusión se debe casi exclusivamente al el desempleo y la inactividad, lo que demuestra que el acceso a las prestaciones por permiso parental sigue estando estrechamente vinculado a la situación laboral y ofrece un apoyo limitado a los padres que no trabajan. En los Países Bajos, Grecia, Malta, Bélgica y Bulgaria, el acceso a las prestaciones para los padres autónomos sigue siendo limitado. En Austria, Chequia, Alemania y Finlandia, los requisitos de residencia parecen ser la única barrera para tener derecho a las prestaciones. Esto no debe interpretarse como una restricción generalizada: estos países ya ofrecen un acceso casi universal a las prestaciones por permiso parental, por lo que los requisitos de residencia solo afectan a una pequeña parte de los padres.

Figura 40: Porcentaje de todas las mujeres y hombres (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones legales por permiso parental, por motivo de inelegibilidad, 2024

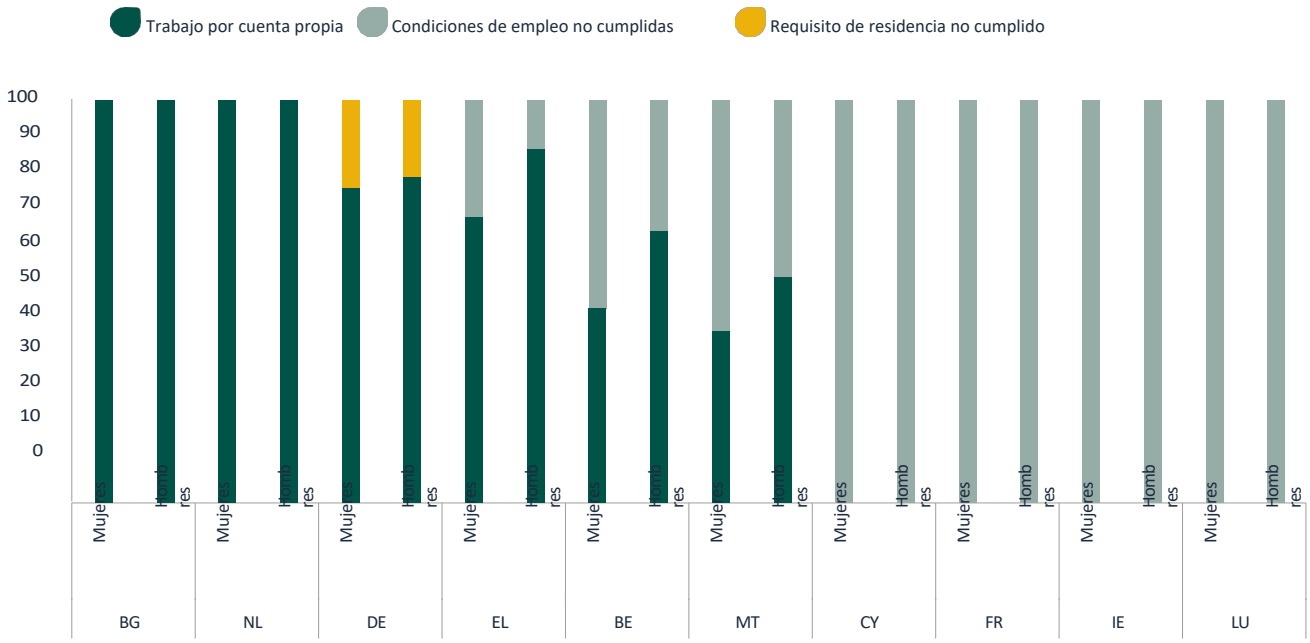


Nota: No se incluyen los datos de SE, HR (mujeres) y CZ (hombres) debido al tamaño muy reducido de la muestra ($n < 20$); tampoco se incluyen SK, PT, PL, LV, HU, HR y EE, ya que estos Estados miembros presentan tasas de elegibilidad cercanas al 100 %. Se ha excluido la media de la «UE-27» debido a que los resultados no son representativos, ya que la cifra abarca únicamente el subconjunto de Estados miembros con una población no elegible no desdeñable que se pueda desglosar por motivos, excluyendo a los países con una elegibilidad casi total, en los que se agruparían los casos de incumplimiento de las condiciones de empleo y de los requisitos de residencia.

Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

Los padres con empleo tienen muchas menos probabilidades de no tener derecho a la prestación por permiso parental que la población general, ya que la mayoría de los casos de inelegibilidad se deben al desempleo o a la inactividad. En consecuencia, solo un pequeño número de Estados miembros cuenta con una proporción suficientemente elevada de padres con empleo que no tienen derecho a la prestación por permiso parental como para permitir un desglose por motivos (Figura 41). En Bulgaria, los Países Bajos, Alemania, Grecia, Bélgica y Malta, el trabajo por cuenta propia es la razón principal. En Chipre, Francia, Irlanda y Luxemburgo, la inelegibilidad se debe al incumplimiento de los requisitos de empleo o de las cotizaciones a la seguridad social, lo que suele afectar a quienes se han incorporado recientemente al mercado laboral o a quienes tienen una trayectoria laboral interrumpida.

Figura 41: Porcentaje de mujeres y hombres empleados (de entre 20 y 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones por permiso parental reglamentario, por motivo de inelegibilidad, 2024



Nota: No se incluyen datos de CZ, DK, EE, ES, HR, IT, LV, HU, AT, PL, PT, SI, SK y FI, ya que estos Estados miembros tienen tasas de elegibilidad cercanas al 100 %. No se incluyen datos de LT, RO y SE (mujeres y hombres) debido a la escasa fiabilidad de los datos, derivada del reducido tamaño de la muestra ($n < 20$). En el caso de CY (hombres), el valor correspondiente a «Condiciones de empleo no cumplidas» se ha incluido con baja fiabilidad, pero se basa en un tamaño de muestra reducido ($n < 50$). Se ha excluido la media de la «UE-27» debido a que los resultados no son representativos, ya que la cifra abarca únicamente el subconjunto de Estados miembros con una población no elegible no desdeñable que se pueda desglosar por motivo, excluyendo a los países con una elegibilidad casi total, en los que las «condiciones de empleo no cumplidas» y los «requisitos de residencia no cumplidos» se agruparían.

Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

9.2.4. Derecho a la baja por maternidad o paternidad por sectores

Los trabajadores agrícolas son los que tienen más probabilidades de quedarse sin derecho al permiso parental

Las diferencias en el acceso al permiso parental varían según la ocupación y el sector, lo que afecta tanto al derecho a dicho permiso como al acceso a las prestaciones. En varios Estados miembros, los trabajadores agrícolas son los que presentan mayores carencias en cuanto al acceso al permiso parental, especialmente en Polonia, donde el 86 % de las mujeres y el 83 % de los hombres no cumplen los requisitos, en Finlandia (58 % y 54 %) y en Austria (55 % y 66 %) (Figura 42). Los elevados niveles de trabajo por cuenta propia, trabajo estacional y empleo irregular en la agricultura dificultan que los padres cumplan las condiciones estándar de acceso. Se observan retos similares en el sector de la construcción, sobre todo entre los hombres, con al menos un 40 % sin derecho a ello en Eslovaquia (46 %), Chequia (41 %) y los Países Bajos (40 %). Las diferencias en el acceso al permiso parental son, en general, mucho menores en la industria y en los servicios públicos y no comerciales, donde son más habituales las relaciones laborales estables. Estos resultados sugieren que el acceso al permiso parental sigue siendo desigual entre los distintos sectores del mercado laboral, y que los trabajadores de sectores caracterizados por modalidades de empleo más irregulares o atípicas son los que corren mayor riesgo de exclusión.

Figura 42: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados (de 20 a 49 años) que no tienen derecho al permiso parental legal, por sector, 2024

País	Sexo	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios de mercado	Servicios públicos y no de mercado	Otros servicios
AT	Mujeres	55	2	7	6	5	23
	Hombres	66	3	11	14	4	21
BG	Mujeres	20	3	11	7	2	32
	Hombres	25	4	14	12	5	26
CZ	Mujeres	14	2	14	14	3	53
	Hombres	31	5	41	23	3	35
DE	Mujeres	20	3	5	6	4	20
	Hombres	34	3	14	11	5	19
No sabe/No contesta	Mujeres	0	0	0	0	0	0
	Hombres	0	0	0	0	0	0
EE	Mujeres	4	4	12	8	2	34
	Hombres	29	6	26	18	2	22
ES	Mujeres	0	0	0	0	0	0
	Hombres	0	0	0	0	0	0
FI	Mujeres	58	3	12	7	3	31
	Hombres	54	4	22	11	4	24
HR	Mujeres	0	0	0	0	0	0
	Hombres	0	0	0	0	0	0
TI	Mujeres	0	0	0	0	0	0
	Hombres	0	0	0	0	0	0
LU	Mujeres	:	22	25	23	19	15
	Hombres	0	20	20	20	23	17
LV	Mujeres	23	5	:	7	2	43
	Hombres	33	7	17	13	0	23
MT	Mujeres	:	10	:	24	17	47
	Hombres	:	12	39	30	16	29
NL	Mujeres	18	5	10	12	8	35
	Hombres	41	7	40	17	9	41
PL	Mujeres	86	3	15	11	5	31
	Hombres	83	6	33	24	7	25
PT	Mujeres	18	4	7	10	6	36
	Hombres	24	6	20	14	4	33
SE	Mujeres	0	0	0	0	0	0
	Hombres	0	0	0	0	0	0
SK	Mujeres	16	4	10	10	2	37
	Hombres	21	11	46	19	5	45

Nota: No se dispone de datos para BE, IE, EL, FR, CY, LT, HU, RO y SI, ya que sus estimaciones de elegibilidad se basan (totalmente o, en el caso de BE y EL, parcialmente) en el conjunto de datos del panel EU-SILC, que no contiene la variable sectorial necesaria para este desglose. Los datos presentan una fiabilidad baja debido al reducido tamaño de la muestra en el caso de las mujeres en BG (construcción), las mujeres en EE (agricultura y construcción), las mujeres en FI (agricultura y construcción), los hombres en LU (agricultura, industria y construcción), las mujeres en LV (agricultura) y los hombres en LV (otros servicios). Datos no incluidos debido al tamaño muy reducido de la muestra (n < 20) para las mujeres en LU (agricultura), las mujeres en LV (construcción), las mujeres y los hombres en MT (agricultura) y las mujeres (construcción).

Fuente: cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

Es posible que los trabajadores de determinados sectores no tengan acceso a prestaciones por baja

El panorama en cuanto a la falta de derecho a las prestaciones es más variado que en el caso del derecho a las vacaciones y pone de manifiesto una distinción importante (Figura 43). En los países con regímenes de prestaciones universales o basados en la residencia, los trabajadores agrícolas que no tienen derecho a vacaciones pueden seguir recibiendo una prestación. Esto explica por qué Austria, Polonia y Finlandia presentan una cobertura total de las prestaciones en el sector agrícola, a pesar de las diferencias en el acceso a las vacaciones que se muestran en la Figura 42. En otros países, como Bulgaria, Malta o los Países Bajos, las normas sobre prestaciones basadas en las cotizaciones excluyen a algunos trabajadores agrícolas incluso cuando cumplen los requisitos para disfrutar de vacaciones. En Malta, la proporción de trabajadoras agrícolas que no tienen derecho a prestaciones es especialmente elevada en comparación con la de los hombres. La falta de derecho a prestaciones es notablemente elevada entre los hombres que trabajan en la construcción y en los servicios de mercado en Luxemburgo. En los Países Bajos y Malta, son muchos más los hombres que las mujeres que no tienen derecho a prestaciones por permiso en el sector de la construcción. En la mayoría de los demás sectores, tanto la cobertura del permiso como la de las prestaciones son casi universales.

Figura 43: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados (de 20 a 49 años) que no tienen derecho a las prestaciones legales por permiso parental, por sector, 2024

País	Sexo	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios de mercado	Servicios públicos y no de mercado	Otros servicios
BG	Mujeres	44	7	19	13	7	38
	Hombres	41	8	19	17	9	29
DK	Mujeres	23	13	17	15	13	21
	Hombres	5	7	9	10	12	14
DE	Mujeres	0	1	1	1	0	0
	Hombres	0	1	1	1	1	1
LU	Mujeres	18	22	25	23	19	15
	Hombres	0	20	20	20	23	17
MT	Mujeres	79	10	8	24	17	47
	Hombres	44	12	39	30	16	29
NL	Mujeres	18	5	10	12	8	35
	Hombres	41	7	40	17	9	41

Nota: En CZ, EE, ES, HR, IT, LV, AT, PL, PT, SK, FI y SE, todos los padres y madres que trabajen tendrían derecho a la prestación por permiso parental. No se dispone de datos para BE, IE, EL, FR, CY, LT, HU, RO y SI, ya que sus estimaciones de elegibilidad se basan (totalmente o, en el caso de BE y EL, parcialmente) en el conjunto de datos del panel EU-SILC, que no contiene la variable sectorial necesaria para este desglose.

Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

9.2.5. Derecho a la prestación según la edad

Los padres más jóvenes son los que corren mayor riesgo de no cumplir los requisitos de elegibilidad para el permiso parental

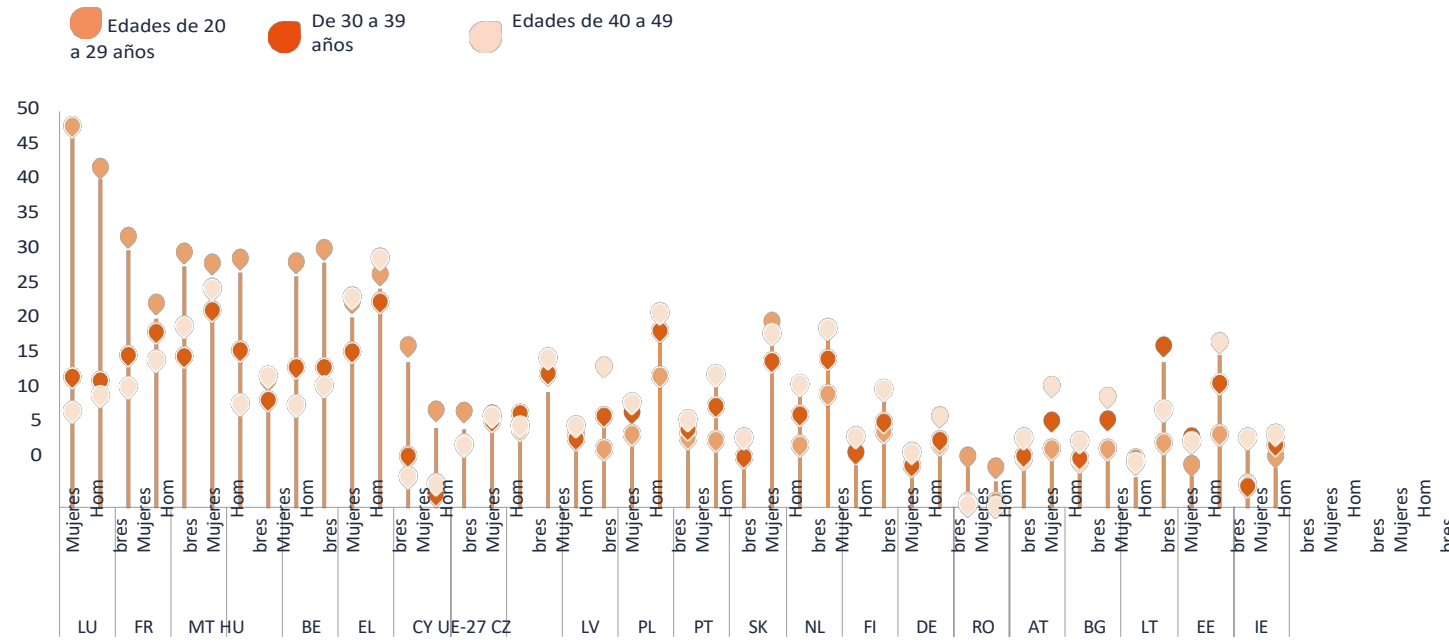
La edad no es un criterio formal de elegibilidad para el permiso parental en ningún Estado miembro; más bien, se tiene en cuenta porque es un indicador de cuánto tiempo y con qué continuidad ha estado trabajando una persona. Las condiciones de elegibilidad, como una trayectoria laboral mínima o las cotizaciones acumuladas a la seguridad social, tardan tiempo en cumplirse. Por lo tanto, los adultos más jóvenes pueden enfrentarse a mayores obstáculos, ya que es más probable que aún estén cursando estudios, trabajen con contratos temporales o se encuentren en las primeras etapas de su carrera profesional.

Entre los padres en activo, los patrones de acceso al permiso parental en función de la edad varían según el país y el sexo (Figura 44). A nivel de la UE-27, la inelegibilidad se mantiene bastante estable para las mujeres empleadas, en torno al
el 8-10 % en todos los grupos de edad. En el caso de los hombres ocupados, aumenta ligeramente con la edad, pasando del 9 % entre los de 20 a 29 años al 11 % entre los de 30 a 49 años. Luxemburgo destaca en este sentido. Entre las personas empleadas de entre 20 y 29 años, se estima que el 46 % de las mujeres y el 40 % de los hombres no cumplen los requisitos, muy probablemente debido a los estrictos requisitos de antigüedad. Estas tasas se reducen drásticamente entre los trabajadores de más edad, lo que sugiere que un empleo más continuado mejora el acceso al permiso parental con el paso del tiempo.

En varios otros Estados miembros, entre ellos Bulgaria, Estonia, Lituania, los Países Bajos, Austria, Polonia y Portugal, la inelegibilidad tiende a ser mayor entre los trabajadores empleados de más edad. En el caso de los hombres, esto puede reflejar en parte unos niveles más elevados de trabajo por cuenta propia con la edad: en toda la UE, el 15 % de los hombres empleados de entre 25 y 49 años trabajaban por cuenta propia en 2022, porcentaje que se elevaba al 21 % entre los de 50 a 64 años. Entre las mujeres, el aumento fue menor, pasando del 9 % al 11 % en los mismos grupos de edad (Eurostat, 2023). En el caso de las mujeres, la mayor inelegibilidad a edades más avanzadas también puede reflejar lagunas en la trayectoria laboral vinculadas a períodos anteriores de inactividad económica.

En Hungría, las mujeres activas de entre 20 y 29 años tienen aproximadamente el doble de probabilidades que los hombres de la misma edad de no cumplir los requisitos. Por el contrario, en Chequia, los Países Bajos, Polonia y Eslovaquia, los hombres jóvenes activos presentan tasas de inelegibilidad algo más elevadas que las mujeres jóvenes activas, lo que posiblemente refleje los patrones de empleo en sectores con contratos más cortos o menos estables.

Figura 44: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados que no cumplen los requisitos para el permiso parental legal, por grupo de edad, 2024



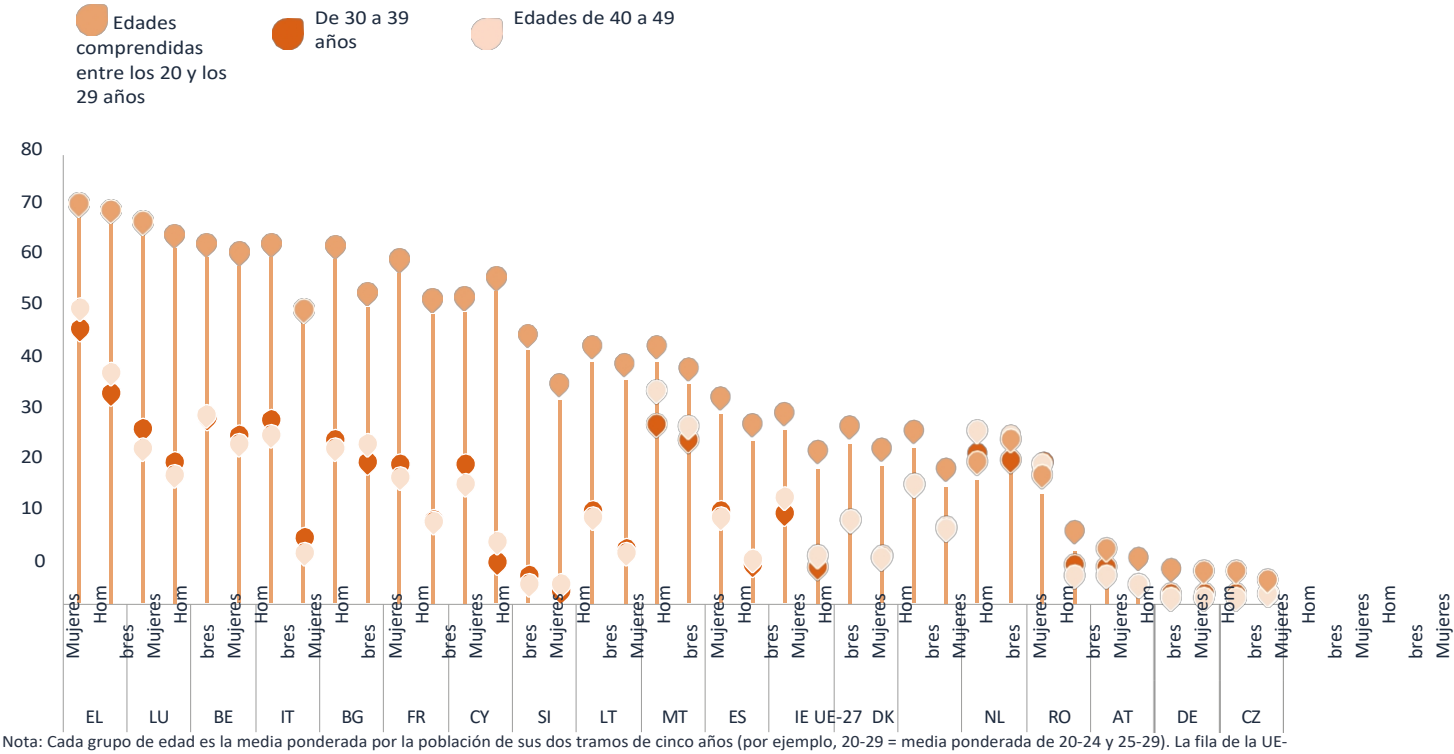
Nota: Los valores muestran el porcentaje de mujeres y hombres ocupados con derecho al permiso parental legal. Cada grupo de edad es la media ponderada por la población de sus dos franjas de cinco años (p. ej., 20-29 = media ponderada de 20-24 y 25-29). La fila de la UE-27 está ponderada por la población de todos los Estados miembros. Los datos que faltan para los grupos de edad de 30 a 34 y de 45 a 49 se han ponderado para Letonia. Los datos son de baja fiabilidad para las mujeres y los hombres de entre 20 y 24 años en Letonia. No se incluyen SE, DK, ES, HR, IT y SI porque estos Estados miembros tienen tasas de derecho a la baja parental cercanas al 100 %.

Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

La inelegibilidad para la prestación por permiso parental afecta sobre todo a los padres más jóvenes y es sistemáticamente mayor entre las mujeres que entre los hombres

La inelegibilidad para la prestación por permiso parental sigue un patrón de edad notablemente diferente al de la inelegibilidad para el permiso en sí (Figura 44). En todos los Estados miembros, los adultos más jóvenes, de entre 20 y 29 años, son sistemáticamente los que tienen más probabilidades de quedar excluidos del pago de las prestaciones. Esto sugiere que las normas relativas a las prestaciones, a menudo basadas en el historial de cotizaciones o en períodos mínimos de empleo, son difíciles de cumplir al inicio de la vida laboral. Esta tendencia resulta especialmente llamativa en Bélgica, Bulgaria, Grecia, Francia, Italia, Chipre y Luxemburgo, donde más del 40 % tanto de las mujeres como de los hombres de entre 20 y 29 años no cumplen los requisitos para percibir las prestaciones por permiso parental. En todos los grupos de edad, las mujeres tienen sistemáticamente más probabilidades que los hombres de no cumplir los requisitos para percibir la prestación, lo que pone de relieve cómo una vinculación más débil o interrumpida con el mercado laboral limita el acceso a la ayuda económica durante el permiso.

Figura 45: Porcentaje de todas las mujeres y hombres que no cumplen los requisitos para percibir la prestación legal por permiso parental, por grupo de edad, 2024



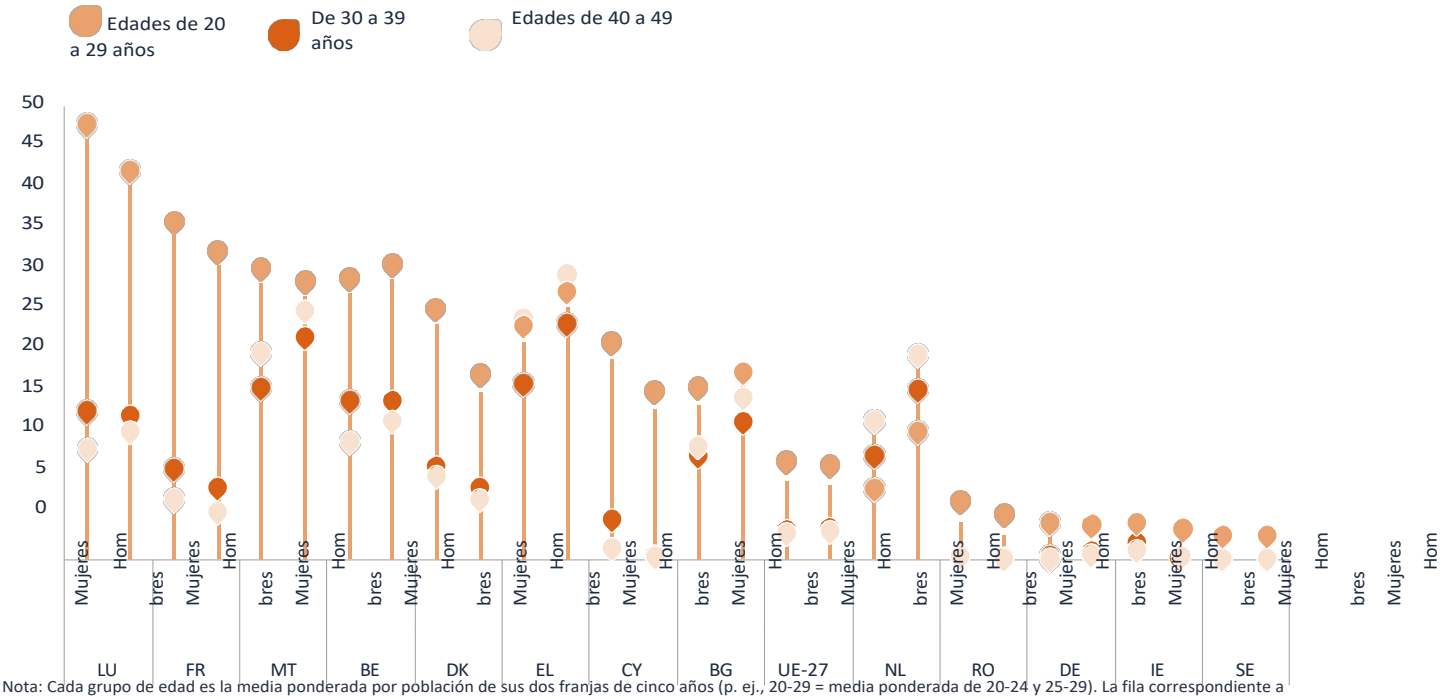
Nota: Cada grupo de edad es la media ponderada por la población de sus dos tramos de cinco años (por ejemplo, 20-29 = media ponderada de 20-24 y 25-29). La fila de la UE-27 está ponderada por la población de todos los Estados miembros. No se incluyen SE, EE, FI, HR, LV, PL, PT y SK, ya que estos Estados miembros tienen tasas de elegibilidad cercanas al 100 %.

Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

Para los padres que trabajan, cumplir los requisitos para acceder a las prestaciones resulta más difícil al inicio de su trayectoria profesional

En muchos Estados miembros, los padres que trabajan están totalmente cubiertos por las prestaciones por permiso parental. En los países en los que no es así (Figura 46), los padres de entre veinte y veintinueve años son los que tienen más dificultades para cumplir los requisitos de acceso a las prestaciones, mientras que las diferencias entre los de entre treinta y treinta y nueve años y los de entre cuarenta y cuarenta y nueve años son mucho menores. Este patrón por edades es significativo: el momento en el que mejoran las condiciones de acceso coincide, en líneas generales, con la edad media de las mujeres de la UE-27 en el momento del primer parto, que será de 29,9 años en 2024 (Eurostat, 2026g). Esto sugiere que el acceso a las prestaciones por permiso parental puede estar estrechamente vinculado al momento en que las personas se sienten lo suficientemente seguras, tanto desde el punto de vista económico como institucional, como para ser padres por primera vez.

Figura 46: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados que no tienen derecho a la prestación legal por permiso parental, por grupo de edad, 2024



Nota: Cada grupo de edad es la media ponderada por población de sus dos franjas de cinco años (p. ej., 20-29 = media ponderada de 20-24 y 25-29). La fila correspondiente a la UE-27 está ponderada por la población de todos los Estados miembros. No se incluyen SE, AT, CZ, EE, ES, FI, HR, IT, LV, PL, SI y SK, ya que estos Estados miembros tienen tasas de elegibilidad cercanas al 100 %.

Fuente: Cálculos de los autores, EU-LFS y EU-SILC.

9.2.6. Tasas de acceso y evolución de las políticas a lo largo del tiempo

La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar marcó una dirección clara para las reformas nacionales en materia de permiso parental. Tal y como se analiza en la sección 9.1.3, las reformas introducidas durante la transposición han tenido un impacto cuantificable en el aumento del uso del permiso por parte de los hombres.

Sin embargo, la Directiva se centró principalmente en cómo se estructura y se remunera el permiso, más que en ampliar el abanico de trabajadores y padres que pueden acceder a él. En lo que respecta específicamente al permiso parental, la Directiva permite a los Estados miembros mantener condiciones de acceso basadas en la antigüedad laboral de hasta un año, lo que demuestra que la elegibilidad universal no figuraba entre sus objetivos (artículo 5 de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar).

En esta sección se examina si los cambios normativos introducidos entre 2018 y 2024 ampliaron de manera significativa el acceso al permiso parental en toda la UE. Por este motivo, los países se agrupan en función de la comparabilidad de sus datos a lo largo del tiempo. La tabla 42 del anexo 4 ofrece la comparación completa país por país, incluyendo notas sobre los cambios normativos relevantes y señalando aquellos casos en los que las diferencias metodológicas limitan la comparación directa. En esta sección se presentan ejemplos seleccionados.

- En **España**, las reformas introducidas en 2025 y a principios de 2026, como parte de la transposición de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar, ampliaron el permiso parental remunerado a los padres autónomos en virtud de la Ley

20/2007 (artículo 4.3g). Dada la elevada proporción de trabajadores autónomos en España, la reforma amplió significativamente el acceso, lo que se refleja claramente en las tasas de acceso al derecho, que aumentaron del 90 % al 100 % para las mujeres y del 83 % al 100 % para los hombres.

- En **Chipre**, la Ley 216(I)/2022 introdujo por primera vez el permiso parental remunerado, sustituyendo un sistema en el que el permiso parental no era remunerado. El nuevo derecho, adoptado como parte de la transposición de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar, condicionó el acceso a haber estado 12 meses en situación de empleo asegurado en los 24 meses anteriores (Ley de la Seguridad Social, artículo 41A, apartado 2). Se abrió el acceso a los padres autónomos afiliados al régimen de la seguridad social que cumplieran los requisitos de cotización. Otras modificaciones de noviembre de 2024 ampliaron la duración de la prestación para el segundo hijo y los siguientes. En conjunto, estas reformas aumentaron la elegibilidad para el permiso remunerado, del 79 % al 93 % para las mujeres y del 76 % al 96 % para los hombres.
- En **Irlanda**, la Ley de Permiso y Prestaciones Parentes de 2019 creó el primer régimen de permiso parental remunerado del país, partiendo de un sistema que, desde 1998, solo había ofrecido permisos no remunerados. Fijado inicialmente en dos semanas por progenitor, el derecho se amplió gradualmente hasta alcanzar las nueve semanas en 2024. Las reformas también ampliaron la cobertura a los niños de hasta dos años, a las parejas no biológicas que conviven en contextos de adopción y a los padres de niños nacidos mediante gestación subrogada. Estos cambios sucesivos aumentaron sustancialmente la elegibilidad del 76 % al 95 % para las mujeres y del 67 % al 93 % para los hombres.
- En varios países, los cambios en las políticas fueron importantes, pero las tasas de acceso no pueden compararse directamente con las de 2016, ya que el método de microsimulación cambió sustancialmente en esos casos.

En varios países, la evolución de las políticas fue notable, pero las tasas de acceso a las prestaciones no pueden compararse directamente con las estimaciones del EIGE de 2019 debido a cambios metodológicos que afectaron a dichos países.

- Las reformas **de Croacia** revisaron gradualmente los umbrales de cotización a la seguridad social para percibir la prestación parental íntegra relacionada con los ingresos. Las modificaciones de la Ley de Apoyo a la Maternidad y la Paternidad redujeron en primer lugar, en 2020, el período de cotización exigido de 12 meses de cotización ininterrumpida, o 18 meses con interrupciones, a 9 meses ininterrumpidos o 12 meses con interrupciones en los 24 meses anteriores. Otras modificaciones introducidas en 2023 flexibilizaron de nuevo el umbral, hasta 6 meses de cotización ininterrumpida o 9 meses con interrupciones. Estos cambios ampliaron el acceso a la prestación completa en función de los ingresos, especialmente para los padres asalariados y autónomos con trayectorias laborales más cortas o fragmentadas que, de otro modo, solo habrían podido percibir la prestación mínima a tanto alzado.
- La transposición **por parte de Polonia** de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar supuso un importante cambio estructural en el acceso de los padres al permiso parental. Antes de la reforma, el derecho de un padre al permiso parental dependía de que la madre estuviera empleada o asegurada. Las modificaciones de 2023 del Código Laboral y de la Ley de Seguridad Social eliminaron esta condición, otorgando a los padres un derecho individual autónomo al permiso, independientemente de la situación laboral de la madre.

En general, estas tendencias muestran un progreso desigual desde 2019, determinado por ampliaciones deliberadas de los criterios de acceso —a menudo relacionadas con la transposición de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar—, una mayor vinculación al mercado laboral entre los padres en edad de trabajar y, en algunos casos, diferencias metodológicas entre las estimaciones de 2019 y 2026, más que por un cambio real en las políticas.

9.3. Permiso parental y servicios de atención a la primera infancia: sinergias y lagunas

El vínculo entre el permiso parental y la atención a la primera infancia (ECEC) es una palanca crucial para la igualdad de género: cuando las familias se enfrentan a un período en el que no disponen ni de permiso remunerado ni de una plaza de guardería garantizada, las madres son más propensas a reducir su jornada laboral, posponer su reincorporación al trabajo o abandonar el empleo por completo, lo que tiene en los ingresos, la progresión profesional y los derechos de pensión (EIGE, 2024d). Por lo tanto, los sistemas nacionales de permiso parental deben evitar que se produzcan lagunas entre el final del derecho al permiso y el inicio del derecho a la ECEC.

En esta sección se analiza cómo se articulan los sistemas de permiso y de ECCE en los distintos Estados miembros, dónde persisten las lagunas y qué implicaciones tienen estas para la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar. En la UE se persigue el acceso universal a la ECCE a través de mecanismos legislativos distintos, aunque a veces superpuestos: el derecho legal y la asistencia obligatoria (Recuadro 5).

Recuadro 5: Acceso universal a la EPI: mecanismos

Derecho legal	Educación y cuidados de la primera infancia obligatorios
Las autoridades públicas deben proporcionar una plaza de EPI a todos los niños de un rango de edad definido cuando los padres lo soliciten. Su objetivo principal es apoyar la participación de los padres en el mercado laboral, garantizando la disponibilidad de servicios de cuidado infantil y que las familias puedan elegir. Es posible que se apliquen tasas, pero suelen estar subvencionadas para mantener los costes bajos para las familias. Esta prestación es opcional y los padres no están obligados a matricular a su hijo.	Una normativa que obliga a todos los niños comprendidos en un rango de edad determinado a asistir a un centro de educación y cuidados de la primera infancia. Por lo tanto, las autoridades públicas deben garantizar que haya plazas suficientes para los niños sujetos a dicha obligación. Este modelo favorece la socialización de los niños y les ayuda a prepararse para la educación primaria obligatoria. La EPI obligatoria suele ser gratuita para todos los niños.

Fuente: Objetivos de Barcelona para 2030; Comisión Europea, EACEA, Eurydice, 2025.

Existe un derecho legal a la EPI en 16 Estados miembros de la UE, y la asistencia a la EPI es obligatoria en 21. En varios Estados miembros coexisten tanto el derecho legal (normalmente para los niños más pequeños) como la educación y cuidados de la primera infancia obligatorios (para los niños de más edad, a menudo de cinco o seis años) (Comisión Europea et al., 2025). Para muchos Estados miembros, la educación y cuidados de la primera infancia se considera y se aplica principalmente como una función educativa para los niños de más edad, más que como una inversión social universal que pueda apoyar la continuidad laboral de los padres desde los primeros meses de vida del niño.

Los objetivos renovados de Barcelona, establecidos en el marco de la estrategia europea de cuidados de 2022, aspiran a que, para 2030, al menos el 45 % de los niños menores de tres años y el 96 % de los niños de tres años hasta la edad escolar tengan acceso a servicios formales de cuidado infantil ([47]). Sin embargo, muchos Estados miembros siguen sin alcanzar estos objetivos, especialmente en el caso de los niños menores de tres años, el grupo de edad más estrechamente vinculado al final del permiso parental. Para colmar esta brecha, los países

(47) Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre la educación y el cuidado de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (DO C 484, 20.12.2022, p. 1, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2022_484_R_0001).

siguen, por lo general, uno de estos tres enfoques: ampliar la oferta de servicios de atención infantil a los niños más pequeños, prolongar el permiso parental o combinar ambos enfoques.

9.3.1. Muchas familias se enfrentan a una brecha cuando no disponen ni de un permiso parental bien remunerado ni de un acceso garantizado a los servicios de educación y cuidados de la primera infancia disponibles

En la UE, solo seis Estados miembros (Dinamarca, Alemania, Estonia, Eslovenia, Finlandia y Suecia) no presentan una «brecha en la EPI» entre el permiso parental bien remunerado y el cuidado infantil subvencionado con fondos públicos (Comisión Europea et al., 2025). Esta brecha se mide como la diferencia entre la duración máxima del permiso bien remunerado y la edad a la que los niños adquieren el derecho universal a la ECEC (Comisión Europea: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura et al., 2024).

Cuando el permiso parental finaliza antes de que haya una plaza garantizada en un centro de EPI, las familias pueden verse obligadas a tomar decisiones difíciles: prolongar el permiso, reducir la jornada laboral o abandonar por completo el mercado laboral. Como se muestra en la sección 9.1, la proporción del permiso que está bien remunerada varía considerablemente entre los Estados miembros, por lo que la duración y el coste de la brecha de EPI dependen del permiso de cuál de los progenitores pueda aprovechar la familia. Cuando solo se dispone de un permiso con una prestación a tanto alzado o con una remuneración baja, son las madres las que suelen acogerlo, ya que las familias a menudo no pueden permitirse que el progenitor con mayores ingresos deje de percibirlos sin que ello suponga una presión para el presupuesto familiar (Confederación de Organizaciones Familiares de la Unión Europea, 2022).

La figura 47 presenta una visión general de la brecha en el cuidado infantil temprano y la educación preescolar (ECEC) en los Estados miembros. Muestra cómo el período comprendido entre el nacimiento y los siete años queda cubierto por el permiso parental bien remunerado, otros derechos legales a permisos, el derecho legal a una plaza en un centro de ECEC, la ECEC obligatoria y la educación primaria obligatoria, y en qué casos las familias se quedan sin permiso bien remunerado ni plaza garantizada en un centro de cuidado infantil ([48]).

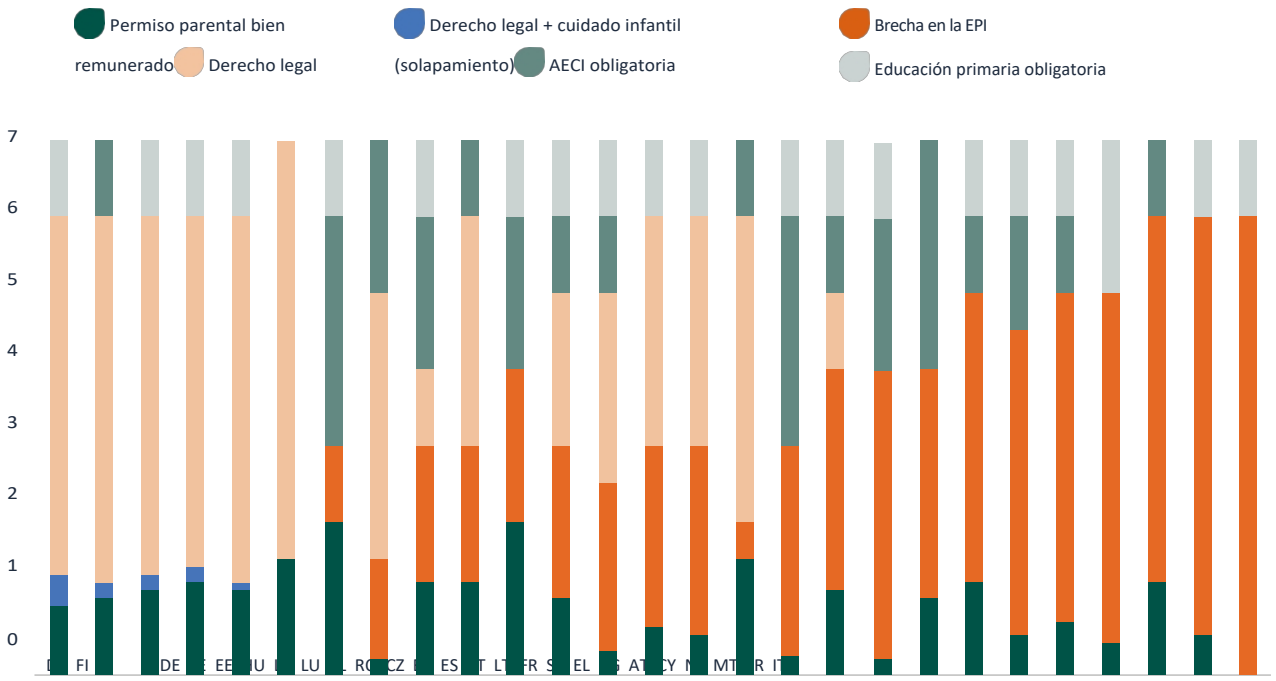
Entre los seis países sin lagunas en la ECI, varios presentan incluso cierto solapamiento (Dinamarca, Alemania, Eslovenia, Finlandia y Suecia), durante el cual los padres siguen teniendo derecho al permiso parental mientras que la ECI subvencionada con fondos públicos ya está garantizada (Comisión Europea et al., 2025). Irlanda e Italia presentan algunas de las mayores lagunas de la UE, que a menudo duran en torno a cinco años. En Irlanda, las familias no tienen derecho legal a la EPI ([49]) y el gasto público en EPI es muy bajo: menos del 0,3 % del producto interior bruto en 2021 (Comisión Europea et al., 2025). En Italia, el permiso remunerado cubre los cinco meses de permiso de maternidad (*congedo di maternità*), que se abona entre el 80 % y el 100 % del salario, y un mes más de permiso parental (*congedo parentale*), que se abona al 80 %. Posteriormente, la remuneración del permiso parental se reduce al 60 % durante un mes y, a continuación, al 30 % durante el período restante. Al no existir un derecho legal a la ECPI, esto hace que muchas familias se enfrenten a un largo y costoso vacío en la atención a los niños ([50]).

(48) Si bien el programa de atención y educación de la primera infancia (AEPI) ofrece 15 horas semanales gratuitas de AEPI para los niños a partir de los dos años y ocho meses, no se trata de un derecho legal, y el Gobierno solo tiene previsto introducir este derecho legal para 2028 (Dobrotić et al., 2025a). Aunque en Italia no existe un derecho legal a una plaza de ECCE, los niños de entre tres y seis años están cubiertos en la práctica por el extendido sistema de educación preescolar, en el que la participación supera el 85 %; no existe una cobertura de facto equivalente para los niños menores de tres años (Serapioni, 2025).

(49) Si bien el programa de EPI ofrece 15 horas semanales de EPI gratuitas para los niños a partir de los dos años y ocho meses, no se trata de un derecho legal, y el Gobierno solo tiene previsto introducir un derecho legal para 2028 (Dobrotić et al., 2025a).

(50) Aunque en Italia no existe un derecho legal a una plaza de EPI, los niños de entre tres y seis años están cubiertos en la práctica por el amplio sistema de educación preescolar, en el que la participación supera el 85 %; no existe una cobertura de facto equivalente para los niños menores de tres años (Serapioni, 2025).

Figura 47: Diferencia entre el permiso parental y la garantía de plaza en la EPI, UE-27, 2024/2025 (en años)



Nota: Se entiende por «permiso remunerado» aquel permiso compensado con una prestación relacionada con los ingresos equivalente al 66 % de los mismos o superior. El indicador combina el permiso de maternidad, el de paternidad y el permiso parental, y refleja el período continuo de remuneración que se puede obtener desde el nacimiento si el permiso se disfruta a tiempo completo, en un período ininterrumpido, por uno o ambos progenitores de forma sucesiva.

Fuente: Eurydice, 2025, actualizado a partir de la recopilación de datos nacionales realizada en el marco del presente estudio.

9.3.2. El acceso a los servicios de educación y atención a la primera infancia sigue siendo limitado para una cuarta parte de los padres, a pesar de la oferta formal

Los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia (ECEC) solo apoyan eficazmente a los niños y a las familias cuando se cumplen cuatro condiciones: **disponibilidad, accesibilidad, asequibilidad y calidad** (Corti et al., 2023). Por lo tanto, la brecha en el acceso a los cuidados no se reduce únicamente al tiempo que las familias esperan para conseguir una plaza. Incluso cuando los servicios están disponibles de manera oficial, las familias pueden seguir enfrentándose a una brecha real de acceso si los servicios se encuentran demasiado lejos, especialmente en zonas rurales o remotas, si la calidad es insuficiente o si los horarios de apertura no se ajustan al horario laboral de los padres (Comisión Europea: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura et al., 2024; Thissen et al., 2023). A nivel de la UE, el 38 % de los niños menores de tres años y el 93 % de los niños de entre tres años y la edad escolar asisten a centros de educación y cuidados de la primera infancia (ECEC), cifras que siguen estando por debajo de los objetivos de Barcelona para 2030, que son del 45 % y el 96 %, respectivamente (Comisión Europea et al., 2025). Sin embargo, alrededor de una cuarta parte de los padres y madres señalan que sus necesidades de estos servicios no están cubiertas (el 25 % de las mujeres y el 26 % de los hombres) (EIGE, 2026b).

Disponibilidad: los derechos formales a los servicios de educación y cuidados de la primera infancia no siempre se corresponden con la capacidad real de personal y apoyo especializado en las distintas regiones

En toda la UE, la escasez de servicios de educación y cuidados de la primera infancia es más grave para los niños menores de tres años, etapa en la que el acceso es fundamental para el desarrollo temprano y para la capacidad de los padres de reincorporarse al trabajo. Solo Dinamarca, Estonia, Malta, los Países Bajos, Finlandia y Suecia satisfacen actualmente la demanda para este grupo de edad, mientras que la demanda no cubierta

en el último año antes de la escuela primaria es relativamente pequeña, situándose en torno a 3 puntos porcentuales en toda la UE (Comisión Europea: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura et al., 2024).

Estas carencias también presentan disparidades dentro de los propios países. En Bélgica, Chequia, Grecia, Italia, Letonia, Lituania, Austria, Rumanía y Eslovaquia, la demanda no cubierta se concentra en regiones específicas o refleja una clara brecha entre el medio rural y el urbano (Comisión Europea: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura et al., 2024). Alemania garantiza una plaza de guardería a partir de los 12 meses de edad aproximadamente y se clasifica como un país sin déficit de EPI, pero la participación real entre los niños menores de tres años fue del 35 % en 2020, muy por debajo de la necesidad expresada por los padres, que era del 49 % (Comisión Europea et al., 2025).

La mitad de todos los niños con discapacidad de la UE no recibe ninguna atención infantil formal, dependiendo exclusivamente de sus padres. Esto hace que las familias, especialmente las madres, tengan que asumir toda la carga del cuidado cuando finaliza el permiso parental. La Comisión Europea ha instado a los Estados miembros a que hagan que la atención infantil sea verdaderamente inclusiva, garantizando que el personal cuente con las competencias adecuadas o contratando apoyo especializado para satisfacer las necesidades individuales ([51]).

En los sistemas educativos de toda la UE, la principal forma de mejorar el acceso es mediante personal adicional o especializado y grupos de menor tamaño (Comisión Europea et al., 2025). Sin embargo, esto depende de que los especialistas estén realmente disponibles. En el condado de Harju, en Estonia —la región más poblada de los alrededores de Tallin—, por ejemplo, los grupos con necesidades educativas especiales se enfrentan a la escasez de personal más grave de todas las categorías de la ECEC, lo que crea una brecha aún más profunda que la escasez general de plazas en guarderías (Asociación de Gobiernos Locales del Condado de Harju, 2023). Cuando falta el apoyo especializado o se retrasa, los padres de niños con discapacidad pueden no tener una vía viable para acceder a la atención infantil formal cuando finaliza el permiso parental, lo que, en la práctica, prolonga la brecha en el cuidado de forma indefinida.

Calidad: la falta de personal y los grupos con un número excesivo de niños pueden mermar la calidad de la atención, incluso cuando hay plazas disponibles

La escasez de personal es una de las mayores presiones a las que se enfrenta la EPI en toda la UE, y condiciona tanto el acceso como la calidad. Las proporciones habituales para los niños menores de tres años oscilan entre tres y ocho niños por cada miembro del personal. El tamaño habitual de los grupos varía entre unos 12 y 16 niños a los dos años y entre 23 y 25 a los cuatro años; sin embargo, muchos centros tienen dificultades para cumplir estas normas (Comisión Europea et al., 2025). La elevada rotación del personal agrava el problema: los niños pequeños necesitan relaciones estables y de confianza, y los equipos de personal dependen de la continuidad para colaborar y mejorar la práctica (OCDE, 2025c).

La falta de recursos en los centros y las carencias de personal son generalizadas, aunque las causas difieren de un país a otro. Los trabajadores de la EPI, a pesar de su papel esencial, suelen enfrentarse a salarios bajos y condiciones precarias, lo que desalienta la retención del personal y debilita la calidad del servicio (Eurofound et al., 2025). En Croacia, los grupos de guardería superan habitualmente los límites legales en un número de entre cuatro y ocho niños, llegando en ocasiones a duplicar el tamaño máximo del grupo (Matković et al., 2020). En Bélgica, el seguimiento de la UE destaca la escasez de personal como una barrera fundamental para la accesibilidad, y el análisis regional de Bruselas considera que las limitaciones de personal son un factor central que determina si las familias pueden, de forma realista, conseguir una plaza (Comisión Europea, 2025a).

(51) Véase la nota al pie 50.

Accesibilidad: los horarios restringidos, los cierres estacionales y las disparidades territoriales limitan la capacidad de los servicios de educación y atención a la primera infancia para facilitar el empleo a tiempo completo de los padres

Incluso cuando existen plazas de EPI, **los horarios de apertura restringidos y las interrupciones estacionales** pueden no ajustarse a los horarios de trabajo reales de los padres. La Recomendación del Consejo de Barcelona insta a los Estados miembros a proporcionar atención complementaria antes y después del horario habitual de las EPI, reconociendo que los padres necesitan tiempo para desplazarse y que el cuidado infantil debe cubrir una jornada laboral completa para ser verdaderamente compatible con el empleo ([52]).

Sin embargo, la realidad dista mucho de lo ideal. Incluso en los países que ofrecen la prestación gratuita más generosa para los niños más pequeños, las horas gratuitas suelen ascender solo a 20 a la semana, y muchos Estados miembros no ofrecen horas gratuitas para los menores de tres años (Comisión Europea et al., 2025). Cuando los servicios cierran temprano, cierran durante semanas en verano o simplemente no cubren una semana laboral completa, los padres —especialmente las madres— reducen su jornada laboral o se acogen a permisos no remunerados para cubrir esa carencia. La forma en que Lituania aborda estas carencias consiste en cubrir los costes de la EPI durante 20 horas (4 horas al día) y subvencionar la mayor parte del coste de cualquier hora adicional; los padres pagan pequeñas cuotas diarias por la asistencia que supere las cuatro horas al día, además de los gastos de comidas y materiales educativos (Serapioni, 2025).

Las disparidades territoriales agravan estos retos. La Recomendación de Barcelona aboga por una cobertura equilibrada de la ECI en las zonas urbanas y rurales, en los barrios acomodados y desfavorecidos, y en las regiones ultraperiféricas ([53]). Las zonas rurales y remotas con baja densidad de población suelen ser las más desfavorecidas, pero las zonas densamente pobladas con una población infantil numerosa o en crecimiento pueden enfrentarse a una presión comparable sobre la capacidad desde el lado de la demanda.

Las zonas rurales remotas de Bélgica, Italia, Austria y Rumanía se enfrentan a una demanda insatisfecha debido a la escasa densidad de población y a las largas distancias de desplazamiento. Se ha señalado una brecha entre las zonas rurales y urbanas en la oferta de servicios en Chequia, Grecia, Letonia y Lituania (Comisión Europea et al., 2025). En Italia, la cobertura nacional para los niños de dos años o menos ronda de media el 32 %, pero desciende drásticamente en las regiones del sur (Mezzogiorno) y en las islas (Istat, 2025). Eslovaquia muestra la tendencia opuesta; su escasez más aguda se concentra en Bratislava, lo que demuestra que las ciudades en rápido crecimiento pueden experimentar una presión sobre la capacidad tan intensa como las zonas rurales remotas (Tomečková, 2023).

Asequibilidad: los servicios de educación y cuidados de la primera infancia siguen siendo menos asequibles para las familias con menores ingresos, que son precisamente las que más se beneficiarían de ellos

En toda la UE, el coste sigue siendo una de las barreras más importantes que impiden a las familias, especialmente a aquellas que más se beneficiarían, acceder a los servicios de educación y atención a la primera infancia. Alrededor del 13 % de los padres no recurre a los servicios de cuidado infantil debido al coste, y otro 11 % tiene dificultades moderadas o graves para costearlos. Entre los hogares en riesgo de pobreza, estos porcentajes se duplican con creces, ascendiendo al 28 % y al 27 %, respectivamente (Eurostat, 2016).

(52) Véase la nota a pie de página 50.
(53) Véase la nota a pie de página 50.

En Francia, solo el 5 % de los niños menores de tres años del quintil de ingresos más bajo asiste a centros de atención *a la primera infancia* (*établissements d'accueil du jeune* enfant), frente al 22 % del quintil más alto. En términos más generales, solo el 24 % de las familias por debajo del umbral de pobreza recurre a algún tipo de servicio formal de cuidado infantil para un niño menor de tres años, frente al 52 % del total de familias (Alberola et al., 2023). Bélgica muestra una tendencia similar: la participación de los niños menores de tres años en riesgo de pobreza o exclusión social se sitúa en el 20 %, frente al 59 % de los niños que no se encuentran en situación de riesgo (Comisión Europea, 2025a). Estas cifras muestran que las familias que más se beneficiarían de unos servicios de cuidado infantil asequibles son precisamente las que tienen más probabilidades de quedar excluidas de ellos por su coste.

Sin embargo, el coste rara vez es el único obstáculo. Las barreras administrativas y el escaso conocimiento de los derechos que les corresponden suelen agravar la exclusión financiera, especialmente en el caso de las familias que ya se encuentran al margen del sistema. En Bulgaria, los padres de entornos socioeconómicos más desfavorecidos suelen carecer de información sobre los servicios disponibles, mientras que la falta de un domicilio declarado o de un seguro médico puede excluir de hecho a las familias de la EPI formal, incluso cuando, en teoría, tienen derecho a ella (Kirov et al., 2023). En Bélgica, la gestión de los servicios de cuidado infantil está transferida a las comunidades y regiones, lo que significa que reducir las brechas de participación de los niños con discapacidad, los niños en situación de pobreza y los niños de origen migrante requiere una acción coordinada dentro de cada región, más que una única medida a nivel nacional o de la UE (EASPD, 2024).

Surge otra barrera relacionada con la asequibilidad cuando el derecho a las ayudas está condicionado a que los padres ya estén trabajando. En principio, vincular las ayudas para el cuidado infantil al empleo tiene como objetivo eliminar el coste como barrera para la participación en el mercado laboral. En la práctica, puede crear un círculo vicioso cuando el derecho a la ayuda está, a su vez, **condicionado a estar ya empleado**. En los Países Bajos, las ayudas para el cuidado de niños menores de tres años exigen que ambos padres trabajen o estudien, lo que excluye por completo a los padres inactivos (Basker, s. f.).

Una restricción de acceso relacionada no se produce a través de la elegibilidad para las ayudas, sino mediante el racionamiento de las escasas plazas de EPI. En Italia, muchos municipios dan prioridad a las plazas de EPI para los hijos de padres que trabajan a tiempo completo, lo que perjudica a las familias en las que los padres trabajan a tiempo parcial, tienen horarios atípicos, están en formación o se encuentran actualmente en paro (Penna, 2026). El programa nacional de cuidado infantil de Irlanda adopta un enfoque más gradual, ofreciendo 20 horas subvencionadas a la semana a los padres inactivos, frente a las 45 horas para aquellos que trabajan, estudian o están en formación (Departamento de Infancia, Discapacidad e Igualdad, 2026). Incluso este modelo más flexible sigue haciendo de la situación laboral el criterio determinante para recibir ayudas, lo que deja a los padres que están sin trabajo precisamente porque no pueden permitirse el cuidado infantil con solo unas horas subvencionadas limitadas para incorporarse al mercado laboral.

9.3.3. Soluciones emergentes para cerrar las brechas

La eficacia del permiso parental y de la AECI depende, en última instancia, de la secuencia en que se aplican. Cuando un permiso parental bien remunerado cubre el período previo al inicio de un servicio de cuidado infantil garantizado y asequible, ambos sistemas se refuerzan mutuamente. Cuando existen lagunas, suelen ser las madres quienes las absorben mediante permisos prolongados o no remunerados, lo que refuerza precisamente los patrones de distribución desigual de los cuidados que tanto la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar como la política de AECI pretenden corregir (Serapioni, 2025). Las escasas prestaciones por permiso y la falta de servicios de cuidado infantil al finalizar el permiso también debilitan los incentivos para que los padres se acojan al permiso (Huebener et al., 2024), mientras que a menudo se recurre a los abuelos para cubrir esas carencias, lo que reduce su propia participación en el mercado laboral

la participación en el mercado laboral y la seguridad económica a largo plazo (Zanasi et al., 2023). Por lo tanto, reducir la brecha en materia de EPI es un aspecto inseparable del diseño de los permisos parentales: los sistemas coordinados potencian la igualdad de género, mientras que, cuando no lo están, agravan las desigualdades.

Los Estados miembros han respondido de diferentes maneras a la brecha existente entre el permiso parental y el acceso a la EPI. La respuesta más habitual ha sido reducir la edad a partir de la cual comienza el derecho legal a la EPI. Entre los ejemplos recientes se incluyen Grecia, que amplió la educación preescolar obligatoria hasta los cuatro años a partir del curso 2020-2021 (Eurydice, 2025); Eslovaquia, que garantiza plazas en guarderías a partir de los tres años a partir de septiembre de 2025 (y a partir de los cuatro años a partir de 2024) (Eurydice, 2023), y Lituania, que introducirá progresivamente el derecho universal a partir de los cuatro años en 2023, de los tres años en 2024 y de los dos años en 2025 (Eurydice, 2024b).

Una segunda línea de actuación se centra en ampliar la capacidad física mediante inversiones de capital, a menudo con el apoyo de fondos de la UE. Italia está utilizando fondos del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia, en el marco de la Misión 4, para aumentar la oferta de guarderías (FIRSTonline, 2022), mientras que las inversiones del Plan de Recuperación y Resiliencia de Croacia han elevado la matriculación de los niños en edad de asistir a la guardería del 24 % en 2018-2019 al 35 % en 2024-2025 (Dobrotić et al., 2025).

Un tercer enfoque aborda directamente la asequibilidad. Bulgaria suprimió las cuotas que debían abonar los padres por las guarderías y los jardines de infancia públicos a partir de abril de 2022 (Eurydice, 2026). Finlandia ha revisado en repetidas ocasiones su estructura de tarifas para reducir o eliminar los costes para las familias con menores ingresos (Eurydice, 2024a). El plan director plurianual de Flandes se centra explícitamente en los tres pilares: plazas, precios y personal (Opgroeien, 2025).

Sin embargo, en el conjunto de estas intervenciones, son pocos los países que abordan las condiciones prácticas que determinan si la ECPI es compatible con el empleo a tiempo completo: horarios de apertura, dotación de personal y estándares de calidad. Tampoco la mayoría aborda la transición entre el permiso remunerado y el acceso a los servicios de cuidado infantil como un reto de secuenciación deliberada, en lugar de como dos ámbitos políticos separados. Cuando persisten estas lagunas, son desproporcionadamente las madres las que se adaptan, ya sea prolongando el permiso, reduciendo la jornada laboral o abandonando el empleo, lo que refuerza la distribución de género en el cuidado que la reforma del permiso parental pretende corregir.

Conclusiones

Los avances de la UE hacia la igualdad de género siguen adelante, pero el ritmo se está ralentizando. Con un Índice de Igualdad de Género de 64,5, las mejoras anuales han caído por debajo de un punto desde 2020, lo que indica que el impulso acumulado durante la última década está perdiendo fuerza. Este año también marca un cambio simbólico. Francia —un nuevo país con los mejores resultados— pone fin al liderazgo que Suecia ha mantenido durante mucho tiempo y demuestra lo rápido que puede cambiar el panorama cuando el progreso se acelera.

Gran parte de la mejora reciente se debe a un mayor equilibrio de género en la toma de decisiones, que ahora es el principal motor que impulsa al alza el Índice. Pero este éxito también pone de manifiesto un desequilibrio creciente: otros ámbitos avanzan mucho más lentamente, lo que crea puntos de tensión que podrían frenar el progreso general si no se abordan.

Ámbito laboral: romper barreras más allá de la participación

Aunque el empleo femenino crece de forma constante en la UE, la verdadera igualdad de género en el ámbito laboral sigue estando fuera de alcance. Las mujeres siguen concentradas en empleos a tiempo parcial, sectores infravalorados y puestos peor remunerados, mientras que las vías de acceso a puestos de liderazgo siguen estando rezagadas. Estas desigualdades no se distribuyen de manera uniforme: las madres y los padres de niños pequeños, las mujeres migrantes y aquellas con un nivel educativo más bajo se enfrentan a los obstáculos más difíciles de superar. La gran brecha de empleo entre madres y padres pone de manifiesto cómo la desigualdad en el cuidado no remunerado sigue siendo uno de los mayores frenos a la independencia económica de las mujeres.

A nivel político, los resultados refuerzan las prioridades de la estrategia de igualdad de género para 2026-2030, la hoja de ruta para los derechos de las mujeres y el plan de acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que abogan por eliminar la segregación en el mercado laboral y reforzar la autonomía económica de las mujeres.
Asimismo, destacan la importancia de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, la estrategia europea de cuidados y los objetivos de Barcelona, que tienen por objeto eliminar las barreras al empleo relacionadas con los cuidados. Por último, la persistente infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de trabajo del sector de las TIC subraya la urgencia del programa político «Década Digital 2030», que garantiza que las transiciones digital y verde no dejen a nadie atrás.

De cara al futuro, el progreso dependerá no solo de la incorporación de más mujeres al mercado laboral, sino también de la mejora de la calidad, la sostenibilidad y el carácter inclusivo de los puestos de trabajo. Impulsar la igualdad de género en el ámbito laboral requiere una acción coordinada entre las políticas de empleo, cuidados, educación y digitales. Solo abordando estas desigualdades estructurales, desde una perspectiva interseccional, podrá la UE garantizar que la igualdad de acceso al trabajo y el reparto de las tareas de cuidados se traduzcan finalmente en igualdad de oportunidades, condiciones y resultados.

El ámbito económico: donde la desigualdad se agrava a lo largo de toda la vida

La desigualdad económica de las mujeres en la UE viene determinada por unos ingresos más bajos a lo largo de toda la vida, carreras profesionales interrumpidas y responsabilidades desiguales en el cuidado de las personas. Las mujeres ganan solo el 80 % de los ingresos anuales de los hombres y, dentro de los hogares, los hombres ganan un 47 % más que sus parejas. Estas disparidades se acumulan a lo largo de décadas, lo que deja a las mujeres con una brecha de género en las pensiones del 24 % y un riesgo agudo de pobreza en la vejez. El patrón es claro: las brechas de género en el cuidado de las personas, el tiempo de trabajo y la remuneración condenan a muchas mujeres a una inseguridad financiera a largo plazo (EIGE, 2024a).

Los padres —especialmente las madres— siguen enfrentándose a obstáculos para participar en el mercado laboral, sobre todo debido al acceso limitado a servicios de educación y cuidados de la primera infancia (ECEC) y de cuidados a largo plazo asequibles y de alta calidad. La pobreza en el trabajo es una preocupación creciente, especialmente para las mujeres que viven solas, las mujeres mayores y las madres solteras, que a menudo tienen dificultades a pesar de tener un empleo.

Las prioridades políticas de la UE reflejan la urgencia de cerrar estas brechas. La estrategia de la UE contra la pobreza de 2026 adopta un enfoque basado en el ciclo de vida para combatir la pobreza mediante medidas específicas dirigidas a todos los grupos de edad, incluidas iniciativas para reducir la pobreza en el trabajo y apoyar la inclusión en el mercado laboral. Al mismo tiempo, la estrategia de igualdad de género subraya la necesidad de cerrar tanto la brecha salarial de género como la brecha de pensiones de género.

El camino más eficaz a seguir está claro: promover y facilitar el empleo de las mujeres mediante permisos parentales inclusivos y bien remunerados, servicios de cuidados accesibles y asequibles, y modalidades de trabajo flexibles. Estas políticas no solo refuerzan la independencia económica de las mujeres, sino que también reducen los riesgos de pobreza para las familias y las personas mayores, garantizando que la igualdad en el acceso al trabajo conduzca finalmente a unos ingresos justos y dignos.

Ámbito de conocimiento: un panorama de potencial aún sin aprovechar

La igualdad de género en la educación ha avanzado significativamente, pero las trayectorias educativas que eligen mujeres y hombres siguen estando marcadas por los estereotipos de género, lo que limita tanto el potencial individual como la capacidad de la UE para competir en un mundo en rápida evolución. Las mujeres superan ahora a los hombres en el nivel de estudios superiores alcanzado, pero los hombres siguen siendo más propensos a cursar formación profesional. En toda la UE, se sigue alejando a las mujeres de las ciencias, la tecnología y la ingeniería, mientras que los hombres siguen
infrarrepresentados en los sectores de la salud, la educación y el bienestar. Esta segregación arraigada priva de talento a sectores críticos que se enfrentan a una grave escasez de mano de obra, agrava las carencias de competencias y debilita la capacidad de la UE para satisfacer las exigencias de las transiciones digital y verde y hacer frente a las presiones demográficas.

La estrategia de igualdad de género sitúa estos retos en el centro de su agenda: desmontar los estereotipos, ampliar las opciones educativas y garantizar que las niñas y los niños puedan dedicarse a cualquier campo sin prejuicios. Impulsar la participación de las niñas en las disciplinas STEM y atraer a más niños hacia los ámbitos de la salud y el bienestar no es solo una cuestión de equidad, sino también un imperativo estratégico para ampliar la reserva de talento de la UE y reforzar la competitividad a largo plazo.

El ámbito del conocimiento también pone de manifiesto desigualdades más profundas. Las mujeres y los hombres nacidos en el extranjero tienen menos probabilidades de poseer titulaciones de formación profesional o de que se les reconozcan sus titulaciones, y las personas con discapacidad siguen enfrentándose a barreras sistémicas para alcanzar un nivel educativo adecuado. Estas desigualdades entrecruzadas subrayan la necesidad de contar con sistemas educativos inclusivos y de alta calidad que respondan a las diversas necesidades de los alumnos. Solo así podrá la UE aprovechar plenamente su capital humano para fomentar el crecimiento económico sostenible, la cohesión social y la resiliencia a largo plazo.

Ámbito del tiempo: equilibrar los cuidados para lograr la igualdad

El tiempo es un recurso fundamental y precioso. La unión de la igualdad depende de cómo se reparte el tiempo y, hoy en día, las mujeres siguen soportando la mayor carga de los cuidados no remunerados. En toda la UE, dedican muchas más horas al cuidado de los hijos, a los cuidados de larga duración y a las tareas domésticas, lo que limita el tiempo que pueden dedicar al trabajo remunerado, a la vida cívica y al
cuidarse a sí mismas. Estas diferencias varían de un país a otro, pero la tendencia es inequívoca: las normas de género obsoletas y los marcos institucionales siguen determinando quién cuida, quién trabaja y quién dispone de tiempo.

La UE ha situado los cuidados en el centro de su agenda de igualdad a través de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, la estrategia de la UE en materia de cuidados y la estrategia de igualdad de género. Su objetivo es reequilibrar los cuidados mediante permisos familiares más inclusivos, modalidades de trabajo flexibles y unos servicios de cuidados más sólidos. Es fundamental señalar que los datos demuestran que, cuando los padres se acogen al permiso parental, los patrones de cuidados cambian, lo que hace que sean esenciales una compensación económica adecuada, derechos de permiso intransferibles y culturas de trabajo que ofrezcan apoyo. Al mismo tiempo, ampliar el acceso a servicios de guardería y de cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad es vital para liberar tiempo a las mujeres y permitir una mayor participación en la vida económica y social.

Para lograr un progreso duradero es necesario invertir en los sistemas de cuidados y promover un cambio normativo. El permiso parental y una infraestructura de cuidados sólida solo pueden garantizar una igualdad real cuando van acompañados de esfuerzos que cuestionen las expectativas profundamente arraigadas sobre quién debe encargarse de los cuidados. Cuando las políticas fomentan el uso equitativo de los permisos y las sociedades cuestionan los roles de género obsoletos, los cuidados se convierten en una responsabilidad compartida, en lugar de recaer principalmente sobre las mujeres. Este doble cambio es esencial para reconocer los cuidados como una piedra angular de la igualdad y reducir las brechas de tiempo en la UE.

El ámbito del poder: la frontera más difícil de la igualdad

La igualdad de género en el poder sigue siendo el mayor reto de la UE, aunque sea el ámbito en el que se registran los avances más rápidos. Las mujeres han logrado avances visibles en el liderazgo político, económico y social; sin embargo, los espacios de toma de decisiones en toda la UE siguen estando muy lejos de la paridad. El progreso es desigual, frágil y está profundamente condicionado por los contextos nacionales. Allí donde se ha producido un cambio, ya sea en los consejos de administración de las empresas o en la gobernanza deportiva, ha sido gracias a la combinación de voluntad política, seguimiento y medidas específicas.

El panorama actual del liderazgo está cambiando de formas que plantean nuevos retos. La polarización política, el acoso en línea, la desinformación y la violencia de género se dirigen cada vez más contra las mujeres que ocupan cargos públicos, lo que amenaza su participación y permanencia en la vida política. Lograr la igualdad en

la toma de decisiones no es, por lo tanto, solo una cuestión de cifras, sino de garantizar que las mujeres puedan liderar de forma segura, eficaz y en igualdad de condiciones.

La UE cuenta ahora con un sólido conjunto de instrumentos políticos. La Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración, la estrategia de igualdad de género, las normas revisadas sobre los partidos políticos y las fundaciones europeas, el escudo de la democracia europea y la Ley de Libertad de los Medios de Comunicación de la UE pueden acelerar el cambio, pero solo si se aplican con ambición y responsabilidad.

Será esencial disponer de mejores datos. Sin datos interseccionales sobre edad, origen étnico, discapacidad, origen socioeconómico y otros factores, muchas barreras al acceso al poder seguirán siendo invisibles y no se abordarán. Las instituciones también deben evolucionar. Las culturas laborales favorables a la familia y los derechos a permisos parentales para los representantes electos pueden ayudar a garantizar que el cuidado de los hijos no frustre las carreras políticas.

El poder es el ámbito en el que los avances son más importantes y donde las desigualdades tienen mayor peso. Fortalecer el liderazgo de las mujeres no es solo simbólico, sino también una inversión en sociedades más representativas, resilientes y democráticas. El futuro de Europa depende de quiénes lo configuren.

Ámbito de la salud: construir vidas más saludables a través de la igualdad de género

La buena salud es tanto un pilar como un resultado de la igualdad de género. Aunque la esperanza de vida ha aumentado, las profundas y persistentes desigualdades en materia de salud determinan quién se beneficia realmente de esa mayor longevidad. Los avances en el ámbito de la salud se han estancado prácticamente, mientras que las disparidades en el estado de salud, los años de vida saludable y los comportamientos relacionados con la salud siguen sin resolverse.

Las normas de género conducen a mujeres y hombres a riesgos desiguales, a una atención desigual y a oportunidades desiguales para llevar una vida saludable. Las mujeres declaran sistemáticamente una peor salud física y mental, lo que refleja los efectos acumulativos de los cuidados no remunerados, la desigualdad económica, la violencia de género y el acceso desigual a la asistencia sanitaria. Las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores y las mujeres con un nivel educativo más bajo pasan una parte mucho mayor de sus vidas con mala salud, lo que pone de manifiesto la brecha persistente entre la longevidad y la calidad de vida. Los hombres, por su parte, se enfrentan a las consecuencias de normas de masculinidad nocivas que premian la asunción de riesgos y desalientan la búsqueda de ayuda, lo que conduce a mayores tasas de consumo de sustancias, violencia y suicidio. Se trata de desigualdades construidas socialmente, no de inevitabilidades biológicas.

La transición a la paternidad es una etapa crucial con consecuencias duraderas para la salud y el bienestar de padres e hijos. Un permiso parental con igualdad de género refuerza el vínculo temprano con el niño y la salud mental de los padres, favorece la participación de los padres en el cuidado de los hijos y promueve una distribución más equitativa de los cuidados no remunerados a lo largo de la vida. Invertir en una crianza de los hijos con perspectiva de género es, por lo tanto, una inversión en sociedades más saludables.

Para lograr mejores resultados en materia de salud es necesario integrar la perspectiva de género en todas las políticas sanitarias, la investigación y la atención sanitaria, al tiempo que se abordan los determinantes sociales más amplios de la salud. Tal y como se reconoce en la hoja de ruta para los derechos de las mujeres y en la estrategia de igualdad de género, el avance de la igualdad de género y

la igualdad en materia de salud deben ir de la mano para garantizar que todas las personas puedan llevar una vida más larga, más sana y más plena.

El ámbito de la violencia: cuando los daños se adaptan más rápido que la protección

La violencia contra las mujeres sigue siendo uno de los retos más urgentes y persistentes de la UE en materia de igualdad de género, y las tecnologías emergentes están ampliando su alcance. La ciberviolencia, el abuso basado en imágenes, los ecosistemas misóginos en línea y los daños provocados por la inteligencia artificial están exponiendo a las niñas y a las mujeres jóvenes a nuevas formas de riesgo, al tiempo que la violencia tradicional sigue afectando a las mujeres a lo largo de toda su vida. Los datos muestran una cruda realidad: la violencia está muy extendida, es grave y, a menudo, invisible; muchas mujeres nunca denuncian lo que les ha ocurrido y casi un tercio sufre violencia por parte de más de un agresor. Esta victimización acumulativa y que dura toda la vida pone de relieve la gravedad del problema.

Al mismo tiempo, una legislación más estricta, el aumento de las denuncias, el creciente reconocimiento de las definiciones de violación basadas en el consentimiento y el refuerzo de las medidas políticas de la UE para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres suponen avances significativos. De cara al futuro, la aplicación de la Directiva sobre la violencia contra las mujeres, la Directiva revisada sobre los derechos de las víctimas, el Convenio de Estambul y la Ley de Servicios Digitales ofrecen una gran oportunidad para reforzar la prevención, la protección, el acceso a la justicia y la rendición de cuentas, tanto en el mundo real como en el digital. La estrategia de igualdad de género refuerza este impulso al dar prioridad a los esfuerzos para abordar la ciberviolencia, el abuso basado en imágenes y la violencia contra las mujeres en la política.

El progreso dependerá de algo más que de las leyes. La UE necesita mejores datos, un seguimiento más riguroso de los feminicidios y de las nuevas formas de ciberviolencia, así como una inversión sostenida en prevención, protección, apoyo especializado, empoderamiento económico y rechazo de las normas de género nocivas. Hacer de la ausencia de violencia de género una realidad cotidiana sigue siendo un requisito previo para alcanzar la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida.

El permiso parental solo puede impulsar la igualdad de género cuando los padres forman parte de pleno derecho de la ecuación

El permiso parental es una de las principales palancas de la UE para abordar la distribución desigual de los cuidados no remunerados entre mujeres y hombres y, con ello, las brechas de género en el empleo, los salarios y las pensiones que este desequilibrio perpetúa. Sin embargo, su contribución a la igualdad de género depende de cómo se diseñe. Cuando el permiso está mal remunerado, es de difícil acceso o se basa en la suposición de que solo hay un sustento económico en la familia, refuerza precisamente los patrones que se pretende cambiar.

La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar ha marcado una dirección clara para la reforma, y su transposición ya ha supuesto avances reales, aunque desiguales. Los avances más consistentes se refieren a la participación de los padres. En varios Estados miembros que introdujeron un permiso no transferible y adecuadamente remunerado reservado a los padres, el uso de este permiso por parte de los hombres aumentó rápidamente en tan solo unos años. Algunos países se acercan ahora a
un reparto más equilibrado de los permisos entre los progenitores, lo que demuestra lo rápido que cambia el comportamiento cuando las políticas eliminan las barreras económicas y estructurales.

La transposición ha ampliado los derechos en varios aspectos: algunos países introdujeron por primera vez el permiso parental remunerado; otros ampliaron el derecho a los padres autónomos, establecieron un derecho autónomo al permiso para los padres que ya no depende de la situación laboral de la madre o aumentaron los niveles de remuneración durante al menos una parte del permiso.

Estos avances demuestran que las características fundamentales de la directiva —derechos intransferibles de al menos dos meses combinados con una remuneración adecuada— no son meros detalles técnicos. Cuando se aplican plenamente, el permiso parental se convierte en algo más que una prestación social: se transforma en un catalizador de un cambio cultural duradero, que fomenta la igualdad de género en el ámbito doméstico, en la economía y en toda la vida pública.

Un permiso bien remunerado e intransferible cambia el comportamiento de los padres a gran escala

Los datos comparativos revelan una jerarquía clara en el diseño de las políticas que funciona mejor para la igualdad de género. Por encima de todo, el nivel de remuneración es decisivo. Los padres se acogen al permiso cuando el período que les corresponde se remunera con una cantidad igual o cercana a sus ingresos anteriores. Cuando la remuneración es escasa, incluso los derechos bien diseñados quedan en gran medida sin utilizarse. Por lo tanto, una remuneración adecuada es la base sobre la que se asientan todas las demás características del diseño.

La intransferibilidad —asignar meses exclusivamente a los padres según el principio de «úsalo o piérdelo»— es un importante factor que impulsa el uso de estos derechos, pero funciona principalmente en combinación con una remuneración adecuada, más que por sí sola. Los meses de bonificación o de «colaboración» aumentan de forma fiable la proporción de padres que se acogen a algún tipo de permiso, aunque también pueden limitar la duración máxima del mismo.

Otras medidas desempeñan un papel de apoyo. Los créditos de la seguridad social, las opciones flexibles de disfrute y las campañas de sensibilización ayudan a los padres a hacer uso de sus derechos, pero no pueden compensar una remuneración baja ni un diseño que impida la transferibilidad.

Convertir estas palancas en un cambio duradero depende también de factores que van más allá de la legislación. Las culturas laborales y las normas de género siguen enmarcando con demasiada frecuencia el cuidado de los hijos como una responsabilidad materna, lo que condiciona la forma en que las familias utilizan los permisos a su disposición. Por eso son importantes los interlocutores sociales y los actores de la sociedad civil, junto con la reforma legislativa: pueden ayudar a garantizar que el permiso de paternidad no solo esté disponible, sino que sea realmente viable.

Estas lecciones de diseño se ajustan directamente a las prioridades de la estrategia de igualdad de género 2026-2030 y de la estrategia europea de cuidados, que sitúan el reparto equitativo de las tareas de cuidado en el centro del fortalecimiento de las familias y las economías.

En general, 1 de cada 10 padres y madres que trabajan no cumple los requisitos para acceder al permiso parental, y 1 de cada 6 no recibiría ninguna prestación

A pesar de la transposición formal de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, el acceso al permiso parental solo se ha ampliado de forma marginal y persisten importantes disparidades en cuanto a los requisitos de acceso. De media, en la UE-27, el 11 % de las mujeres y el 8 % de los hombres con empleo no cumplirían los requisitos para acceder al permiso parental según la normativa vigente

normativa. La exclusión sigue concentrándose en los mismos grupos identificados antes de la directiva: los autónomos, los trabajadores de plataformas y otras personas con empleos atípicos, que tienen muchas más probabilidades de no cumplir los requisitos de cotización o de antigüedad laboral.

Una aportación analítica fundamental de este estudio es la distinción sistemática entre el derecho al permiso y el derecho a la prestación que lo acompaña. Estas dos dimensiones no van de la mano. Los padres con un empleo precario o interrumpido, los migrantes sin un historial de cotizaciones suficiente o los solicitantes de asilo son los menos capaces de hacer frente a la pérdida de ingresos. Para ellos, el acceso a la prestación, y no la protección del empleo, determina si pueden disfrutar del permiso. Entre la población general, incluidas las personas sin empleo o sin un historial reciente de cotizaciones sociales, el 18 % de las mujeres y el 13 % de los hombres no recibirían ningún pago de prestación durante un período de permiso parental.

Estas disparidades son relevantes para el marco normativo de la UE. La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar dejó deliberadamente intactas las condiciones de acceso basadas en el empleo. Por lo tanto, subsanarlas es una cuestión que compete al diseño de las políticas nacionales y a los compromisos más amplios en materia de inclusión establecidos en el Pilar Europeo de los Derechos Sociales y en la estrategia de igualdad de género.

El eslabón perdido: el acceso a la educación y el cuidado de la primera infancia determina la igualdad en el permiso parental

Por último, los avances en materia de igualdad que supone el permiso parental dependen de lo que ocurra cuando este finaliza. En toda la UE, solo un puñado de Estados miembros ha colmado la brecha entre el final de un permiso bien remunerado y
una plaza garantizada en un servicio de atención a la primera infancia asequible. En la mayoría de los países, las familias deben hacer frente a un período en el que no se dispone ni de un apoyo a los ingresos adecuado ni de una plaza asegurada en los servicios de atención a la primera infancia, y son, en su gran mayoría, las madres quienes asumen esta brecha mediante permisos prolongados o no remunerados, o abandonando el empleo por completo.

Incluso cuando existe una oferta formal, el acceso suele verse obstaculizado en la práctica por cuatro factores: disponibilidad, accesibilidad, asequibilidad y calidad. Las plazas y el personal no alcanzan los derechos establecidos por ley; los horarios de apertura y las interrupciones durante el curso escolar son incompatibles con el trabajo a tiempo completo; los costes estratifican el acceso en función de los ingresos; la oferta varía ampliamente según la región; y la calidad se resiente cuando la dotación de personal y los estándares se ven sometidos a una presión excesiva. Como resultado, alrededor de una cuarta parte de los padres de niños pequeños en toda la UE señalan que tienen necesidades insatisfechas en materia de cuidado infantil formal.

Cerrar estas brechas es inseparable de un diseño eficaz de los permisos y encaja plenamente en el marco político de la UE. Los objetivos de Barcelona, renovados en el marco de la estrategia europea de cuidados, establecen el punto de referencia para la oferta de servicios. Cumplirlos es una condición previa para que el permiso parental genere los beneficios previstos en materia de igualdad de género, en lugar de trasladar la carga del cuidado a las madres.

Referencias

Aarntzen, L., Van Der Lippe, T., Van Steenbergen, E. y Derks, B. (2021), «How individual gender role beliefs, organizational gender norms, and national gender norms predict parents' work–family guilt in Europe», *Community, Work & Family*, vol. 24, n.º 2, pp. 120-142, https://doi.org/10.1080/13668 803.2020.1816901.

Abulbasal, R., Ingersoll, A. y Glass, C. (2024), «Enfoques sociológicos de la teoría de la mujer y el 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.

Adriaanse, J. A. (2024), «Una década de seguimiento de la participación de las mujeres en la gobernanza de las federaciones deportivas internacionales», en: Markula, P. y Knoppers, A. (eds.), *Manual de investigación sobre género y diversidad en la gestión deportiva*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 21-36, https://econpapers.repec.org/RePEc:elg:eechap:21102_1.

Agerström, J., Carlsson, M. y Erenel, A. (2023), «El efecto de las normas sociales de género en las intenciones de acogerse al permiso parental: Evidencia de dos experimentos de encuesta con futuros padres y madres», **Applied Economics**, vol. 55, n.º 53, pp. 6277-6293, https://doi.org/10.1080/00036846. 2022.2142192.

Al Afnan, M. A. (2025), «El papel de los memes en la configuración del discurso político en las redes sociales», *Studies in Media and Communication*, vol. 13, n.º 2, https://doi.org/10.11114/smc.v13i2.7482.

Alberola, E., Moisset, P. y Taboury, S. (2023), «¿Cuáles son las necesidades de las familias en situación de pobreza en materia de acogida de la primera infancia y de apoyo a la crianza?», https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport/rapport_final_27042023_credoc.pdf.

Althaber, A., Leuze, K. y Künzel, R. (2023), «¿Solidaridad financiera o autonomía? Cómo influyen las desigualdades de género en la riqueza y los ingresos en la gestión del dinero de las parejas», *Social Inclusion*, vol. 11, n.º 1, https://doi.org/10.17645/si.v11i1.6005.

Amjahad, A., Valentova, M. y Maas, R. (2023), «¿Cómo responden los empleadores a una reforma normativa del permiso parental? Un enfoque centrado en los padres y las empresas de sectores económicos con tasas de utilización tradicionalmente más bajas», *Journal of Family Issues*, vol. 44, n.º 12, pp. 3089-3116, https://doi.org/10.1177/0192513X221126751.

Amnistía Internacional (2020), «Hablemos del "sí": las leyes sobre el consentimiento en Europa», sitio web de Amnistía Internacional, https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2020/12/ consent-based-rape-laws-in-europe/.

Anderberg, D., Andersen, L. H., Daysal, N. M. y Ejrnæs, M. (2025), «Permiso parental y violencia de pareja», Documento de trabajo n.º 25/43, Instituto de Estudios Fiscales, Londres, https://doi.org/10.1920/wp.ifs.2025.4325.

Resumen de los principales elementos del estatuto de los diputados de la Cámara de Representantes (2026), https://www.lachambre.be/kvvcr/pdf_sections/depute/statut %20du %20membre.pdf.

Tribunal de Cuentas de Austria (2024), «Kinderbetreuung: Rückschritte bei der Väterbeteiligung», sitio web del Tribunal de Cuentas de Austria, 18 de octubre, https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/news/Meldungen_2024/Kinderbetreuung_Rueckschritte_bei_der_Vaeterbeteiligung_.html#.

Bardall, G., Bjarnegård, E. y Piscopo, J. M. (2020), «How is political violence gendered? Disentangling motives, forms, and impacts», *Political Studies*, vol. 68, n.º 4, pp. 916-935, https://doi.org/10.1177/0032321719881812 .

Bartova, A., Otto, A. y Van Lancker, W. (2022), «Cómo lograr que las políticas de permiso parental funcionen para las madres solteras: lecciones de Europa», *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 702, n.º 1, pp. 129-148, https://doi.org/10.1177/00027162221134445.

Basker (s. f.), «¿Cuánto cuesta el cuidado infantil?», página web de Basker, https://www.basker.nl/kinderopvangtoeslag.

Bates, L., Hall, O. y Jakiela, P. (2023), «Understanding the impacts of paid maternity leave on women's labor market outcomes», *IZA Discussion Papers*, n.º 16565, https://doi.org/10.2139/ssrn.4619702.

Bell Sebastián, J., Marhuenda Fluixá, F. y Carmona Rodríguez, C. (2025), «Itinerarios de educación y formación profesional de los estudiantes de origen inmigrante en Europa: una revisión sistemática», *Educational Review*, vol. 78, n.º 6, pp. 1018-1040, https://doi.org/10.1080/00131911.2025.2514038.

Bennett, F. (2013), «Investigación sobre la distribución dentro del hogar: visión general, avances, debates y retos metodológicos», *Journal of Marriage and Family*, vol. 75, n.º 3, pp. 582-597, https://doi.org/10.1111/jomf.12020.

Bergvall, S. y Rodríguez-Planas, N. (2024), «Maternidad y violencia doméstica: un estudio longitudinal basado en datos administrativos de toda la población», *IZA Discussion Papers*, n.º 17129, https://doi.org/10.2139/ssrn.4890477.

Bernhardt, J. y Buenning, M. (2020), «Los horarios laborales de los padres en Alemania: el papel de la norma del trabajador ideal en el contexto de otras condiciones culturales y estructurales del lugar de trabajo», en: Las Heras Maestro, M., Chinchilla Albiol, N. y Grau Grau, M. (eds.), *The New Ideal Worker. Contributions to management science*, Springer, Cham, pp. 25-48 https://doi.org/10.1007/978-3-030-12477-9_3.

Beusch, E. y Van Soest, A. (2020), «Trayectorias en el mercado laboral de los autónomos en los Países Bajos», **De Economist**, vol. 168, n.º 1, pp. 109-146, https://doi.org/10.1007/s10645-020-09358-x.

Bittner, A. y Thomas, M. (2017), «Las madres en la política: el trabajo es trabajo», *Canadian Parliamentary Review*, vol. 40, n.º 3, pp. 16-22, https://revparl.ca/english/issue_param_232_art_1761.html.

Blower, A. y Rainford, J. (2025), «¿El problema con los chicos? La relación de los docentes con la masculinidad, la salud mental y la "manosfera" en el aula», *Boys Impact*, https://oro.open. ac.uk/105252/.

Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. y Moss, P. (2018), *«14.ª Revisión Internacional de las Políticas de Permisos y la Investigación Relacionada 2018»*, Red Internacional sobre Políticas de Permisos e Investigación, https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18149.45284.

Bottazzi, L. y Oggero, N. (2023), «Alfabetización financiera y resiliencia financiera: datos de Italia», *Journal of Financial Literacy and Wellbeing*, vol. 1, n.º 2, pp. 199-224, https://doi.org/10.1017/flw.2023.10.

Bradel, L., Rosenbaum, A. y Orcutt, H. (2019), «La prevalencia y la coocurrencia de las formas de violencia contra las mujeres», *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, vol. 28, n.º 7, pp. 870-887, https://doi.org/10.1080/10926771.2018.1463338.

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

Bryant, M. (2025), «El aumento de los niveles de odio está expulsando a las mujeres de la vida pública sueca, según la agencia para la igualdad», *The Guardian*, 1 de diciembre, https://www.theguardian.com/world/2025/dec/01/ harassment-and-hate-forcing-women-out-of-swedish-politics.

Burgoyne, C. B. (1990), «El dinero en el matrimonio: cómo los patrones de distribución reflejan y ocultan el poder», *The Sociological Review*, vol. 38, n.º 4, pp. 634-665, https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1990.tb00933.x.

Business Europe, Ceemet, Federación Bancaria Europea, Grupo Europeo de Empresarios del Sector Químico, EuroCommerce, et al. (2025), «Revisión del Reglamento 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social: notificación previa y la necesidad de la digitalización — Declaración conjunta de los empresarios», 12 de marzo, https://ceemet.org/wp-content/uploads/2025/03/Joint_employers_statement_Revision_Regulation88304_12March.pdf.

Caisse pour l'avenir des enfants (2024), «Informe de actividad 2024», https://cae.public.lu/fr/publications.html.

Campbell, R. y Cowley, P. (2018), «El impacto de la condición de progenitor en la visibilidad y las valoraciones de los políticos», *British Journal of Politics & International Relations*, vol. 20, n.º 3, pp. 753-769, https://doi.org/10.1177/1369148118775032.

Casero-Ripollés, A., Alonso-Muñoz, L. y Moret-Soler, D. (2025), «La difusión de contenidos falsos en las campañas políticas: la desinformación en las elecciones al Parlamento Europeo de 2024», *Media and Communication*, vol. 13, https://doi.org/10.17645/mac.9525.

Oficina Central de Estadística de Letonia (2025), «Igualdad de género: Seguridad social», sitio web de estadísticas oficiales de Letonia, https://stat.gov.lv/en/statistics-themes/indicators-well-being-and-equality/ gender-equality/6299-gender-equality-social?themeCode=GE.

Chao, S.-Y., Perelli-Harris, B., Berrington, A. y Blom, N. (2023), «Horas de sueño y calidad del sueño antes y después del nacimiento del bebé: desigualdades por género y situación de pareja», *Advances in Life Course Research*, vol. 55, 100518, https://doi.org/10.1016/j.alcr.2022.100518.

Chikwe, C. F., Eneh, N. E. y Akpuokwe, C. U. (2024), «Cómo lidiar con la encrucijada: estrategias para que las mujeres líderes superen los estereotipos y los sesgos en el liderazgo», *GSC Advanced Research and Reviews*, vol. 18, n.º 3, pp. 159-172, https://doi.org/10.30574/gscarr.2024.18.3.0103.

CITE (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo) (2025), «Informe sobre los avances en la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, el empleo y la formación profesional 2024», sitio web de la CITE, https://cite.gov.pt/relatorio-da-lei-10.

Coessens, A. (2024), *«Las mujeres en la política: tendencias locales y europeas»*, Consejo de Municipios y Regiones de Europa, Bruselas, https://ccre-cemr.org/impact-community-society/women-in-politics-study.

Confederación de Organizaciones Familiares de la Unión Europea (2022), «La transposición de la Directiva de la UE sobre conciliación de la vida laboral y familiar en la práctica: un panorama desigual», sitio web de COFACE Families Europe, https://coface-eu.org/eu-work-life-balance-directive-transposition-in-action-a-mixed-picture/ .

Corti, F. y Alcidi, C. (2023), «¿Cómo pueden las políticas de educación y atención a la primera infancia empoderar a los ciudadanos? Recomendaciones para una agenda eficaz de la UE», sitio web del Centro de Estudios de Política Europea, https://www.ceps.eu/ceps-publications/how-can-early-childhood-education-and-care-policies-empower-citizens/.

Consejo de la Unión Europea (2026a), «Los países de la UE acuerdan prorrogar la protección temporal para quienes huyen de Ucrania hasta marzo de 2028», comunicado de prensa, sitio web de Consilium, 15 de julio, https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2026/07/15/los-países-de-la-ue-acuerdan-prorrogar-la-protección-temporal-para-las-personas-que-huyen-de-ucrania-hasta-marzo-de-2028/.

Consejo de la Unión Europea (2026b), «Coordinación de la seguridad social: los representantes de los Estados miembros de la UE confirman un acuerdo provisional», comunicado de prensa, sitio web de Consilium, 29 de abril, https:// www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2026/04/29/social-security-coordination-eu-member-states-representatives-confirm-provisional-agreement/.

Courtin, E., Rieckmann, A., Bengtsson, J., Nafilyan, V., Melchior, M. et al. (2023), «El efecto de la ampliación del permiso parental en la salud de las mujeres: un estudio de cohorte cuasi-experimental basado en registros», *International Journal of Epidemiology*, vol. 52, n.º 4, pp. 993-1002, https://doi.org/10.1093/ije/dyac198.

Oficina Checa de Estadística (2025), «Datos seleccionados sobre la seguridad social: datos correspondientes al año 2024», https://csu.gov.cz/produkty/vybrane-udaje-o-socialnim-zabezpeceni-ybayjxd3m5 .

Dahl, G. B., Løken, K. V. y Mogstad, M. (2014), «Peer effects in program participation», *American Economic Review*, vol. 104, n.º 7, pp. 2049-2074, https://doi.org/10.1257/aer.104.7.2049.

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

Daniele, G., Dipoppa, G. y Pulejo, M. (2023), «¿Se ataca a las mujeres o a sus políticas? Comprender la violencia contra las mujeres en la política», *SSRN Electronic Journal*, https://doi.org/10.2139/ssrn.4508878.

Agencia Danesa de Educación Superior y Ciencia (s. f.), «Fødsels–støtte–Til dig, der får barn», sitio web de UFSN.dk, https://www.su.dk/stoette-til-foraeldre/foedsels-stoette-til-dig-der-faar-barn.

Danmarks Statistik (2025), «Lidt flere fædre holder barselsorlov», https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=50978.

Darvas, Z. y Ruer, N. (2025), «Gender wealth inequality in the European Union: A distributional perspective», *Bruegel Working Papers*, n.º 26, https://doi.org/10.64153/KGCU4277.

de Belleville, I. (2026), «"Fui a firmar y me fui": El vídeo de una diputada de LFI con su bebé en la Asamblea desata la polémica», página web de Le Figaro, 25 de enero, https://www.lefigaro.fr/social/ je-suis-allee-signer-et-je-suis-repartie-la-video-d-une-deputee-lfi-avec-son-bebe-a-l-assemblee-fait-polemique-20260113.

de Groot, D. (2025), «Maternidad subrogada: la situación jurídica en la UE», https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2025)769508.

De Jong, J. C. y Runderkamp, Z. (2025), «¿Quién quiere todavía dedicarse a la política? Perspectivas interseccionales de jóvenes aspirantes a políticas sobre la violencia contra los políticos», *European Journal of Politics and Gender*, pp. 1-29, https://doi.org/10.1332/25151088Y2025D000000105.

de la Porte, C., Im, Z., Pircher, B., Martin, N. R. y Szelewa, D. (2023), «Un análisis de los "recursos instrumentales" en el permiso parental asignado: el caso de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar», *Journal of European Social Policy*, vol. 33, n.º 5, pp. 525-539, https://doi.org/10.1177/0958928723120755.

Debusscher, P. y Maes, E. L. (2025), «El marco de la Unión Europea y la interseccionalidad: un análisis de la interseccionalidad en la agenda de la "unión de la igualdad"», *Political Studies Review*, vol. 23, n.º 1, pp. 276-296, https://doi.org/10.1177/14789299241242343.

Departamento de Infancia, Discapacidad e Igualdad (2026), «Plan Nacional de Cuidado Infantil (NCS)», página web de Información al Ciudadano, última actualización el 31 de agosto de 2026, https://www.citizensinformation.ie/en/education/pre-school-education-and-childcare/national-childcare-scheme/.

D'Inverno, A. S., Reidy, D. E. y Kearns, M. C. (2018), «Prevención de la violencia de pareja mediante políticas de permiso parental remunerado», *Preventive Medicine*, vol. 114, pp. 18-23, https://doi.org/10.1016/j. ypmed.2018.05.024.

Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. et al. (2025a), *21.ª Revisión Internacional de Políticas de Permisos e Investigaciones Relacionadas 2025*, Red Internacional sobre Políticas de Permisos e Investigación, https://osf.io/preprints/socarxiv/5c42d_v1.

Dobrotić, I., Kletečki Radović, M. y Zavrtnik, L. (2025b), *«Los retos de la paternidad en Croacia: análisis de las posibilidades y el margen de actuación de las comunidades locales para reforzar los derechos de los padres y los niños»*, RODA, https:// doi.org/DOI:10.13140/RG.2.2.23122.62404.

Duvander, A.-Z., Halldén, K., Koslowski, A. y Sjögren Lindquist, G. (2024), «Pérdida de ingresos y permisos: aumento de las prestaciones económicas y uso del permiso parental por parte de los padres en Suecia», *Journal of Social Policy*, vol. 53, n.º 2, pp. 551-571, https://doi.org/10.1017/S0047279422000514.

Duvander, A.-Z. y Koslowski, A. (2023), «Acceso a los permisos parentales para los inmigrantes recientes: una perspectiva transnacional de la arquitectura normativa en Europa», *Genus*, vol. 79, n.º 8, https://doi.org/10.1186/s41118-023-00187-9.

EASPD (Asociación Europea de Prestadores de Servicios para Personas con Discapacidad) y Massé, C. (2024), «Análisis de la Garantía Infantil – Bélgica: Apoyo a los niños con discapacidad en el marco del plan de acción nacional para la aplicación de la Garantía Infantil de la UE», https://easpd.eu/fileadmin/user_upload/Factsheets/Child_Guarantee_Factsheet_Belgium.pdf.

Eerola, P., Närvi, J. y Lammi-Taskula, J. (2022a), «¿Puede el uso del permiso de paternidad desmantelar las responsabilidades parentales basadas en el género? Evidencia de Finlandia», *JFR – Journal of Family Research*, vol. 34, n.º 3, pp. 958-982, https://doi.org/10.20377/jfr-723.

EIGE (2015), *«La igualdad de género en el deporte»,* Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/534413.

EIGE (2017a), *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 (2017b), *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), *«Estudios 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 (2019), *Desigualdades entrecruzadas – Índice de Igualdad de Género*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/67036.

EIGE (2020a), *Pekín + 25: Quinto examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en los Estados miembros de la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data. europa.eu/doi/10.2839/169862.

EIGE (2020b), *«Derecho al permiso parental en los Estados miembros de la UE»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eligibility-parental-leave-eu-member-states?language_content_entity=en.

EIGE (2020c), *Índice de Igualdad de Género 2019: Conciliación de la vida laboral y familiar*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/319154.

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 ámbito de los cuidados y consecuencias para el mercado laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/074.

EIGE (2022), *Lucha contra la ciberviolencia contra las mujeres y las niñas*, EIGE, Vilna, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/combating-cyber-violence-against-women-and-girls.

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

EIGE (2023b), *Comprender el feminicidio por parte de la pareja íntima en la Unión Europea: la necesidad esencial de recopilar datos administrativos*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/305908 .

EIGE (2024a), *Independencia financiera e igualdad de género: estableciendo vínculos entre los ingresos, la riqueza y el poder*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/055249.

EIGE (2024b), *La igualdad de género en el Parlamento Europeo y en los parlamentos nacionales de la Unión Europea: situación en 2023*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2839/949239.

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 (2024d), *«Reincorporación al mercado laboral tras el permiso parental: un análisis de género»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/109349.

EIGE (2025a), *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 (2025b), *Índice de Igualdad de Género 2025: datos más precisos para un mundo en constante cambio*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/1693233.

EIGE (2025c), *Índice de Igualdad de Género: informe metodológico*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2839/8304242.

EIGE (2025d), *«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.

EIGE (2025e), *De la percepción a la política*: *Desmontar los estereotipos de género en la Unión Europea*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/7052284.

EIGE (2026a), *«Detrás de las cifras: análisis de los datos policiales y judiciales sobre la violencia en la pareja y la violencia doméstica»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2839/7129042.

EIGE (2026b), *Encuesta CARE – Segunda ronda*: *Encuesta en línea mediante panel sobre las desigualdades de género en el cuidado no remunerado y en las actividades individuales y sociales – Informe técnico*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2839/1086786.

EIGE (2026c), *De la realidad vivida a la acción política: lucha contra la ciberviolencia contra las niñas en la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2839/5514733.

EIGE (2026d), *Equilibrio de género en el sector de la seguridad: las mujeres ganan terreno en el liderazgo en materia de seguridad y mantenimiento de la paz, pero los avances siguen siendo lentos*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2839/8059022.

EIGE (2026e), *Compartir los cuidados, cerrar las brechas de género: Encuesta CARE 2024*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2839/3368911.

EIGE, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), Adascalitei, D., Peciukonis, V., Riobóo Lestón, I. y otros (2023), *«Diferencias de género en la motivación para realizar trabajo en plataformas»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2839/052065.

Encinas-Martín, M. y Cherian, M. (2023), *Género, educación y competencias: la persistencia de las brechas de género en la educación y las competencias*, Publicaciones de la OCDE, París, https://doi.org/10.1787/34680dd5-en.

Eurofound, Anxo, D., Boulin, J.-Y., Cabrita, J., Vermeylen, G. y otros (2017), *«Modelos de jornada laboral para un trabajo sostenible»,* Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2806/736407.

Eurofound y Aumayr-Pintar, C. (2019), *«Permisos parentales y de paternidad: uso por parte de los padres»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2806/753240.

Eurofound, Cabrita, J. y Wohlgemuth, F. (2015), *«Fomentar el uso del permiso parental y de paternidad entre los padres en la Unión Europea»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2806/041743.

Eurofound, Molinuevo, D., Consolini, M., Magnano, M., Anzillotti, M. y otros (2025), *«Working for Children Matters: An overview of service delivery and workforce in Europe»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2806/3377620.

Eurofound, Nivakoski, S., Calò, X., Mencarini, L. y Profeta, P. (2022), *«La pandemia de COVID-19 y la brecha de género en el trabajo y en el hogar»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2806/738758 .

Comisión Europea: Dirección General de Comunicación (2024), «Eurobarómetro especial SP545: Estereotipos de género», versión 1.0, 17 de diciembre, http://data.europa.eu/88u/dataset/s2974_100_3_sp545_eng.

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 (2025), *«Education and Training Monitor 2025 – Dinamarca»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2766/7565220.

Comisión Europea: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, Hulpia, H., Sharmahd, N., Bergeron-Morin, L., De Pré, L. y otros (2024), *«Calidad en la educación y los cuidados de la primera infancia (ECEC): Situación actual en los Estados miembros de la UE basada en el marco europeo de calidad — Informe analítico»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2766/932337.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2025), *«Tus derechos en materia de seguridad social en Croacia»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-social-security-rights/croatia_en.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Janta, B. y Stewart, K. (2018), *«Políticas de permiso de paternidad y parental en la Unión Europea: evaluación de la normativa vigente»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2767/51284 .

Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores, Istituto per la Ricerca Sociale, Fondazione Giacomo Brodolini y Sierminska, E. (2017), *«Riqueza y género en Europa»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2838/39491.

Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores y de La Corte-Rodríguez, M. (2024), *La transposición de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en los Estados miembros de la UE (II): Aún queda mucho por hacer*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d16eea2-e75c-11ee-9ea8-01aa75ed71a1/language-en.

Comisión Europea: Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Motiejūnaitė-Schulmeister, A., De Coster, I. y Noorani, S. (2025), *«Datos clave sobre la educación y el cuidado de la primera infancia en Europa 2025 — Informe Eurydice»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2797/66224.

Parlamento Europeo: Dirección General de Comunicación (2026), «Se aprueban los derechos de voto por poder para las eurodiputadas durante el embarazo y tras el parto», comunicado de prensa, 29 de abril, https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2026/4/press_release/20260423IPR41836/20260423 IPR41836_en.pdf.

Parlamento Europeo: Dirección General de Políticas Internas de la Unión y Nieuwenhuis, R. (2020), *La situación de las familias monoparentales en la UE*, Parlamento Europeo, https://data.europa.eu/doi/10.2861/214.

Parlamento Europeo: Dirección General de Políticas Internas de la Unión; Hofman, J.; Nightingale, M.; Bruckmayer, M., de Silva, A. y otros (2020), *«Tras el permiso parental: incentivos para que los padres y madres con hijos pequeños se reincorporen al mercado laboral»*, Parlamento Europeo, https://data.europa.eu/doi/10.2861/133137.

Servicio de Investigación del Parlamento Europeo y Lecerf, M. (2025), «El permiso de maternidad y los procedimientos de votación en el Parlamento Europeo y en los parlamentos nacionales de la UE», PE 775.928, https://www. europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/775928/EPRS_BRI(2025)775928_EN.pdf.

FRA y EIGE (2026), *Encuesta de la UE sobre la violencia de género: datos para las políticas y la práctica*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2811/6663401.

Eurostat (2016), «Niños por tipo de hogar, grupo de ingresos, grado de urbanización y motivo principal para no satisfacer las necesidades de servicios formales de cuidado infantil (2016)», https://doi.org/10.2908/ ILC_ATS04.

Eurostat (2023), «La brecha de género en el trabajo por cuenta propia aumenta con la edad», sitio web de Eurostat, 7 de marzo, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230307-1 .

Eurostat (2024), «Las muertes por suicidio en la UE se reducen un 13 % en una década», sitio web de Eurostat, 9 de septiembre, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20240909-1.

Eurostat (2025a), «Estadísticas sobre discapacidad: acceso a la educación y la formación», https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Estadísticas_sobre_discapacidad_-_acceso_a_la_educación_y_la_formación.

Eurostat (2025b), «Abandono escolar prematuro: elevada proporción entre los jóvenes con discapacidad», sitio web de Eurostat, 13 de noviembre, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20251113-1.

Eurostat (2025c), «Tasa de empleo de los adultos por nivel de estudios, número de hijos y edad del hijo menor», 10 de septiembre de 2026, https://doi.org/10.2908/LFST_HHEREDCH.

Eurostat (2026a), «Empleo y población activa por sexo y edad — Datos anuales», 10 de septiembre, https://doi.org/10.2908/LFSI_EMP_A.

Eurostat (2026b), «Estadísticas de empleo en las cuentas nacionales», 13 de marzo, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_within_national_accounts.

Eurostat (2026c), «Empleo: estadísticas anuales», https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics.

Eurostat (2026d), «Brecha de empleo entre hombres y mujeres, por tipo de empleo», 10 de septiembre de 2026, https://doi.org/10.2908/SDG_05_30 .

Eurostat (2026e), «Empleo a tiempo parcial y a tiempo completo – Estadísticas», https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Data_sources.

Eurostat (2026f), «Trabajadores por cuenta propia por nacionalidad», 10 de septiembre, https://doi.org/10.2908/LFSA_ESGAN.

Eurostat (2026g), «Edad media de las mujeres en el momento del parto y del nacimiento del primer hijo», 22 de septiembre, https://doi.org/10.2908/TPS00017.

Eurydice (2023), «Eslovaquia: Introducción del derecho legal a la educación preescolar», sitio web de la Comisión Europea, 15 de septiembre, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/news/eslovaquia-introduccion-derecho-legal-a-la-educacion-preescolar.

Eurydice (2024a), «Acceso», sitio web de la Comisión Europea, 30 de septiembre, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/finland/access.

Eurydice (2024b), «Acceso», sitio web de la Comisión Europea, 2 de abril, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/lithuania/access.

Eurydice (2025), «Educación y atención a la primera infancia», sitio web de la Comisión Europea, 1 de julio, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/greece/early-childhood-education-and-care .

Eurydice (2026), «Acceso», sitio web de la Comisión Europea, 28 de marzo, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/bulgaria/access.

Evertsson, M., Jaspers, E. y Moberg, Y. (2020), «Parentalización de las parejas del mismo sexo: formación de la familia y derechos de permiso en cinco países del norte de Europa», en: Nieuwenhuis, R. y Van Lancker, W. (eds.), *The Palgrave Handbook of Family Policy*, Springer International Publishing, pp. 397-428, https://doi.org/10.1007/978-3-030-54618-2_16.

Eydal, G., Rostgaard, T. y Hiilamo, H. (2018), «Políticas familiares en los países nórdicos: hacia la igualdad», en: Eydal, G. y Rostgaard, T. (eds.), *Handbook of Family Policy*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 195-208, https://doi.org/10.4337/9781784719340.00024.

Ministerio Federal del Interior, de Obras Públicas y de la Comunidad y Oficina Federal de Migración y Refugiados (2021), «Bienvenidos a Alemania: información para inmigrantes», https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/migration/BMI21007-welcome-to-germany_en.pdf?__blob=publicationFile&v=8.

Federica, G., Renata, T. y Marzilli, E. (2023), «La depresión posparto en los padres en tiempos de la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática de sus efectos en la relación entre padres e hijos y en los resultados del desarrollo infantil», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 20, n.º 3, 2018, https://doi.org/10.3390/ijerph20032018.

Finkelhor, D., Ormrod, R. K. y Turner, H. A. (2007), «Polivictimización: un componente descuidado en la victimización infantil», **Child Abuse & Neglect**, vol. 31, n.º 1, pp. 7-26, https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2006.06.008.

FIRSTonline (2022), «Guarderías, jardines de infancia y PNRR: en Italia son insuficientes, pero muchos municipios no utilizan los recursos», sitio web de FIRSTonline, 26 de noviembre, https://www.firstonline.info/en/nursery-schools-and-pnrr-in-Italy-are-lacking-but-many-municipalities-do-not-use-the-resources/.

Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V. (s. f.), «Prestaciones familiares – Flüchtlingsrat Niedersachsen», consultado el 26 de noviembre de 2025, https://www.nds-fluerat.org/leitfaden/8-status-asylberechtigte-gfk-fluechtlinge/familienleistungen/.

Försäkringskassan (2025), «Prestaciones parentales», sitio web de Försäkringskassan, 17 de noviembre, https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit .

FRA y EIGE (2026), *«Encuesta de la UE sobre la violencia de género: datos para las políticas y la práctica»*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://doi.org/10.2811/3435651.

Franceschet, S. y Xydias, C. (2026), «Partidos, género y actitudes hacia la paternidad y la política en Alemania», *Politics & Gender*, pp. 1-26, https://doi.org/10.1017/S1743923X26100786.

Frech, E. (2025), «Madres, parlamentarias, líderes: factores profesionales que influyen en la representación de las mujeres en el Parlamento Europeo —Un estudio de caso de las parlamentarias alemanas—», *European Politics and Society*, vol. 26, n.º 2, pp. 432-450, https://doi.org/10.1080/23745118.2024.241955 2.

Frech, E. y Kopsch, S. (2024), «Más allá de la retórica: el Parlamento Europeo como lugar de trabajo para los padres y los debates actuales sobre la reforma», *Politics and Governance*, vol. 12, 8078, https://doi.org/10.17645/pag.8078.

Frodermann, C., Wrohlich, K. y Zucco, A. (2023), «Política de permisos parentales e ingresos a largo plazo de las madres», *Labour Economics*, vol. 80, 102296, https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102296.

Galligan, Y. (2025), «Mucho hecho, mucho por hacer: la agenda para la representación política de las mujeres en Irlanda», Programa de Aprendizaje Mutuo de la UE sobre Igualdad de Género – Las mujeres en la política, Vilna, 3 y 4 de junio, https://commission.europa.eu/document/download/cf4fce86-e942-42db-b1d4-8cff2957bc3f_en?filename=mlp_ie_comments %20paper_june_2025_en.pdf.

Geisler, E. y Kreyenfeld, M. (2019), «Reforma de las políticas y el uso del permiso parental por parte de los padres en Alemania: el papel de la educación y las características del lugar de trabajo», *Journal of European Social Policy*, vol. 29, n.º 2, pp. 273-291, https://doi.org/10.1177/0958928718765638.

Gelin, M. (2025), «En Suecia, el odio en línea y el extremismo antiinmigrante están alejando a las mujeres de la vida pública», *The Guardian*, 10 de noviembre, https://www.theguardian.com/commentisfree/2025/ nov/10/sweden-online-hate-anti-immigrant-extremism-women.

Gerdes, R., Jackson, T. D., Roberts, R., Lytvyak, E., Deibert, D., et al. (2026), «Relaciones entre el empleo y los resultados de salud: una revisión sistemática de revisiones», *Journal of Occupational Rehabilitation*, https://doi.org/10.1007/s10926-025-10357-5.

Goldin, C., Kerr, S. P. y Olivetti, C. (2024), «La brecha salarial entre padres a lo largo del ciclo de vida: hijos, empleo y oferta de mano de obra», *Journal of Economic Dynamics and Control*, vol. 169, 104963, https://doi.org/10.1016/j.jedc.2024.104963.

Gorjón, L. y Lizarraga, I. (2024), «Políticas favorables a la familia e igualdad en el empleo: un análisis de la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad en España», Documento de trabajo 2024/3, ISEAK, https://iseak. eu/wp-content/uploads/2024/02/family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity-and-paternity-leave-equalization-in-spain-2024-02-08-family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity.pdf.

Oficinas del Gobierno de Suecia (2025), «Acerca de la paternidad», sitio web de las Oficinas del Gobierno de Suecia, 8 de abril, https://www.government.se/government-policy/family-law/about-parenthood/.

Gobierno de Irlanda (2025), «Proyecto de ley de 2022 sobre el régimen general de la administración local (protección de la maternidad y otras medidas para los miembros electos de las autoridades locales)», sitio web de gov.ie, 12 de abril (29 de julio de 2022), https://www.gov.ie/en/department-of-housing-local-government-and-heritage/publications/general-scheme-of-local-government-maternity-protection-and-other-measures-for-local-authority-elected-members-bill-2022/.

Grace, K. T. y Miller, E. (2023), «Future directions for reproductive coercion and abuse research», *Reproductive Health*, vol. 20, n.º 5, https://doi.org/10.1186/s12978-022-01550-3.

Graeff, C. (s. f.), «Cuidado con el lenguaje: el discurso populista y el futuro de Europa», Centro de Relaciones Internacionales y Desarrollo Sostenible, https://cirsd.org/horizon-article/mind-your-language-populist-discourse-and-the-future-of-europe/.

Grau-Grau, M. y André, S. (2024), «Padres comprometidos: ¿hacia una prima o una penalización por la paternidad?», en: Kruyen, P., André, S. y Van der Heijden, B. (eds.), *«Maintaining a Sustainable Work–Life Balance*», Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 146–155, https://doi.org/10.4337/9781803922348.0003 0.

Haas, L. y Hwang, C. P. (2019), «Las políticas no bastan: la influencia de un entorno laboral marcado por el género en el uso del permiso parental por parte de los padres en Suecia», *Community, Work & Family*, vol. 22, n.º 1, pp. 58-76, https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1495616.

Haas, L. y Rostgaard, T. (2011), «Los derechos de los padres al permiso parental remunerado en los países nórdicos: consecuencias para la división de género del permiso», *Community, Work & Family*, vol. 14, n.º 2, pp. 177–195, https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398.

Hajat, A., Andrea, S. B., Oddo, V. M., Winkler, M. R. y Ahonen, E. Q. (2024), «Repercusiones del empleo precario en la salud y la desigualdad sanitaria: tendencias emergentes en las Américas», *Annual Review of Public Health*, vol. 45, n.º 1, pp. 235-251, https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-071321-042437.

Håkansson, S. (2021), «¿Pagan las mujeres un precio más alto por el poder? Sesgo de género en la violencia política en Suecia», *The Journal of Politics*, vol. 83, n.º 2, pp. 515-531, https://doi.org/10.1086/709838.

Asociación de Gobiernos Locales del Condado de Harju (2023), *«Harju maakonna arengustrateegia 2040+»*, Asociación de Gobiernos Locales del Condado de Harju, Tallin, https://www.hol.ee/storage/_core/hmas-26-04-2023_1.pdf.

Henry, N., Mellul, Y., Nectoux, M., Portugaels, D., Scaillet, C. et al. (2022), *Guía europea sobre suicidios forzados*: *sistemas de orientación para profesionales de primera línea*, Suicidios forzados en Europa, Éghezée, https://forcedsuicidedomesticviolence.eu/SF_Eur_Guide_EN3_221228_web.pdf .

Heshmati, A., Dunlavy, A., Mussino, E., Fritzell, S. y Juárez, S. P. (2025), «La salud antes del embarazo y el derecho a las prestaciones por permiso parental: un estudio de cohorte de la población total sueca», *BMC Public Health*, vol. 25, 1045, https://doi.org/10.1186/s12889-025-22248-8.

Heshmati, A., Honkaniemi, H. y Juárez, S. P. (2023), «El efecto del permiso parental en la salud mental de los padres: una revisión sistemática», *The Lancet Public Health*, vol. 8, n.º 1, pp. e57–e75, https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00311-5 .

Høgholm Jørgensen, T. y Egholt Søgaard, J. (2024), «El reparto del permiso parental: evidencia empírica y diseño de políticas», *Journal of Public Economics*, vol. 238, 105202, https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2024.105202.

Howard, L. M., Oram, S., Galley, H., Trevillion, K. y Feder, G. (2013), «Violencia doméstica y trastornos mentales perinatales: una revisión sistemática y un metaanálisis», *PLoS Medicine*, vol. 10, n.º 5, e1001452, https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1001452.

Huebener, M., Mahlbacher, M. K. y Schmitz, S. (2024), «¿Padres que se preocupan? El permiso de paternidad en el marco de la atención infantil universal y la implicación de los padres», Documento de trabajo BiB 11–2024, https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-99426-0.

Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M. et al. (2014), «Permiso de paternidad y participación de los padres: datos de cuatro países de la OCDE», *European Journal of Social Security*, vol. 16, n.º 4, pp. 308–346, https://doi.org/10.1177/138826271401600403.

Tesorería del Estado de Hungría (2023), «Gyermekgondozást segítő ellátás – GYES», página web de la Tesorería del Estado de Hungría, https://www.allamkincstar.gov.hu/csaladok-tamogatasa/Csalad_gyermek/gyermekgondozast-segito-ellatas.

Tesorería del Estado de Hungría (2025), «Gyermekgondozási díj – GYED», página web de la Tesorería del Estado de Hungría, https://www.allamkincstar.gov.hu/csaladok-tamogatasa/Csalad_gyermek/gyermekgondozasi-dij-gyed.

Icardi, R., Hägglund, A. E. y Fernández-Salgado, M. (2022), «Fatherhood and wage inequality in Britain, Finland, and Germany», *Journal of Marriage and Family*, vol. 84, n.º 1, pp. 273-290, https://doi.org/10.1111/jomf.12792.

Iglesias Otero, I. (2025), «Contar a las no contadas: el punto ciego de Europa en la violencia contra las mujeres y las niñas», página web de WAVE Europe, 5 de diciembre, https://wave-network.org/counting-the-uncounted-europes-blind-spot-in-violence-against-women-and-girls/.

ILGA Europe (2025), «Mapa del arcoíris», sitio web de ILGA Europe, https://rainbowmap.ilga-europe.org/.

Imbush, P. (2025), [Entrevista], Universidad de Wuppertal, 30 de septiembre, https://www.uni-wuppertal.de/en/news/detail/zunehmende-angriffe-bedrohen-die-demokratie/#:~:text=Por%20un%20lado%20%20%20

Johansson, M., Benderix, Y. y Svensson, I. (2020), «Experiencias vividas por madres y padres sobre la depresión posparto y el estrés parental tras el parto: un estudio cualitativo», *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, vol. 15, n.º 1, 1722564, https://doi.org/1 0.1080/17482631.2020.1722564.

Kantola, J. y Lombardo, E. (2021), «Estrategias de los populistas de derecha para oponerse a la igualdad de género en un Parlamento Europeo polarizado», *International Political Science Review*, vol. 42, n.º 5, pp. 565-579, https://doi.org/10.1177/0192512120963953.

Kantola, J. y Lombardo, E. (2024), «Respuestas institucionales feministas a las políticas antigénero en contextos parlamentarios», *International Feminist Journal of Politics*, vol. 26, n.º 4, pp. 833-857, https://doi.org/10.1080/14616742.2024.2366478.

Kantola, J., Elomäki, A., Gaweda, B., Miller, C., Ahrens, P. et al. (2023), «"Es como gritarle a una pared de ladrillos": la blancura normativa y el racismo en el Parlamento Europeo», *American Political Science Review*, vol. 117, n.º 1, pp. 184-199, https://doi.org/10.1017/S000305542200065X.

Kantola, J. y Rolandsen Agustín, L. (2019), «La perspectiva de género en la labor representativa del Parlamento Europeo: un análisis político de las percepciones de las eurodiputadas sobre la igualdad de género en los grupos parlamentarios», *JCMS: Journal of Common Market Studies*, vol. 57, n.º 4, pp. 768-786, https://doi.org/10.1111/jcms.12885.

Kapelle, N. (2025), «Dinero, trabajo y riqueza en las relaciones de pareja», en: Mortelmans, D., Bernardi, L. y Perelli-Harris, B. (eds.), *Research Handbook on Partnering across the Life Course*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 241-253, https://doi.org/10.4337/9781803923383.00029.

Kapelle, N. y Weiland, A. P. (2025), «Diferencias intrapareja en los recursos financieros de los jubilados: su alcance y factores predictivos en el este y el oeste de Alemania», **European Societies**, vol. 27, n.º 2, pp. 288-319, https://doi.org/10.1162/euso_a_00013.

Karl, M., Schaber, R., Kress, V., Kopp, M., Martini, J. et al. (2020), «Las condiciones laborales precarias y el estrés psicosocial en el trabajo actúan como factores de riesgo para los síntomas de la depresión posparto durante la baja por maternidad: resultados de un estudio de cohorte longitudinal», *BMC Public Health*, vol. 20, 1505, https://doi.org/10.1186/s12889-020-09573-w .

Karu, M. y Tremblay, D.-G. (2018), «Padres en permiso parental: un análisis de los derechos y el uso de este permiso en 29 países», *Community, Work & Family*, vol. 21, n.º 3, pp. 344-362, https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586.

Keane, C., Alamir, A., McGinnity, F., O'Shea, R. y Russell, H. (2025), *«Permiso por motivos relacionados con los hijos: uso e implicaciones para la igualdad de género»*, Instituto de Investigación Económica y Social y Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad, Dublín, 4 de abril, https://doi.org/10.26504/jr12.

Kieseppä, V. J., Kiviruusu, O. H., Kylliäinen, A., Vornanen, R. H. y Juulia Paavonen, E. (2026), «Bienestar materno y percepción de la suficiencia del apoyo prestado por los servicios de infancia y familia: un estudio longitudinal», *Scandinavian Journal of Public Health*, https://doi.org/10.1177/14034948261431891.

Kil, T., Wood, J. y Neels, K. (2018), «El uso del permiso parental entre madres migrantes y autóctonas: ¿pueden las trayectorias laborales precarias explicar la diferencia?», *Ethnicities*, vol. 18, n.º 1, pp. 106-141, https://doi.org/10.1177/1468796817715292.

Kirov, V. y Yordanova, G. (2023), *«Acceso de los niños en situación de necesidad a los servicios clave cubiertos por la Garantía Europea para la Infancia: Bulgaria*», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://webgate.ec.europa.eu/circabc-ewpp/ui/group/bab664d7-1188-47b2-9fa6-869902320ba2/library/44a7ed85-cce7-41ad-a719-b9cc699fb28e/details.

Kjøller, F. K. y Pedersen, L. H. (2025), «The gendered cost of politics», *British Journal of Political Science*, vol. 55, e59, pp. 1-24, https://doi.org/10.1017/S0007123424000310.

Klesment, M. y Van Bavel, J. (2022), «Los recursos relativos de las mujeres y el equilibrio de género en las parejas a la hora de tomar decisiones financieras», *European Sociological Review*, vol. 38, n.º 5, pp. 739-753, https://doi.org/10.1093/esr/jcac019.

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. y Zweimüller, J. (2019), «Desventajas por tener hijos en distintos países: datos y explicaciones», *AEA Papers and Proceedings*, vol. 109, pp. 122-126, https://doi.org/10.1257/pandp.20191078 .

Köppe, S. (2023), «El permiso de paternidad en Irlanda: escasa utilización de las prestaciones y desigualdades laborales», *Journal of Family Studies*, vol. 29, n.º 6, pp. 2524-2539, https://doi.org/10.1080/13229400.2023. 2179527.

Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) (2022), *18.ª Revisión Internacional de Políticas de Permisos e Investigaciones Relacionadas 2021*, Red Internacional sobre Políticas de Permisos e Investigaciones, Viena, https://doi.org/10.18445/20220909-122329-0.

Koslowski, A. y O'Brien, M. (2022), «Los padres y las políticas de permisos familiares: qué pueden hacer las políticas públicas para apoyar a las familias», en: Grau-Grau, M., las Heras Maestro, M. y Bowles, H. R. (eds.), *«Paternidad comprometida para los hombres, las familias y la igualdad de género*», pp. 141-152, Springer International Publishing, Cham, https://doi.org/10.1007/978-3-030-75645-1_7.

Unidad de Mercado Laboral y Educación (SOC2) (2026), «Regards 02/26 – Panorama del mercado laboral luxemburgués a 1 de mayo», sitio web de Statistiques.lu, https://statistiques.public.lu/en/publications/series/regards/2026/regards-02-26.html.

Laursen, S. (2024), «Reconocimiento de las familias arcoíris que se identifican como tales», sitio web de LGBT komiteen, 15 de septiembre, https://komiteen.dk/?p=1513.

Lemoine, A., Spitzer, S. y Reiter, C. (2025), «Duración del permiso parental y competencias de las madres a lo largo del ciclo vital», *Documentos de trabajo del Instituto de Demografía de Viena*, n.º 03/2025, Instituto de Demografía de Viena, https://epub.oeaw.ac.at/0xc1aa5572_0x0040fe9c.pdf.

Lidbeck, M. y Bernhardsson, S. (2021), «Tenerlo todo: calidad percibida de la crianza compartida y conciliación entre el trabajo y la familia en el contexto del permiso parental», *Community, Work & Family*, vol. 24, n.º 5, pp. 541-558, https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1704399.

Lorenz, T. y Wernhart, G. (2022), «*Evaluación de la nueva cuenta de subsidio por cuidado de hijos y del tiempo familiar: informe parcial cuantitativo*», Informe de investigación del ÖIF n.º 35, Instituto Austriaco de Estudios sobre la Familia, Viena, https://doi.org/10.25365/phaidra.327.

Magazzini, T., Gnes, D., Samuk, S., Schweitzer, R., Tommasi, B. et al. (2024), «*Desafiando el statu quo: tendencias en materia de diversidad en el Parlamento Europeo*», ENAR, Bruselas, https://www.enar-eu.org/fact-sheet-challenging-the-status-quo-diversity-trends-in-the-european-parliament/.

Mantler, T. y Jackson, K. T. (2024), «La violencia de género en el contexto de la maternidad: una perspectiva crítica desde la salud en Canadá», *Societies*, vol. 14, n.º 10, 205, https://doi.org/10.3390/soc14100205.

Mari, G. (2019), «¿Existe una prima salarial por la paternidad? Una reevaluación en sociedades con un fuerte legado de hombre como sostén de la familia», *Journal of Marriage and Family*, vol. 81, n.º 5, pp. 1033-1052, https://doi.org/10.1111/jomf.12600.

Markula, P. y Knoppers, A. (eds.) (2024), *Manual de investigación sobre género y diversidad en la gestión deportiva*, 1.ª edición, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, https://doi.org/10.4337/9781802203691.

Marti-Castaner, M., Hvidtfeldt, C., Villadsen, S. F., Laursen, B., Pedersen, T. P. et al. (2022), «Disparidades en la participación en el cribado de la depresión posparto entre mujeres inmigrantes y nacidas en Dinamarca», *European Journal of Public Health*, vol. 32, n.º 1, pp. 41-48, https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab197.

Matković, T. e Ivšić, I. (2020), «Condiciones laborales en los centros de educación infantil desde la perspectiva de los estándares pedagógicos», en: Ivšić, I. y Jaklin, K. (eds.), *Trabajar en guarderías: Resultados de una investigación sobre las condiciones laborales en la y la educación* preescolar», Sindicato de Educación, Medios de Comunicación y Cultura de Croacia, Zagreb, pp. 78-108, http://idiprints.knjiznica.idi.hr/id/eprint/930.

Matos, M., Conde, R. y Santos, A. (2014), «Victimización múltiple en mujeres socialmente excluidas: de la prevalencia a los significados», *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 161, pp. 70-76, https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.012.

Mikolai, J., Kulu, H., Delaporte, I. y Liu, C. (2025), «Contexto de los países de origen, de generación y de destino: cambios en el empleo y la maternidad entre las mujeres inmigrantes y sus descendientes en el Reino Unido, Francia y Alemania», *European Journal of Population*, vol. 41, n.º 26, https://doi.org/10.1007/s10680-025-09750-w.

Mikolajczak, M., Aunola, K., Sorkkila, M. y Roskam, I. (2023), «15 años de investigación sobre el agotamiento parental: revisión sistemática y agenda», *Current Directions in Psychological Science*, vol. 32, n.º 4, pp. 276-283, https://doi.org/10.1177/09637214221142777.

Milewski, N. y Brehm, U. (2023), «Políticas de permiso parental, (re)incorporación al trabajo y segundo hijo: ¿aumentan las diferencias entre migrantes y no migrantes en Alemania?», *Genus*, vol. 79, n.º 20, https://doi.org/10.1186/s41118-023-00198-6 .

Moja socijalna sigurnost (2026), «Prestaciones por maternidad», sitio web del Portal Estatal Central, https://mss.gov.hr/health/maternity-benefits/128.

Montanye, M. R. y Livingston, B. A. (2024), «¿Qué hay en una norma? La desviación de la norma del trabajador ideal como explicación de la reacción negativa contra quienes se acogen a un permiso», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 97, n.º 4, pp. 1681-1715, https://doi.org/10.1111/joop.12535.

Muriaas, R. y Stavenes, T. (2024), «Género y antigüedad política: tres medidas», *Politics & Gender*, vol. 20, n.º 2, pp. 271-295, https://doi.org/10.1017/S1743923X23000533.

Mussino, E., Tervola, J. y Duvander, A.-Z. (2018), «Descomposición de los factores determinantes del uso del permiso parental por parte de los padres: datos sobre la migración entre Finlandia y Suecia», *Journal of European Social Policy*, vol. 29, n.º 2, pp. 197-212, https://doi.org/10.1177/0958928718792129.

Nagel, Y. (2025), «Elterngeld für Studenten», página web de Elterngeld.de, 22 de enero, https://www.elterngeld.de/elterngeld-fuer-studenten/.

Narazani, E., Agúndez García, A., Christl, M. y Figari, F. (2025), «Increased childcare to promote mothers' employment in selected EU countries», *Journal of Policy Modeling*, vol. 47, n.º 3, pp. 492-511, https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2024.12.005.

NSSI (Instituto Nacional de la Seguridad Social) (2025), Boletín estadístico «Indicadores que caracterizan la incapacidad temporal de las personas *aseguradas*», NSSI, Sofía, https://www.nssi.bg/wp-content/uploads/SPRAVKA_bolnicni_31122024.pdf.

Nyman, C. (2003), «La naturaleza social del dinero: significados del dinero en las familias suecas», *Women's Studies International Forum*, vol. 26, n.º 1, pp. 79-94, https://doi.org/10.1016/S0277-5395(02)00357-6.

OCDE (2022), «Argumentos económicos a favor de una mayor igualdad de género en Estonia», *Gender Equality at Work*, Ediciones de la OCDE, París, 6 de diciembre, https://doi.org/10.1787/299d93b1-en.

OCDE (2023a), *Perspectivas de la migración internacional 2023*, Ediciones de la OCDE, París, 23 de octubre, https://doi.org/10.1787/b0f40584-en.

OCDE (2023b), *«Aunar fuerzas por la igualdad de género: ¿qué nos frena?»,* Ediciones de la OCDE, París, 9 de mayo, https://doi.org/10.1787/67d48024-en.

OCDE (2023c), «Resultados de PISA 2022 (Volumen I): El estado del aprendizaje y la equidad en la educación», *PISA*, Ediciones de la OCDE, París, 5 de diciembre, https://doi.org/10.1787/53f23881-en.

OCDE (2024), *Panorama de la educación 2024: Indicadores de la OCDE*, Ediciones de la OCDE, París, 10 de septiembre, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en.

OCDE (2025a), «La igualdad de género en un mundo en transformación: balance y perspectivas», *Igualdad de género en el trabajo*, Ediciones de la OCDE, París, 15 de septiembre, https://doi.org/10.1787/e808086f-en.

OCDE (2025b), «Permisos remunerados para los padres: Tendencias recientes en las políticas de la OCDE», Ediciones de la OCDE, París, 17 de octubre, https://doi.org/10.1787/07442bed-en.

OCDE (2025c), «Resultados de TALIS Starting Strong 2024: Fortalecimiento de la educación y el cuidado de la primera infancia», *TALIS*, Ediciones de la OCDE, París, 2 de diciembre, https://doi.org/10.1787/20af08c0-en.

Omidakhsh, N., Sprague, A. y Heymann, J. (2020), «Desmantelar las normas de género restrictivas: ¿pueden ayudar unas políticas de permiso parental mejor diseñadas?», *Analyses of Social Issues and Public Policy*, vol. 20, n.º 1, pp. 382-396, https://doi.org/10.1111/asap.12205.

Opgroeien (2025), «Se da a conocer el plan director para el cuidado infantil: plazas, precios y personal», página web de Opgroeien, 7 de abril, https://www.opgroeien.be/over-opgroeien/nieuws-en-pers/masterplan-voor-kinderopvang-bekend-plaatsen-prijs-en-personeel.

Overton, I. (2025), «El lenguaje de la violencia: cómo el discurso público británico corre el riesgo de legitimar la brutalidad», página web de Action on Armed Violence, 11 de julio, https://aoav.org.uk/2025/el-lenguaje-de-la-violencia-cómo-el-discurso-público-británico-corre-el-riesgo-de-legitimar-la-brutalidad/.

Ozturk, I. y Fritsch, C. (2025), «Violencia discursiva y reparación moral: la promesa y los límites de la comunicación no violenta frente al populismo», *Populism & Politics (P&P)*, Centro Europeo de Estudios sobre el Populismo, 19 de noviembre, https://doi.org/10.55271/pp0051.

Pahl, J. (1995), «El dinero de él, el dinero de ella: investigaciones recientes sobre la organización financiera en el matrimonio», *Journal of Economic Psychology*, vol. 16, n.º 3, pp. 361-376, https://doi.org/10.1016/0167-4870(95)00015-G.

Penna, P. (2026), «Guarderías para hijos de padres trabajadores: ¿Cuántas plazas hay realmente y cuánto cuesta la cuota de norte a sur?», sitio web de Partitalva, 9 de febrero, https://www.partitaiva.it/asilo-nido-genitori-lavoratori-posti-2026/.

Pénzcentrum (2025), «GYED y GYED extra 2026: ¿A quién corresponde y cuál es el importe bruto y neto del GYED? – Aquí está la calculadora», página web de Pénzcentrum, 21 de diciembre, https://www.penzcentrum.hu/karrier/20251221/gyed-es-gyed-extra-2026-kinek-jar-es-mekkora-a-gyed-brutto-es-netto-osszege-itt-a-kalkulator-1190657.

Périvier, H. y Verdugo, G. (2023), «¿Dónde están los padres? Efectos de la asignación específica del permiso parental a los padres en Francia», *ILR Review*, vol. 77, n.º 1, pp. 88-118, https://doi.org/10.1177/00197939231201570.

Petts, R. J., Mize, T. D. y Kaufman, G. (2022), «Políticas organizativas, cultura laboral y compromiso laboral percibido de madres y padres que se acogen al permiso parental», *Social Science Research*, vol. 103, 102651, https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102651.

Raub, A., Nandi, A., Earle, A., De Guzman Chorny, N., Wong, E. et al. (2018), *«Permiso parental remunerado: un análisis detallado de los enfoques en los países de la OCDE»*, WORLD Policy Analysis Center, Los Ángeles, https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches_0.pdf.

Reimer, T. y Lammi-Taskula, J. (2026), «Políticas de permiso parental y desigualdades sociales en Europa: datos, puntos ciegos y orientación de las políticas», SocArXiv, 14 de abril, https://doi.org/10.31235/osf.io/ xcgde_v1.

Reporteros sin Fronteras (2026a), «Europa y Asia Central: deterioro generalizado a medida que se erosionan las protecciones legales», sitio web de Reporteros sin Fronteras, https://rsf.org/en/classement/2026/europe-asie-centrale.

Reporteros sin Fronteras (2026b), «La libertad de prensa bajo presión en Alemania debido a la desinformación, la polarización política y los ataques al periodismo», sitio web de Reporteros sin Fronteras, 6 de febrero, https://rsf.org/en/press-freedom-under-pressure-germany-due-disinformation-political-polarisation-and-attacks.

Consejo de la Seguridad Social de la República de Estonia (s. f.), «Statistika», sitio web de Sotsiaalkindlustusamet, https://sotsiaalkindlustusamet.ee/asutus-uudised-ja-kontakt/praktiline-teave/statistika.

Rettmann, A. (2010), «Fue una decisión maternal, no política, afirma la eurodiputada italiana que llevó a su bebé al trabajo», *The Guardian*, 24 de septiembre, https://www.theguardian.com/world/2010/sep/24/ licia-ronzulli-baby-parliament.

Robbins, N. (2024), «Tiempo y dinero: la generosidad de los permisos parentales y su uso por parte de los padres primerizos en 23 países europeos», Documento de trabajo del MPIDR 2024-031, Instituto Max Planck de Investigación Demográfica, Rostock, https://doi.org/10.4054/MPIDR-WP-2024-031.

Roberts, L. M., Gow, M., Graham, B., Hackett, M. L., Harris, K. et al. (2025), «Trastornos del embarazo y consecuencias para la madre: salud mental posparto tras un embarazo con complicaciones médicas», *Reproduction*, vol. 170, n.º 5, e250092, https://doi.org/10.1530/REP-25-0092.

Rocha, M. (2020), «Fomento de la igualdad de género a través de la regulación: el caso del permiso parental», *The Theory and Practice of Legislation*, vol. 9, n.º 1, pp. 35-57, https://doi.org/10.1080/20508840.20 20.1830565.

Rossin-Slater, M. (2017), «Política de permisos de maternidad y familiares», Documento de trabajo del NBER n.º 23069, Oficina Nacional de Investigación Económica, Cambridge, https://doi.org/10.3386/w23069.

Ruppanner, L., Maltby, B., Hewitt, B. y Maume, D. (2021), «El sueño de los padres entre semana y los fines de semana: la influencia del trabajo, las tareas domésticas y el tiempo dedicado al cuidado de los hijos», *Journal of Family Issues*, https://doi.org/10.1177/0192513X211017932 .

Schakelpunt: Barreras fronterizas entre Flandes y los Países Bajos (2025), «No hay prestación por permiso parental para determinados trabajadores fronterizos», sitio web de Schakelpunt.eu, 3 de febrero, https://www.schakelpunt.eu/en/grensbelemmeringen/geen-ouderschapsverlofuitkering-voor-bepaalde-grensarbeiders/.

Schmidt, E.-M., Décieux, F., Zartler, U. y Schnor, C. (2023), «¿Qué hace que una madre sea buena? Dos décadas de investigación que reflejan las normas sociales de la maternidad», *Journal of Family Theory & Review*, vol. 15, n.º 1, pp. 57-77, https://doi.org/10.1111/jftr.12488.

Serapioni, M. (2025), «*La brecha en el cuidado infantil en la Unión Europea: una visión general de 2025*», Programa de Investigación de COFACE, https://coface-eu.org/wp-content/uploads/2025/02/Observatory_childcaregap_website.pdf.

Service Public (2026), «Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)», sitio web de Service Public, 1 de junio, https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32485.

Siegert, C. (2025), «La interacción entre el riesgo de pobreza y las trayectorias laborales en las parejas en torno a la transición a la paternidad en Alemania», *Advances in Life Course Research*, vol. 66, 100707, https://doi.org/10.1016/j.alcr.2025.100707 .

SIGA (2026), *Encuesta SIGA 2026: Representatividad femenina en los órganos ejecutivos de más alto nivel de las federaciones deportivas internacionales*, Sport Integrity Global Alliance. https://siga-sport.com/wp-content/uploads/2026/04/SIGA-abril-2026-ENCUESTA-SOBRE-LA-REPRESENTACIÓN-FEMENINA-EN-LOS-ÓRGANOS-EJECUTIVOS-MÁS-ALTOS-DE-LAS-FEDERACIONES-DEPORTIVAS-INTERNACIONALES.pdf.

Sigurdardottir, H. M. y Garðarsdóttir, Ó. (2018), «¿Retroceso en la igualdad de género? El permiso parental de los padres en tiempos de crisis económica», *Journal of European Social Policy*, vol. 28, n.º 4, pp. 342-356, https://doi.org/10.1177/0958928717739243.

Oficina Central Eslovaca de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia (2026), «Sociálne veci – Štatistiky», sitio web de Ústredie PSVR, https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/socialne-veci-statistiky.html?page_id=10826.

Smith, J. C. (2025), «Equilibrar la política y la paternidad: percepciones públicas sobre los diputados que se acogen al permiso parental en el Reino Unido», *European Journal of Political Research*, vol. 64, n.º 3, pp. 1492-1505, https://doi.org/10.1111/1475-6765.12728.

Instituto de la Seguridad Social de Finlandia (2025), «Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2024», sitio web de Kansaneläkelaitos, https://tilastojulkaisut.tietotarjotin.fi/lapsiperhe-etuus/2024/.

Spearman, K. J., Ayeb-Karlsson, S., Guillaume, D., Miyamoto, S., Alexander, K. A. et al. (2025), «Un modelo teórico sobre la coacción y el abuso reproductivos y la trampa jurídica: Barreras para la salud, la seguridad y el bienestar de madres e hijos», *Journal of Family Violence*, https://doi.org/10.1007/s10896-025-01034-5.

Spitzer, S. y Reiter, C. (2024), *«Capital humano y paternidad: ¿Explica la pérdida de competencias durante el permiso parental las diferencias salariales entre hombres y mujeres?»*, Conferencia Europea sobre Población 2024, Edimburgo, 12-15 de junio, https://epc2024.eaps.nl/uploads/240838.

Oficina de Estadística de Estonia (2025), «¿Quiénes son los padres estonios?», sitio web Stat.ee, 9 de noviembre, https://stat.ee/et/ uudised/kes-eesti-isad.

Sundberg, A. (2024), «La penalización por tener hijos en Suecia: datos, tendencias y género de los hijos», Documento de trabajo 2024:12, Instituto para la Evaluación del Mercado Laboral y la Política Educativa, Uppsala, https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2024/wp-2024-12-the-child-penalty-in-sweden-evidence-trends-and-child-gender.pdf.

Tamm, M. (2019), «El uso del permiso parental por parte de los padres, su implicación en el cuidado de los hijos y su participación en el mercado laboral», *Labour Economics*, vol. 59, pp. 184-197, https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.04.007.

Teschlade, J. (2024), «¿Cuestionar "la norma"? O cómo convertirse en un padre gay reconocible y visible a través de la gestación subrogada: un análisis comparativo de parejas homosexuales israelíes y alemanas», *The Sociological Review*, vol. 72, n.º 3, pp. 548-569, https://doi.org/10.1177/00380261231224152.

Thissen, L. y Mach, A. (eds.), Navarra, C., Fernandes, M., Saraceno, C. et al. (2023), *«The European Care Strategy – A chance to ensure inclusive care for all?»*, Friedrich Ebert Stiftung, Bruselas, https://collections.fes.de/urn/urn:nbn:de:bo133-2-73811.

Tichenor, V. (2005), «Mantener el dominio masculino: negociar la identidad y el poder cuando ella gana más», **Sex Roles**, vol. 53, pp. 191-205, https://doi.org/10.1007/s11199-005-5678-2.

Tomečková, N. (2023), «Probablemente seguirá habiendo falta de plazas en las guarderías. A los padres de la región de Bratislava les cuesta más encontrarlas», *Správy STVR*, 23 de octubre, https://spravy.stvr.sk/2023/10/miesta-v-skolkach-budu-zrejme-nadalej-chybat-najtazsie-ich-hladaju-rodicia-v-bratislavskom-kraji/.

Uzunalioglu, M., Valentova, M., O'Brien, M. y Genevois, A.-S. (2021), «¿Cuándo se traduce la ampliación de los requisitos de acceso en un mayor uso de la prestación? Un análisis de la política de permiso parental en Luxemburgo», *Social Inclusion*, vol. 9, n.º 2, pp. 350-363, https://doi.org/10.17645/si.v9i2.3787.

Valentova, M., Maas, R. y Koslowski, A. (2025), «Retos del permiso parental desde la perspectiva de los empleadores: análisis de los sectores con baja tasa de uso por parte de los padres», *Gender, Work & Organization*, vol. 32, n.º 5, pp. 1966-1981, https://doi.org/10.1111/gwao.13259.

Vandeleene, A. (2025), «El programa de aprendizaje mutuo de la UE en materia de igualdad de género — Las mujeres en la política: Documento de debate — Bélgica», Comisión Europea, https://commission.europa.eu/publications/ eu-mutual-learning-programme-gender-equality-women-politics-lithuania-3-4-june-2025_en.

Vandeleene, A., Storme, E., Deswert, C., Wauters, B. y Devroe, R. (2025), *«Candidate ≠ Candidat. Cuando las desigualdades de género obstaculizan a las candidatas en las elecciones»*, Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Bruselas, http://hdl.handle.net/1854/LU-01JKXAY5WYKWQJJKMV9FPAT133.

Walker, H. E., Freud, J. S., Ellis, R. A., Fraine, S. M. y Wilson, L. C. (2019), «The prevalence of sexual revictimization: A meta-analytic review», **Trauma, Violence, & Abuse**, vol. 20, n.º 1, pp. 67-80, https://doi.org/10.1177/1524838017692364.

Walklate, S. y Fitz-Gibbon, K. (2023), «Re-imagining the measurement of femicide: From "thin" counts to "thick" counts», *Current Sociology*, vol. 71, n.º 1, pp. 28-42, https://doi.org/10.1177/00113921221082698.

Wall, K. y Leitão, M. (2018), «Portugal», en: Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. y Moss, P. (eds.), *14.ª Revisión Internacional de Políticas de Permisos e Investigaciones Relacionadas 2018,* Red Internacional sobre Políticas de Permisos e Investigación, pp. 332-344, https://leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/leavenetwork/Annual_Reviews/2018/Leave_Review_2018.pdf.

Wang, Z., Liu, J., Shuai, H., Cai, Z., Fu, X. et al. (2021), «Mapping global prevalence of depression among postpartum women», *Translational Psychiatry*, vol. 11, 543, https://doi.org/10.1038/ s41398-021-01663-6.

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

Zagel, H. y Van Lancker, W. (2022), «Efectos a largo plazo de las políticas familiares sobre la pobreza: un análisis comparativo de madres solteras y con pareja», *Journal of European Social Policy*, vol. 32, n.º 2, pp. 166-181, https://doi.org/10.1177/09589287211035690.

Zanasi, F., Arpino, B., Bordone, V. y Hank, K. (2023), «La prevalencia del cuidado infantil por parte de los abuelos en Europa: una actualización de la investigación», *European Journal of Ageing*, vol. 20, n.º 37, https://doi.org/10.1007/s10433-023-00785-8.

Zhelyazkova, N. (2013), «El uso del permiso parental por parte de los hombres en Luxemburgo: análisis empírico de registros administrativos», Universidad de las Naciones Unidas – Instituto de Investigación Económica y Social de Maastricht sobre Innovación y Tecnología, https://collections.unu.edu/view/UNU:429.

Ziegler, L. y Bamieh, O. (2023), «¿Qué impulsa el permiso de paternidad?: ¿Incentivos económicos o flexibilidad?», *Documentos de debate del IZA*, n.º 15890, https://hdl.handle.net/10419/272517.

Zilincikova, Z. y Schnor, C. (2023), «Tendencias en la distancia entre padres no residentes e hijos menores tras la separación: análisis del caso belga, 1992-2018», *European Journal of Population*, vol. 39, n.º 27, https://doi.org/10.1007/s10680-023-09674-3.

Zoch, G. (2023a), «¿Reduce la oferta de servicios de cuidado infantil las desventajas de la maternidad en la participación en la formación profesional? Evidencia longitudinal de Alemania», *Journal of European Social Policy*, vol. 34, n.º 1, pp. 69-84, https://doi.org/10.1177/09589287231217199.

Zoch, G. (2023b), «Participación en la formación profesional: ¿existe una penalización por la paternidad o la maternidad?», **Work, Employment and Society**, vol. 37, n.º 1, pp. 274-292, https://doi.org/10.1177/09500170221128692.

Zumbyte, I. y Szelewa, D. (2024), *«Fomentar la igualdad de género a través de la normativa de la UE: la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*», University College Dublin, Geary Institute for Public Policy, https://publicpolicy.ie/ labour-market/advancing-gender-equality-through-eu-regulation-work-balance-directive/.

ZUS (2025), «Cada vez más hombres se acogen al permiso parental, pero cada vez menos al permiso de paternidad», ZUS.Página web de ZUS, https://www.zus.pl/-/coraz-wi%C4%99cej-m%C4%99%C5% BCczyzn-korzysta-z-urlopu-rodzicielskiego-ale-coraz-mniej-z-urlopu-ojcowskiego.

ZUS (2026), «Padres que perciben la prestación por maternidad. Los datos de la ZUS correspondientes a 2025 muestran un cambio de tendencia en el reparto del cuidado de los hijos», página web de Zus.Pl, https://www.zus.pl/-/padres-que-cobran-la-prestación-por-maternidad.-los-datos-del-ZUS-de-2025-muestran-un-cambio-de-tendencia-en-el-reparto-del-cuidado-de-los-hijos.

Legislación y documentos relacionados

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.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Estrategia de igualdad de género 2026-2030, COM(2026) 113 final, de 5 de marzo de 2026, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ TXT/?uri=CELEX:52026DC0113.

Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre la educación y los cuidados en la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (DO C 484, 20.12.2022, p. 1, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ TXT/?uri=oj:JOC_2022_484_R_0001).

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los padres y cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188, 12.7.2019, p. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj).

Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas (DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data. europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

Ley n.º 122/2006 sobre el asilo en Rumanía (modificada en 2025), 26 de mayo de 2025, https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/2006/ en/102136.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, https://www.boe.es/buscar/ pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf.

Ordenanza de Urgencia del Gobierno n.º 111, de 8 de diciembre de 2010, relativa al permiso y la prestación mensual por crianza de los hijos, https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/124331.

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 883/2004, relativo a la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, COM(2016) 815 final, de 13 de diciembre de 2016, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52016PC0815.

Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/ reg/2004/883/oj).

Reglamento del Parlamento valón — Jurisprudencia de la Mesa y de la Conferencia de Presidentes — Normas interpretativas, 24 de marzo de 2026, https://www.parlement-wallonie.be/media/doc/pdf/roi/roi_juris_conf_pres.pdf.

Disposición y directrices generales de la Junta del Riksdag relativas a la Ley (2016:1108) sobre la remuneración de los diputados al Riksdag, 16 de junio de 2022, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/foreskrifter-i-riksdagsforvaltningens-forfattningssamling/riksdagsstyrelsens-foreskrift-och-allmanna-rad_had41g323/html/.

Ley sobre el estatuto de los miembros del Riigikogu, de 14 de junio de 2007, RT I 2007, 44, 316, Riigi Teataja, https://www.riigiteataja.ee/en/akt/514012025002 .

Anexos

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

Tabla 20: Índice de Igualdad de Género 2026 — lista de indicadores

Ámbito	Subámbito	*n*	Indicador	Descripción	Fuente	Índice 2020	Índice 2021	Índice 2022	Índice 2023	Índice 2024	Índice 2025	Índice 2026
Trabajo	Participación	1	Tasa de empleo en ETC (%, 15-89)	La tasa de empleo en 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. Esta 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 contabiliza 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 que trabaja 20 horas a la semana, cuando el trabajo a tiempo completo consiste en 40 horas, se contabiliza como 0,5 ETC.	Eurostat, EU-LFS, cálculo del EIGE con microdatos	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		2	Duración de la vida laboral (años, población mayor de 15 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)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Segregación y calidad del trabajo	3	Especialistas en TIC (%, 15-74)	Proporción de mujeres y hombres empleados como especialistas en TIC.	Eurostat, (isoc_sks_itsps)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		4	Directivos (%, 15-74)	Proporción de mujeres y hombres en puestos directivos (grupo principal 1 de la Clasificación Internacional Normalizada de Ocupaciones).	Eurostat, (lfsa_egais)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		5	Trabajadores con salarios bajos (%, mayores de 16 años)	Porcentaje de la población ocupada que percibe dos tercios o menos de la mediana nacional de los ingresos de los trabajadores por cuenta ajena, que incluye los ingresos brutos en efectivo o casi en efectivo de los trabajadores por cuenta ajena, los ingresos brutos no monetarios de los trabajadores por cuenta ajena y las cotizaciones a la seguridad social a cargo de los empleadores.	Eurostat, EU-SILC, cálculo del EIGE a partir de microdatos	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025

Dominio	Subdominio	*n*	Indicador	Descripción	Fuente	Índice 2020	Índice 2021	Índice 2022	Índice 2023	Índice 2024	Índice 2025	Índice 2026
Dinero	Recursos financieros	6	Ingresos medianos (PPS, %, población activa de 18 a 64 de la población activa)	Ingresos anuales medianos de la población activa de 18 a 64 años, calculados como la mediana de los ingresos brutos en efectivo o equivalentes al efectivo de los trabajadores por cuenta ajena, los ingresos brutos no monetarios de los trabajadores por cuenta ajena y las prestaciones en efectivo del trabajo por cuenta propia.	Eurostat, EU-SILC, cálculo del EIGE a partir de microdatos	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		7	Brecha de pensiones por género (%, mayores de 65 años)	La brecha de pensiones entre hombres y mujeres es la diferencia entre la pensión bruta media que perciben los hombres y la pensión bruta media que perciben las mujeres, expresada como porcentaje de la pensión media de los hombres. Se excluyen las pensiones nulas, lo que significa que se calcula con aquellos encuestados que tienen al menos un valor de renta positivo en términos brutos en las variables de ingresos por pensiones (prestaciones de vejez, prestaciones de supervivencia y pensiones ordinarias de planes privados individuales). Muestra el porcentaje en el que los ingresos medios por pensión de las mujeres son superiores o inferiores a los de los hombres.	Eurostat, EU-SILC, (ilc_pnp13)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Situación económica	8	Ratio de ingresos medianos de los cónyuges (%, 18-64)	Mediana de los ingresos anuales expresada como porcentaje de los ingresos de la pareja para las mujeres y los hombres en pareja que trabajan y se encuentran en edad de trabajar, por Estado miembro de la UE (%, 18-64, 2024). Los ingresos se calculan como la mediana de los ingresos brutos en efectivo o cuasi-efectivo de los asalariados, los ingresos brutos no monetarios de los asalariados y las prestaciones en efectivo derivadas del trabajo por cuenta propia.	Eurostat, EU-SILC, cálculo del EIGE a partir de microdatos	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		9	Tasa de adultos en riesgo de pobreza que trabajan en hogares uniparentales o con un solo adulto (%, población activa de 16 años o más)	La tasa de riesgo de pobreza entre las personas con empleo es el porcentaje de personas empleadas que se encuentran en riesgo de pobreza, lo que significa que la renta disponible de su hogar (tras las transferencias sociales) es inferior al 60 % de la renta disponible equivalente mediana nacional.	Eurostat, EU-SILC, cálculo del EIGE a partir de microdatos	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025

Dominio	Subdominio	*n*	Indicador	Descripción	Fuente	Índice 2020	Índice 2021	Índice 2022	Índice 2023	Índice 2024	Índice 2025	Índice 2026
Conocimientos	Rendimiento y participación	10	Titulados de educación superior (%, 30-34)	Porcentaje de la población de entre 30 y 34 años que ha completado con éxito estudios de educación superior como nivel más alto alcanzado en la CINE 5 (educación superior de ciclo corto), que suele comenzar tras la educación secundaria superior, mientras que los niveles 6 (grado o equivalente), 7 (máster o equivalente) y 8 (doctorado o equivalente) (CINE 5-8)	Eurostat, EU-LFS, (edat_lfse_03)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		11	Titulados en formación profesional inicial (%, 25-34)	Porcentaje de la población de entre 25 y 34 años que ha completado con éxito estudios de FP inicial como nivel más alto de educación alcanzado en los niveles CINE 3 —Educación secundaria superior— y 4 —Educación postsecundaria no superior (ED3_4VOC). La FP inicial tiene por objeto la adquisición de habilidades y competencias que conduzcan a una ocupación o un empleo específicos.	Eurostat, EU-LFS, (edat_lfse_03)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Segregación	12	Graduados en educación superior en Ciencias de la Salud, Humanidades y Arte (estudiantes universitarios) (%)	Porcentaje de titulados en: F01 – Educación, F02 – Artes y humanidades y F09 – Salud y bienestar, en los niveles educativos CINE 5-8, respecto al total de titulados. Nota sobre la edad: En los niveles CINE 5-8, que abarcan la educación superior, el rango de edad habitual de los estudiantes suele ser a partir de los 18 o 19 años. En concreto, el nivel CINE 5 (educación superior de ciclo corto) suele comenzar tras la educación secundaria superior, mientras que los niveles 6 (grado o equivalente), 7 (máster o equivalente) y 8 (doctorado o equivalente) suelen venir a continuación. Muchos estudiantes de los niveles 6 a 8 de la CINE tienen entre veintipocos y veintitantos años o más, y algunos cursan títulos avanzados o estudios de doctorado en una etapa posterior de su vida. También puede haber personas que accedan a la educación superior en diferentes momentos de su vida, y algunas pueden reincorporarse a los estudios más adelante.	Eurostat, Estadísticas de educación, (educ_uoe_grad02)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		13	Porcentaje de titulados en educación superior en STEM (estudiantes de educación superior) (%)	Porcentaje de titulados en F05 —Ciencias naturales, matemáticas y estadística—, F06 —Tecnologías de la información y la comunicación— y F07 —Ingeniería, industria manufacturera y construcción— en los niveles educativos CINE 5-8, respecto al total de titulados. Nota sobre la edad: En los niveles CINE 5-8, que abarcan la educación superior, el rango de edad habitual de los estudiantes suele ser a partir de los 18 o 19 años. En concreto, el nivel CINE 5 (educación superior de ciclo corto) suele comenzar tras la educación secundaria superior, mientras que los niveles 6 (grado o equivalente), 7 (máster o equivalente) y 8 (doctorado o equivalente) suelen venir a continuación. Muchos estudiantes de los niveles 6 a 8 de la CINE tienen entre veintipocos y veintitantos años o más, y algunos cursan títulos avanzados o estudios de doctorado en una etapa posterior de su vida. También puede haber personas que accedan a la educación superior en diferentes momentos de su vida, y algunas pueden reincorporarse a los estudios más adelante.	Eurostat, Estadísticas de educación, (educ_uoe_grad02)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

Dominio	Subdominio	*n*	Indicador	Descripción	Fuente	Índice 2020	Índice 2021	Índice 2022	Índice 2023	Índice 2024	Índice 2025	Índice 2026
Hora	Actividades asistenciales	14	Cuidado infantil no formal (0-11) para más de 35 horas semanales (%, 16–74)	Porcentaje de encuestados que prestan cuidados a sus propios hijos de entre 0 y 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 sus propios hijos (de entre 0 y 11 años) en una semana típica. El cuidado de los niños incluye el cuidado personal, la ayuda con las tareas escolares, la gestión de las actividades de los niños, el ocio, la supervisión y el apoyo emocional.	Encuesta del EIGE sobre el cuidado no remunerado; cálculo del EIGE a partir de microdatos	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
		15	Cuidados informales de larga duración durante más de 20 horas a la semana (%, 45-64)	Porcentaje de cuidadores de larga duración que prestan cuidados o asistencia durante más de 20 horas a la semana. Los cuidados informales de larga duración se refieren a los cuidados o la asistencia prestados al menos una vez a la semana a una o más personas que padecen algún problema relacionado con la edad, una enfermedad crónica o una dolencia.	Eurostat, EHIS. Comisión Europea (2025), *Marco de seguimiento de la UE sobre la recomendación del Consejo relativa al acceso a de alta calidad*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019
		16	Tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) a diario, grupo de edad (%, 16-74)	Porcentaje de encuestados que realizan tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) a diario.	Encuesta del EIGE sobre el cuidado no remunerado; cálculo del EIGE a partir de microdatos	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
	Actividades sociales	17	Horas dedicadas a actividades de ocio a la semana (%, 16-74)	Porcentaje de encuestados que dedican más de 8 horas a la semana a actividades de ocio (p. ej., actividades culturales, vacaciones, aficiones), excluidos los deportes.	Encuesta del EIGE sobre el cuidado no remunerado; cálculo del EIGE a partir de microdatos	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
		18	Actividades de voluntariado, benéficas o políticas al menos una vez a la semana (%, 16-74)	Porcentaje de encuestados que participan en actividades de voluntariado, benéficas o políticas al menos una vez a la semana. El voluntariado se refiere a una actividad no remunerada en la que una persona dedica su tiempo a ayudar a una organización sin ánimo de lucro o a una persona con la que no tiene ningún vínculo. El voluntariado incluye la participación en actividades culturales, educativas, deportivas y benéficas, el reparto de alimentos, la enseñanza, la asistencia médica, el cuidado de animales, el arte y la música, el trabajo medioambiental, el apoyo a la recaudación de fondos, las donaciones, etc. Las actividades políticas se refieren a dirigir o colaborar en una campaña política, distribuir material de campaña, firmar una petición, manifestarse, ponerse en contacto con cargos públicos, etc.	Encuesta del EIGE sobre el cuidado no remunerado; cálculo del EIGE a partir de microdatos	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024

Dominio	Subdominio	*n*	Indicador	Descripción	Fuente	Índice 2020	Índice 2021	Índice 2022	Índice 2023	Índice 2024	Índice 2025	Índice 2026
Poder	Política	19	Porcentaje de ministros (%)	Porcentaje de ministros (ministros titulares y adjuntos) (media anual de los datos trimestrales).	EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		20	Porcentaje de diputados (%)	Porcentaje de miembros de los parlamentos nacionales (ambas cámaras) (media anual de los datos trimestrales).	EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		21	Porcentaje de miembros de las asambleas regionales (%)	Porcentaje de mujeres entre los miembros de las asambleas regionales. Si en el país no existen asambleas regionales, se incluyen los datos de la política local (BG, EE, IE, CY, LT, LU, MT, SI) (datos anuales).	EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Económico	22	Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas (%)	Porcentaje de miembros de los consejos de administración en las mayores empresas cotizadas (media anual de datos semestrales).	EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Redes sociales	23	Porcentaje de miembros del máximo órgano de decisión de las organizaciones deportivas olímpicas nacionales más populares (%)	Porcentaje de miembros del órgano decisorio de mayor rango de las 10 organizaciones deportivas olímpicas nacionales más populares (datos anuales).	EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Salud	Estado	24	Salud autopercibida como buena o muy buena (%, mayores de 16 años)	Porcentaje de la población de 16 años o más que califica su salud como «muy buena» o «buena» respecto al total.	Eurostat, EU-SILC, (hlth_silc_01)	2019	2020 (IT: 2019)	2021	2022	2023	2024	2025
		25	Años de vida saludable a los 65 años como porcentaje de la esperanza de vida total (%, 65+)	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 ni 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)	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (LU: 2022)	2024 (LU: 2022)
	Comportamiento	26	Personas que no fuman y no tienen hábitos de consumo nocivo de alcohol (%, mayores de 16 años)	Porcentaje de personas que no tienen comportamientos de riesgo (es decir, que no fuman y no consumen alcohol de forma excesiva en episodios puntuales).	Eurostat, EHIS. Cálculos de Eurostat a petición del EIGE	2019 (FI: 2014)	2019 (FI: 2014)	2019 (FI: 2014)	2019 (FI: 2014)	2019 (FI: 2014)	2019 (FI: 2014)	2019 (FI: 2014)
		27	Personas que realizan actividad física y/o consumen frutas y verduras (%, mayores de 16 años)	Porcentaje de personas que realizan actividad física al menos 150 minutos a la semana y/o consumen al menos 5 raciones de frutas y verduras al día.	Eurostat, EHIS. Cálculos de Eurostat a petición del EIGE	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019

Anexo 2. Puntuaciones del Índice de Igualdad de Género

Tabla 21: Puntuaciones, clasificaciones y variaciones en las puntuaciones del Índice de Igualdad de Género por Estado miembro de la UE

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)							Variación de la puntuación		Clasificación						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2026–2020	2026–2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	**58,9**	**60,0**	**61,6**	**62,0**	**63,0**	**63,6**	**64,5**	**5,6**	**0,9**	—	—	—	—	—	—	—
BE	62,2	63,7	68,4	67,6	67,6	68,7	70,1	7,9	1,4	7	7	4	6	7	7	6
BG	59,1	59,0	58,9	58,4	59,0	58,1	58,4	−0,7	0,3	9	13	14	15	17	17	22
CZ	50,9	50,5	52,0	51,5	52,5	53,4	54,3	3,4	0,9	24	26	25	25	25	25	25
DK	66,6	67,8	69,5	70,4	71,2	71,8	73,0	6,4	1,2	3	3	3	3	3	3	3
DE	58,2	59,2	61,6	63,7	64,3	63,2	63,9	5,7	0,7	12	11	9	9	9	11	11
EE	53,9	53,8	57,1	56,9	57,4	59,5	60,2	6,3	0,7	19	20	18	17	20	15	15
IE	61,2	61,5	63,0	64,4	67,3	69,2	69,4	8,2	0,2	8	8	8	8	8	6	7
EL	50,1	51,3	53,4	54,5	55,3	57,3	60,0	9,9	2,7	25	23	22	23	23	21	16
ES	64,4	65,8	67,2	67,4	69,5	71,0	72,6	8,2	1,6	5	5	5	7	5	4	4
FR	69,4	70,3	71,4	72,1	72,6	73,5	74,8	5,4	1,3	2	2	2	2	2	2	1
Recursos Humanos	55,8	56,9	58,0	58,0	59,3	57,3	58,4	2,6	1,1	17	15	15	16	15	22	21
TI	56,0	58,0	61,5	62,0	61,7	62,2	62,7	6,7	0,5	16	14	10	12	12	12	12
CY	43,8	45,7	46,7	45,6	47,1	47,6	46,7	2,9	−0,9	27	27	27	27	27	27	27
LV	57,0	56,6	54,7	54,7	57,2	56,7	59,5	2,5	2,8	13	16	21	21	22	24	19
LT	52,5	53,9	57,3	59,7	61,0	61,0	59,5	7,0	−1,5	20	19	16	14	13	14	18
LU	56,6	59,2	60,1	62,1	63,0	63,9	64,7	8,1	0,8	14	12	13	11	11	9	10
HU	50,9	51,2	51,4	50,6	51,2	52,3	53,6	2,7	1,3	23	24	26	26	26	26	26
MT	49,8	50,6	52,7	54,7	59,1	58,7	59,6	9,8	0,9	26	25	24	22	16	16	17
NL	63,8	64,6	66,1	68,9	69,6	69,5	70,7	6,9	1,2	6	6	7	4	4	5	5
AT	58,6	59,3	60,8	60,5	60,5	61,2	61,9	3,3	0,7	10	10	12	13	14	13	13
PL	51,3	52,0	57,2	56,5	57,8	58,0	61,1	9,8	3,1	22	22	17	18	18	19	14
PT	58,3	59,3	61,0	62,3	63,5	63,5	65,7	7,4	2,2	11	9	11	10	10	10	9
RO	52,2	52,1	52,9	52,9	55,0	57,1	57,6	5,4	0,5	21	21	23	24	24	23	24
SI	56,1	54,9	55,1	55,7	57,2	58,1	59,4	3,3	1,3	15	18	20	20	21	18	20
SK	55,1	55,5	56,1	56,4	57,8	57,5	58,2	3,1	0,7	18	17	19	19	19	20	23
FI	65,9	66,1	67,0	67,8	68,8	68,4	68,3	2,4	−0,1	4	4	6	5	6	8	8
SE	71,9	72,3	72,0	72,7	72,9	73,7	73,6	1,7	−0,1	1	1	1	1	1	1	2

Tabla200 : Índice de Igualdad de Género 2026 – ámbitos (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)							Clasificación						
	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
UE-27	64,5	70,7	75,2	57,3	65,0	42,9	86,4	—	—	—	—	—	—	—
BE	70,1	71,5	81,2	54,5	76,3	54,6	86,1	6	17	10	15	2	7	14
BG	58,4	78,8	84,4	50,3	65,2	25,0	74,8	22	2	3	21	12	22	26
CZ	54,3	65,9	76,1	53,0	57,6	21,9	82,7	25	23	19	18	24	25	22
DK	73,0	71,8	82,2	55,0	81,1	60,8	88,6	3	16	8	14	1	6	6
DE	63,9	65,3	69,1	58,9	61,2	48,8	87,8	11	24	25	8	19	10	8
EE	60,2	77,6	85,2	52,1	74,4	22,3	85,6	15	4	2	19	4	24	16
IE	69,4	73,3	72,0	64,3	66,3	54,1	94,6	7	14	22	2	11	8	1
EL	60,0	68,8	77,9	59,2	56,0	33,1	84,9	16	20	17	6	26	15	18
ES	72,6	71,3	74,3	55,5	74,1	73,2	86,7	4	18	20	13	5	3	12
FR	74,8	73,1	78,0	61,5	67,6	81,5	87,4	1	15	16	5	9	1	9
HR	58,4	71,1	83,0	53,3	69,6	22,8	83,6	21	19	4	16	6	23	20
TI	62,7	63,2	68,0	56,0	59,4	49,0	88,2	12	27	26	10	21	9	7
CY	46,7	65,1	70,3	43,4	54,7	12,7	83,0	27	25	23	27	27	27	21
LV	59,5	77,2	80,8	44,9	57,2	34,9	78,6	19	5	12	25	25	14	25
LT	59,5	75,5	82,2	49,8	63,3	28,7	80,8	18	10	9	23	16	17	24
LU	64,7	68,1	76,6	62,0	68,9	39,2	87,0	10	22	18	4	7	13	11
HU	53,6	75,5	82,3	53,2	64,6	14,3	86,0	26	9	7	17	13	26	15
MT	59,6	77,6	72,9	58,9	60,6	27,2	89,1	17	3	21	7	20	19	3
NL	70,7	65,0	69,4	62,4	74,8	65,2	89,1	5	26	24	3	3	4	4
AT	61,9	68,2	66,6	55,8	63,3	40,8	88,9	13	21	27	11	17	12	5
PL	61,1	76,0	82,3	50,1	68,7	28,8	85,4	14	7	6	22	8	16	17
PT	65,7	75,7	80,0	55,7	67,0	43,4	82,1	9	8	14	12	10	11	23
RO	57,6	73,5	82,6	66,3	61,5	25,7	62,8	24	12	5	1	18	20	27
SI	59,4	75,0	85,8	44,8	63,4	27,7	86,1	20	11	1	26	15	18	13
SK	58,2	73,4	78,5	51,1	64,5	25,5	83,7	23	13	15	20	14	21	19
FI	68,3	76,7	80,9	49,8	59,1	61,2	87,2	8	6	11	24	22	5	10
SE	73,6	81,0	80,1	56,3	58,7	79,6	89,8	2	1	13	9	23	2	2

Tabla 23: Índice de Igualdad de Género 2025 – ámbitos (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)							Clasificación						
	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
UE-27	63,6	69,9	74,6	57,4	65,0	40,5	86,2	—	—	—	—	—	—	—
BE	68,7	70,2	79,0	56,3	76,3	49,9	86,2	7	16	14	10	2	8	15
BG	58,1	78,9	83,9	47,3	65,2	25,6	74,7	17	2	4	24	12	19	26
CZ	53,4	65,2	75,7	52,9	57,6	20,3	82,6	25	24	18	16	24	25	22
NS	71,8	70,2	82,4	55,3	81,1	57,3	87,5	3	17	6	13	1	6	8
DE	63,2	63,9	68,2	58,9	61,2	47,5	87,8	11	26	24	6	19	10	6
EE	59,5	76,6	82,9	50,7	74,4	21,9	86,8	15	5	5	20	4	22	12
IE	69,2	73,7	71,3	63,6	66,3	54,1	93,8	6	10	21	2	11	7	1
EL	57,3	69,3	77,4	58,7	56,0	26,2	83,8	21	19	16	7	26	18	19
ES	71,0	70,1	73,5	55,7	74,1	66,6	86,2	4	18	20	11	5	3	16
FR	73,5	73,0	78,4	62,5	67,6	72,5	88,0	2	13	15	3	9	2	5
HR	57,3	69,2	81,4	51,9	69,6	21,8	83,1	22	20	9	17	6	23	20
TI	62,2	62,6	67,2	56,8	59,4	47,9	86,9	12	27	25	9	21	9	11
CY	47,6	65,5	69,9	44,4	54,7	13,6	84,4	27	23	23	26	27	26	18
LV	56,7	77,3	76,7	43,5	57,2	28,9	78,1	24	3	17	27	25	15	25
LT	61,0	74,5	82,2	47,4	63,3	34,6	79,8	14	8	7	23	16	14	24
LU	63,9	68,8	74,4	61,9	68,9	37,3	87,6	9	21	19	5	7	12	7
HU	52,3	73,4	86,4	49,9	64,6	12,9	86,3	26	11	2	21	13	27	14
MT	58,7	72,8	70,7	58,1	60,6	28,1	87,3	16	14	22	8	20	16	9
NL	69,5	64,2	66,3	62,1	74,8	63,2	89,1	5	25	26	4	3	4	3
AT	61,2	67,8	65,5	54,2	63,3	39,9	88,7	13	22	27	15	17	11	4
PL	58,0	75,7	81,4	50,9	68,7	21,6	85,4	19	6	8	19	8	24	17
PT	63,5	75,2	80,4	55,5	67,0	36,8	80,6	10	7	12	12	10	13	23
RO	57,1	73,1	80,0	64,1	61,5	26,6	60,9	23	12	13	1	18	17	27
SI	58,1	74,0	86,5	45,0	63,4	24,6	86,6	18	9	1	25	15	20	13
SK	57,5	71,9	84,5	51,0	64,5	22,9	82,8	20	15	3	18	14	21	21
FI	68,4	76,9	81,3	49,8	59,1	61,0	87,3	8	4	10	22	22	5	10
SE	73,7	80,6	81,1	54,6	58,7	80,3	91,2	1	1	11	14	23	1	2

Tabla 24: Índice de Igualdad de Género 2020 – ámbitos (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)							Clasificación						
	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	Índice	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
UE-27	58,9	67,2	70,7	55,6	65,0	29,8	85,6	—	—	—	—	—	—	—
BE	62,2	66,7	74,2	52,7	76,3	33,9	85,9	7	19	16	18	2	8	10
BG	59,1	78,8	85,1	50,7	65,2	26,4	74,1	9	1	2	21	12	13	26
CZ	50,9	62,8	73,8	54,3	57,6	16,2	82,8	24	22	17	14	24	20	20
NS	66,6	69,9	83,9	54,7	81,1	37,9	86,8	3	13	3	13	1	6	8
DE	58,2	61,2	61,9	59,8	61,2	34,0	88,4	12	25	26	5	19	7	5
EE	53,9	74,1	79,2	49,0	74,4	14,5	84,6	19	7	10	22	4	22	15
IE	61,2	70,2	68,8	62,2	66,3	29,8	95,9	8	12	22	2	11	11	1
EL	50,1	66,8	75,8	58,5	56,0	13,4	83,5	25	18	13	8	26	23	18
ES	64,4	68,1	69,5	59,9	74,1	40,3	86,2	5	16	21	4	5	5	9
FR	69,4	69,0	75,4	57,5	67,6	61,3	87,7	2	14	14	10	9	2	7
HR	55,8	67,5	79,3	52,3	69,6	19,5	83,9	17	17	9	19	6	17	17
TI	56,0	61,2	62,9	57,7	59,4	29,7	85,4	16	26	24	9	21	12	13
CY	43,8	62,4	63,3	43,5	54,7	10,6	79,8	27	24	23	26	27	27	23
LV	57,0	77,9	76,7	41,3	57,2	30,8	77,7	13	2	12	27	25	10	25
LT	52,5	75,0	73,5	45,4	63,3	17,5	79,9	20	6	18	25	16	19	22
LU	56,6	62,8	69,6	57,0	68,9	24,3	84,9	14	23	20	11	7	14	14
HU	50,9	70,3	85,3	51,6	64,6	11,4	85,5	23	11	1	20	13	26	12
MT	49,8	65,2	70,9	58,7	60,6	12,1	90,6	26	20	19	7	20	24	2
NL	63,8	59,8	61,6	61,4	74,8	46,3	87,7	6	27	27	3	3	4	6
AT	58,6	64,6	62,6	56,3	63,3	33,4	88,8	10	21	25	12	17	9	4
PL	51,3	73,9	74,6	54,2	68,7	12,0	84,3	22	8	15	15	8	25	16
PT	58,3	72,6	80,0	58,8	67,0	23,2	79,5	11	9	7	6	10	15	24
RO	52,2	72,2	83,7	66,0	61,5	15,4	61,5	21	10	4	1	18	21	27
SI	56,1	76,8	83,3	48,3	63,4	20,1	82,8	15	4	5	23	15	16	19
SK	55,1	68,7	81,2	53,3	64,5	19,1	82,3	18	15	6	16	14	18	21
FI	65,9	75,8	78,9	47,0	59,1	54,9	85,9	4	5	11	24	22	3	11
SE	71,9	76,9	79,4	52,9	58,7	77,5	89,6	1	3	8	17	23	1	3

Tabla 25: Índice de Igualdad de Género 2026: ámbitos y subámbitos (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuaciones (puntos)																		
	Índice	Trabajo	Participación	Segregación y calidad del trabajo	Dinero	Recursos financieros	Situación económica	Conocimientos	Nivel de estudios y participación	Segregación	Tiempo	Actividades asistenciales	Actividades sociales	Poder	Político	Económicas	Social	Sanidad	Estatus	Comportamiento
UE-27	64,5	70,7	82,6	60,5	75,2	77,8	72,6	57,3	78,6	41,7	65,0	57,1	74,1	42,9	45,5	51,7	33,5	86,4	90,7	82,4
BE	70,1	71,5	83,4	61,3	81,2	79,9	82,6	54,5	69,6	42,7	76,3	70,5	82,6	54,6	65,7	60,5	40,9	86,1	92,1	80,5
BG	58,4	78,8	86,2	72,0	84,4	85,0	83,8	50,3	58,6	43,2	65,2	55,6	76,4	25,0	33,7	19,1	24,2	74,8	89,7	62,5
CZ	54,3	65,9	81,6	53,2	76,1	84,1	68,9	53,0	73,3	38,4	57,6	42,8	77,6	21,9	21,9	36,5	13,2	82,7	89,9	76,1
No sabe/No contesta	73,0	71,8	86,4	59,7	82,2	87,0	77,7	55,0	68,6	44,1	81,1	84,6	77,6	60,8	74,2	75,7	40,0	88,6	98,1	80,1
DE	63,9	65,3	82,4	51,7	69,1	73,4	65,1	58,9	94,0	36,9	61,2	49,7	75,3	48,8	57,1	63,8	31,9	87,8	92,7	83,2
EE	60,2	77,6	92,0	65,4	85,2	92,6	78,3	52,1	67,5	40,3	74,4	67,2	82,4	22,3	40,3	14,9	18,6	85,6	87,1	84,1
IE	69,4	73,3	83,5	64,4	72,0	77,5	66,9	64,3	93,3	44,2	66,3	55,5	79,4	54,1	35,8	66,2	66,8	94,6	96,7	92,5
EL	60,0	68,8	75,1	63,0	77,9	82,0	74,0	59,2	72,3	48,5	56,0	43,9	71,6	33,1	28,3	37,5	34,1	84,9	92,9	77,6
ES	72,6	71,3	84,4	60,2	74,3	77,3	71,5	55,5	77,5	39,8	74,1	68,9	79,6	73,2	76,1	67,1	76,7	86,7	88,3	85,2
FR	74,8	73,1	88,4	60,4	78,0	78,2	77,8	61,5	84,5	44,8	67,6	65,3	69,9	81,5	77,4	81,0	86,3	87,4	92,9	82,2
HR	58,4	71,1	88,0	57,4	83,0	83,5	82,5	53,3	68,8	41,3	69,6	61,1	79,3	22,8	36,9	43,2	7,4	83,6	86,1	81,2
TI	62,7	63,2	69,6	57,4	68,0	75,2	61,5	56,0	64,5	48,6	59,4	51,9	67,9	49,0	41,5	76,2	37,1	88,2	92,1	84,5
CY	46,7	65,1	85,4	49,7	70,3	70,9	69,6	43,4	50,1	37,5	54,7	42,6	70,2	12,7	19,9	10,8	9,5	83,0	92,7	74,4
LV	59,5	77,2	90,3	66,0	80,8	84,0	77,6	44,9	63,9	31,5	57,2	48,6	67,3	34,9	37,5	39,5	28,7	78,6	85,0	72,7
LT	59,5	75,5	90,7	62,9	82,2	86,5	78,0	49,8	73,9	33,6	63,3	60,3	66,5	28,7	42,6	32,0	17,3	80,8	84,0	77,7
LU	64,7	68,1	88,5	52,4	76,6	75,4	77,7	62,0	93,4	41,2	68,9	55,7	85,3	39,2	50,1	31,0	38,8	87,0	93,4	81,1
HU	53,6	75,5	86,2	66,2	82,3	87,2	77,6	53,2	75,0	37,7	64,6	51,8	80,5	14,3	11,4	12,4	20,5	86,0	88,3	83,7
MT	59,6	77,6	79,7	75,6	72,9	77,0	69,1	58,9	71,8	48,3	60,6	54,2	67,8	27,2	39,6	24,1	21,1	89,1	89,1	89,2
NL	70,7	65,0	82,8	51,0	69,4	69,7	69,0	62,4	90,0	43,2	74,8	69,6	80,5	65,2	61,8	75,2	59,7	89,1	92,4	85,9
AT	61,9	68,2	81,7	57,0	66,6	67,3	65,9	55,8	81,4	38,3	63,3	53,2	75,3	40,8	65,4	54,2	19,1	88,9	91,6	86,3
PL	61,1	76,0	83,0	69,5	82,3	85,2	79,4	50,1	65,8	38,2	68,7	64,3	73,5	28,8	40,0	34,4	17,3	85,4	89,5	81,4
PT	65,7	75,7	90,2	63,5	80,0	80,9	79,1	55,7	70,2	44,1	67,0	54,5	82,4	43,4	52,7	50,7	30,7	82,1	82,4	81,8
RO	57,6	73,5	75,2	71,9	82,6	83,7	81,5	66,3	86,1	51,1	61,5	50,9	74,2	25,7	21,9	30,8	25,1	62,8	85,1	46,3
SI	59,4	75,0	88,0	63,8	85,8	88,8	82,9	44,8	55,8	36,0	63,4	55,2	72,9	27,7	51,4	40,7	10,2	86,1	92,7	80,0
SK	58,2	73,4	86,1	62,5	78,5	83,5	73,7	51,1	65,2	40,0	64,5	53,3	78,0	25,5	22,0	40,9	18,3	83,7	93,5	75,0
FI	68,3	76,7	93,5	62,9	80,9	80,6	81,3	49,8	75,4	32,9	59,1	64,3	54,4	61,2	75,9	61,4	49,1	87,2	93,6	81,3
SE	73,6	81,0	91,7	71,5	80,1	81,0	79,2	56,3	73,8	42,9	58,7	56,7	60,6	79,6	87,4	60,3	95,7	89,8	91,6	88,0

Estado miembro	Puesto																		
	Índice	Trabajo	Participación	Segregación y calidad del trabajo	Dinero	Recursos financieros	Situación económica	Conocimientos	Nivel de estudios y participación	Segregación	Tiempo	Actividades asistenciales	Actividades sociales	Poder	Político	Económicas	Social	Sanidad	Estatus	Comportamiento
UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BE	6	17	18	16	10	17	3	15	17	12	2	2	2	7	6	9	7	14	12	17
BG	22	2	12	2	3	7	1	21	25	9	12	13	13	22	21	24	16	26	17	26
CZ	25	23	23	23	19	8	23	18	13	18	24	26	12	25	24	18	24	22	16	22
No sabe/No contesta	3	16	11	19	8	4	13	14	19	8	1	1	11	6	5	3	8	6	1	18
DE	11	24	21	25	25	24	26	8	1	23	19	23	15	10	9	7	12	8	9	10
EE	15	4	2	8	2	1	10	19	20	15	4	5	3	24	15	25	20	16	22	8
IE	7	14	17	9	22	19	24	2	3	6	11	14	8	8	20	6	4	1	2	1
EL	16	20	26	12	17	13	17	6	14	3	26	25	19	15	22	17	11	18	7	21
ES	4	18	16	18	20	20	19	13	8	17	5	4	7	3	3	5	3	12	20	6
FR	1	15	8	17	16	18	12	5	6	5	9	6	21	1	2	1	2	9	6	11
HR	21	19	10	21	4	11	4	16	18	13	6	9	9	23	19	13	27	20	23	15
TI	12	27	27	20	26	23	27	10	23	2	21	20	22	9	14	2	10	7	13	7
CY	27	25	15	27	23	25	20	27	27	22	27	27	20	27	26	27	26	21	10	24
LV	19	5	5	7	12	9	15	25	24	27	25	24	24	14	18	16	14	25	25	25
LT	18	10	4	14	9	5	11	23	11	25	16	10	25	17	13	20	22	24	26	20
LU	10	22	7	24	18	22	14	4	2	14	7	12	1	13	12	21	9	11	5	16
HU	26	9	13	6	7	3	16	17	10	21	13	21	5	26	27	26	18	15	21	9
MT	17	3	24	1	21	21	21	7	15	4	20	17	23	19	17	23	17	3	19	2
NL	5	26	20	26	24	26	22	3	4	10	3	3	6	4	8	4	5	4	11	5
AT	13	21	22	22	27	27	25	11	7	19	17	19	14	12	7	11	19	5	14	4
PL	14	7	19	5	6	6	7	22	21	20	8	8	17	16	16	19	23	17	18	13
PT	9	8	6	11	14	15	9	12	16	7	10	16	4	11	10	12	13	23	27	12
RO	24	12	25	3	5	10	5	1	5	1	18	22	16	20	25	22	15	27	24	27
SI	20	11	9	10	1	2	2	26	26	24	15	15	18	18	11	15	25	13	8	19
SK	23	13	14	15	15	12	18	20	22	16	14	18	10	21	23	14	21	19	4	23
FI	8	6	1	13	11	16	6	24	9	26	22	7	27	5	4	8	6	10	3	14
SE	2	1	3	4	13	14	8	9	12	11	23	11	26	2	1	10	1	2	15	3

Tabla 26: Índice de Igualdad de Género para el ámbito laboral y sus subámbitos, 2020-2026 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)																				
	Ámbito laboral							Participación							Segregación y calidad del trabajo						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	**67,2**	**68,1**	**69,1**	**69,4**	**69,8**	**69,9**	**70,7**	**79,6**	**79,9**	**80,5**	**81,2**	**82,1**	**82,1**	**82,6**	**56,7**	**58,0**	**59,3**	**59,3**	**59,5**	**59,5**	**60,5**
BE	66,7	68,3	70,6	70,7	70,3	70,2	71,5	81,9	81,9	83,2	83,0	83,6	83,6	83,4	54,4	56,9	59,9	60,2	59,2	59,1	61,3
BG	78,8	80,1	78,3	79,1	80,5	78,9	78,8	86,0	85,4	85,8	85,3	86,3	86,3	86,2	72,1	75,1	71,6	73,3	75,1	72,2	72,0
CZ	62,8	63,0	63,9	63,5	65,4	65,2	65,9	79,0	78,7	78,7	78,9	79,6	79,6	81,6	50,0	50,4	51,8	51,0	53,5	53,4	53,2
No sabe/No contesta	69,9	71,4	70,2	70,8	71,9	70,2	71,8	86,2	86,4	86,4	87,7	87,5	87,5	86,4	56,6	59,0	57,0	57,1	58,6	56,4	59,7
DE	61,2	62,1	64,0	63,6	64,0	63,9	65,3	79,9	80,4	80,9	81,1	81,9	81,9	82,4	47,0	48,0	50,6	49,9	50,3	49,9	51,7
EE	74,1	74,1	76,6	75,9	73,3	76,6	77,6	87,8	87,7	90,0	89,7	89,7	89,7	92,0	62,6	62,5	65,3	64,3	59,7	65,4	65,4
IE	70,2	70,4	71,6	71,0	72,1	73,7	73,3	78,8	78,7	80,1	81,0	81,9	81,9	83,5	62,5	63,0	64,0	62,3	63,4	66,3	64,4
EL	66,8	69,4	67,8	69,1	68,3	69,3	68,8	72,2	72,8	73,3	72,6	74,0	74,0	75,1	61,8	66,2	62,7	65,7	63,8	64,8	63,0
ES	68,1	69,4	68,7	68,9	69,9	70,1	71,3	79,7	80,6	81,4	81,9	83,2	83,2	84,4	58,3	59,8	57,9	58,0	59,2	59,0	60,2
FR	69,0	69,8	71,5	72,8	72,9	73,0	73,1	85,3	86,1	86,9	87,6	88,0	88,0	88,4	55,8	56,6	58,9	60,5	60,3	60,6	60,4
HR	67,5	67,0	67,8	62,8	65,0	69,2	71,1	82,8	82,0	82,7	84,1	87,4	87,4	88,0	55,0	54,7	55,6	46,9	49,6	54,8	57,4
TI	61,2	61,5	62,5	62,2	62,6	62,6	63,2	67,8	67,3	67,8	68,5	69,0	69,0	69,6	55,3	56,2	57,6	56,6	57,0	56,7	57,4
CY	62,4	63,0	60,7	63,8	67,0	65,5	65,1	83,7	81,4	81,1	83,2	86,3	86,3	85,4	46,6	48,7	45,5	48,9	52,7	49,6	49,7
LV	77,9	78,3	77,5	76,2	75,8	77,3	77,2	90,6	90,0	90,3	90,4	91,0	91,0	90,3	67,0	68,0	66,6	64,3	62,9	65,7	66,0
LT	75,0	75,2	74,3	74,4	73,9	74,5	75,5	91,4	91,9	91,2	91,1	92,4	92,4	90,7	61,5	61,5	60,5	60,8	58,9	60,1	62,9
LU	62,8	64,8	62,8	65,7	65,1	68,8	68,1	83,0	84,3	85,0	85,9	86,4	86,4	88,5	47,5	49,9	46,3	50,2	49,0	54,8	52,4
HU	70,3	70,0	68,7	71,0	71,7	73,4	75,5	78,1	77,9	81,1	83,7	85,3	85,3	86,2	63,3	62,9	58,1	60,2	60,9	63,2	66,2
MT	65,2	63,4	69,2	71,1	71,0	72,8	77,6	70,6	71,8	73,6	77,0	78,3	78,3	79,7	60,2	55,9	65,0	65,7	64,5	67,7	75,6
NL	59,8	60,1	61,3	63,8	64,4	64,2	65,0	77,1	78,4	79,3	82,3	82,9	82,9	82,8	46,4	46,1	47,4	49,5	50,2	49,7	51,0
AT	64,6	64,9	66,9	65,3	66,5	67,8	68,2	78,9	79,5	80,1	79,6	81,3	81,3	81,7	52,9	53,0	55,9	53,6	55,0	56,5	57,0
PL	73,9	74,4	75,0	75,6	76,1	75,7	76,0	79,0	78,6	79,6	80,8	82,5	82,5	83,0	69,2	70,5	70,7	70,8	70,8	69,4	69,5
PT	72,6	72,0	74,0	74,6	73,8	75,2	75,7	88,2	88,2	89,4	89,6	89,9	89,9	90,2	59,7	58,8	61,3	62,1	60,6	62,9	63,5
RO	72,2	73,9	74,7	70,8	72,4	73,1	73,5	76,3	75,9	73,9	73,7	74,9	74,9	75,2	68,4	71,9	75,6	68,0	70,5	71,3	71,9
SI	76,8	76,3	72,3	73,5	73,2	74,0	75,0	86,9	87,9	88,0	87,9	87,7	87,7	88,0	67,8	66,2	59,5	61,5	61,2	62,4	63,8
SK	68,7	71,0	71,6	73,5	71,6	71,9	73,4	80,2	81,2	83,7	87,0	87,3	87,3	86,1	58,8	62,1	61,3	62,2	58,8	59,2	62,5
FI	75,8	76,8	76,2	76,1	77,9	76,9	76,7	91,8	91,6	91,7	92,9	94,4	94,4	93,5	62,7	64,4	63,4	62,4	64,9	62,7	62,9
SE	76,9	78,2	78,9	78,9	79,9	80,6	81,0	92,0	91,3	91,0	90,2	91,5	91,5	91,7	64,3	66,9	68,4	69,0	70,4	71,1	71,5

Estado miembro	Clasificación																				
	Ámbito de trabajo							Participación							Segregación y calidad del trabajo						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BE	19	18	14	17	17	16	17	14	13	13	16	16	16	18	21	17	14	17	15	17	16
BG	1	1	2	1	1	2	2	9	10	10	12	14	14	12	1	1	2	1	1	1	2
CZ	22	23	23	25	22	24	23	18	20	23	23	23	23	23	23	23	23	22	22	24	23
DK	13	11	15	16	13	17	16	8	8	9	8	9	9	11	17	15	20	19	19	21	19
DE	25	25	22	24	26	26	24	16	17	18	19	20	20	21	25	26	24	24	24	25	25
EE	7	8	4	5	8	5	4	6	7	5	5	6	6	2	9	11	6	7	14	8	8
IE	12	13	12	13	12	10	14	21	19	20	20	21	21	17	10	9	8	10	8	6	9
EL	18	17	19	18	19	19	20	25	25	26	26	26	26	26	11	6	10	5	7	9	12
ES	16	16	17	19	18	18	18	17	16	15	18	17	17	16	16	14	18	18	16	18	18
FR	14	15	13	11	10	13	15	10	9	8	9	7	7	8	18	18	16	15	13	14	17
HR	17	19	20	26	24	20	19	13	12	14	13	10	10	10	20	21	22	27	26	22	21
TI	26	26	25	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	19	19	19	20	20	19	20
CY	24	24	27	23	20	23	25	11	14	16	15	13	13	15	26	25	27	26	23	27	27
LV	2	2	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	8	9	7	7
LT	6	6	8	8	6	8	10	3	1	2	2	2	2	4	12	13	13	14	17	15	14
LU	23	21	24	20	23	21	22	12	11	11	11	12	12	7	24	24	26	23	27	23	24
HU	11	14	18	14	14	11	9	22	23	17	14	15	15	13	7	10	17	16	11	10	6
MT	20	22	16	12	16	14	3	26	26	25	24	24	24	24	13	20	7	6	6	5	1
NL	27	27	26	22	25	25	26	23	22	22	17	18	18	20	27	27	25	25	25	26	26
AT	21	20	21	21	21	22	21	20	18	19	22	22	22	22	22	22	21	21	21	20	22
PL	8	7	6	6	4	6	7	19	21	21	21	19	19	19	2	3	3	2	2	4	5
PT	9	10	9	7	7	7	8	5	5	6	6	5	5	6	14	16	12	12	12	11	11
RO	10	9	7	15	11	12	12	24	24	24	25	25	25	25	3	2	1	4	3	2	3
SI	4	5	10	10	9	9	11	7	6	7	7	8	8	9	4	7	15	13	10	13	10
SK	15	12	11	9	15	15	13	15	15	12	10	11	11	14	15	12	11	11	18	16	15
FI	5	4	5	4	3	4	6	2	2	1	1	1	1	1	8	8	9	9	5	12	13
SE	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	4	3	3	3	6	5	4	3	4	3	4

Tabla 27: Índice de igualdad de género para el ámbito del dinero y sus subámbitos, 2020-2026 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)																				
	Ámbito del dinero							Recursos financieros							Situación económica						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	**70,7**	**72,0**	**73,3**	**73,8**	**74,2**	**74,6**	**75,2**	**72,5**	**74,2**	**75,8**	**76,3**	**76,7**	**77,1**	**77,8**	**68,9**	**69,9**	**71,0**	**71,3**	**71,8**	**72,2**	**72,6**
BE	74,2	75,6	79,4	79,6	80,0	79,0	81,2	74,0	74,1	79,1	78,8	78,7	76,8	79,9	74,4	77,3	79,7	80,3	81,3	81,2	82,6
BG	85,1	82,4	80,7	82,8	85,5	83,9	84,4	84,5	83,8	83,0	81,6	86,0	84,1	85,0	85,7	81,1	78,5	84,1	85,0	83,6	83,8
CZ	73,8	74,3	75,5	74,1	75,4	75,7	76,1	80,8	81,0	82,5	82,1	83,0	84,0	84,1	67,4	68,1	69,0	67,0	68,5	68,3	68,9
No sabe/No contesta	83,9	82,4	82,8	83,3	82,3	82,4	82,2	88,3	89,8	89,0	90,0	89,0	84,5	87,0	79,7	75,7	77,0	77,2	76,2	80,4	77,7
DE	61,9	63,9	65,5	67,3	68,1	68,2	69,1	63,6	66,9	68,6	70,9	71,7	72,3	73,4	60,3	61,1	62,5	63,9	64,7	64,3	65,1
EE	79,2	79,2	80,1	80,0	79,3	82,9	85,2	88,1	91,3	89,8	89,4	88,2	89,9	92,6	71,2	68,7	71,5	71,5	71,4	76,5	78,3
IE	68,8	70,3	69,9	70,8	69,7	71,3	72,0	71,9	73,3	73,1	73,7	72,3	72,4	77,5	65,9	67,5	66,9	68,1	67,2	70,3	66,9
EL	75,8	75,1	76,7	76,0	76,2	77,4	77,9	77,9	78,9	79,3	79,3	79,5	81,9	82,0	73,7	71,5	74,2	72,8	73,1	73,1	74,0
ES	69,5	71,1	70,4	71,6	73,1	73,5	74,3	73,2	74,4	74,2	74,9	76,7	75,8	77,3	66,0	68,0	66,8	68,4	69,7	71,3	71,5
FR	75,4	76,8	76,9	76,8	77,3	78,4	78,0	74,4	75,1	75,8	75,7	77,1	78,4	78,2	76,5	78,6	78,0	78,0	77,5	78,5	77,8
HR	79,3	76,1	78,1	82,4	78,5	81,4	83,0	75,3	71,5	76,4	79,0	78,1	81,2	83,5	83,6	80,9	79,7	86,0	78,9	81,5	82,5
TI	62,9	64,5	65,7	67,2	67,7	67,2	68,0	72,4	72,8	74,4	75,7	75,8	75,4	75,2	54,7	57,2	58,0	59,7	60,4	59,8	61,5
CY	63,3	69,1	68,4	68,0	71,0	69,9	70,3	65,8	67,5	70,5	69,2	72,1	70,8	70,9	60,9	70,7	66,4	66,8	70,0	69,0	69,6
LV	76,7	78,4	74,5	75,0	78,8	76,7	80,8	81,6	84,0	79,3	79,3	81,6	80,5	84,0	72,0	73,1	70,1	71,0	76,0	73,1	77,6
LT	73,5	75,9	76,7	78,4	84,6	82,2	82,2	79,2	83,5	82,5	84,2	87,3	86,0	86,5	68,2	69,0	71,3	73,1	81,9	78,7	78,0
LU	69,6	71,5	72,2	71,3	73,8	74,4	76,6	64,8	68,8	72,2	68,4	71,3	73,3	75,4	74,7	74,2	72,3	74,3	76,4	75,4	77,7
HU	85,3	83,8	82,2	84,9	86,9	86,4	82,3	89,6	89,8	86,7	92,0	89,1	89,2	87,2	81,3	78,1	77,8	78,4	84,8	83,7	77,6
MT	70,9	68,9	68,6	70,0	71,9	70,7	72,9	75,7	74,2	72,1	72,2	72,7	75,6	77,0	66,5	64,0	65,2	67,8	71,0	66,1	69,1
NL	61,6	62,5	63,6	65,0	66,8	66,3	69,4	60,9	62,8	63,5	63,6	65,4	65,8	69,7	62,3	62,3	63,8	66,4	68,1	66,7	69,0
AT	62,6	64,3	64,7	64,4	65,5	65,5	66,6	63,6	65,8	65,6	66,2	66,2	65,8	67,3	61,6	62,9	63,8	62,7	64,8	65,1	65,9
PL	74,6	75,9	79,6	80,5	80,2	81,4	82,3	79,3	80,4	83,6	86,0	83,7	86,9	85,2	70,1	71,7	75,7	75,3	76,9	76,3	79,4
PT	80,0	81,4	81,1	82,8	82,7	80,4	80,0	77,5	78,3	80,3	81,5	79,0	79,7	80,9	82,6	84,6	81,9	84,1	86,5	81,1	79,1
RO	83,7	81,7	79,1	79,8	81,0	80,0	82,6	85,2	84,8	85,1	85,1	88,0	84,1	83,7	82,2	78,7	73,5	74,9	74,6	76,1	81,5
SI	83,3	84,3	84,2	85,1	86,1	86,5	85,8	85,0	86,0	88,6	89,0	88,2	89,6	88,8	81,7	82,7	80,1	81,3	84,0	83,4	82,9
SK	81,2	82,9	81,3	84,0	86,9	84,5	78,5	85,3	86,5	86,1	88,8	88,9	88,6	83,5	77,4	79,4	76,8	79,4	85,1	80,6	73,7
FI	78,9	80,5	79,6	79,9	80,1	81,3	80,9	79,3	81,1	81,4	81,1	80,0	81,4	80,6	78,5	79,9	77,8	78,7	80,2	81,2	81,3
SE	79,4	78,6	78,8	78,5	78,9	81,1	80,1	78,1	78,1	79,6	80,4	79,7	81,2	81,0	80,8	79,0	77,9	76,6	78,1	80,9	79,2

Estado miembro	Puesto																				
	El ámbito del dinero							Recursos financieros							Situación económica						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BE	16	16	10	12	11	14	10	19	19	16	17	16	18	17	13	11	4	5	7	6	3
BG	2	5	6	5	4	4	3	7	8	8	10	8	9	7	1	3	5	3	3	2	1
CZ	17	18	17	18	18	18	19	9	11	9	9	10	10	8	19	20	19	22	22	22	23
DK	3	4	2	4	7	6	8	2	3	2	2	2	7	4	8	12	10	10	14	10	13
DE	26	26	25	24	24	24	25	25	25	25	23	24	24	24	26	26	26	25	26	26	26
EE	10	9	7	9	12	5	2	3	1	1	3	5	1	1	16	19	16	17	18	13	10
IE	22	21	21	21	23	21	22	22	20	21	21	22	23	19	22	22	20	20	24	20	24
EL	13	17	15	16	17	16	17	14	13	14	14	14	11	13	14	16	13	16	17	18	17
ES	21	20	20	19	20	20	20	20	17	20	20	19	19	20	21	21	21	19	21	19	19
FR	14	12	14	15	16	15	16	18	16	18	18	18	17	18	11	9	6	9	11	12	12
HR	9	13	13	7	15	9	4	17	22	17	16	17	14	11	2	4	3	1	9	4	4
TI	24	24	24	25	25	25	26	21	21	19	19	20	21	23	27	27	27	27	27	27	27
CY	23	22	23	23	22	23	23	23	24	24	24	23	25	25	25	17	22	23	20	21	20
LV	12	11	18	17	14	17	12	8	7	15	15	11	15	9	15	14	18	18	15	17	15
LT	18	14	16	14	5	7	9	12	9	10	8	7	6	5	18	18	17	15	6	11	11
LU	20	19	19	20	19	19	18	24	23	22	25	25	22	22	12	13	15	14	13	16	14
HU	1	2	3	2	2	2	7	1	2	4	1	1	3	3	6	10	8	8	4	1	16
MT	19	23	22	22	21	22	21	16	18	23	22	21	20	21	20	23	23	21	19	24	21
NL	27	27	27	26	26	26	24	27	27	27	27	27	26	26	23	25	25	24	23	23	22
AT	25	25	26	27	27	27	27	26	26	26	26	26	27	27	24	24	24	26	25	25	25
PL	15	15	9	8	9	8	6	10	12	7	6	9	5	6	17	15	12	12	12	14	7
PT	7	7	5	6	6	12	14	15	14	12	11	15	16	15	3	1	1	2	1	7	9
RO	4	6	11	11	8	13	5	5	6	6	7	6	8	10	4	8	14	13	16	15	5
SI	5	1	1	1	3	1	1	6	5	3	4	4	2	2	5	2	2	4	5	3	2
SK	6	3	4	3	1	3	15	4	4	5	5	3	4	12	10	6	11	6	2	9	18
FI	11	8	8	10	10	10	11	11	10	11	12	12	12	16	9	5	9	7	8	5	6
SE	8	10	12	13	13	11	13	13	15	13	13	13	13	14	7	7	7	11	10	8	8

Tabla 28: Índice de igualdad de género para el ámbito del conocimiento y sus subámbitos, 2020-2026 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)																				
	Ámbito de conocimiento							Nivel de estudios y participación							Segregación						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	**55,6**	**56,8**	**56,8**	**56,8**	**57,1**	**57,4**	**57,3**	**78,3**	**78,5**	**78,1**	**77,8**	**78,2**	**78,7**	**78,6**	**39,4**	**41,1**	**41,3**	**41,5**	**41,8**	**41,8**	**41,7**
BE	52,7	52,6	54,0	53,2	53,0	56,3	54,5	70,4	69,4	72,4	70,3	69,9	75,7	69,6	39,4	39,9	40,4	40,3	40,2	41,9	42,7
BG	50,7	50,1	50,1	51,0	49,4	47,3	50,3	57,0	56,7	58,2	60,1	58,5	54,9	58,6	45,1	44,2	43,2	43,4	41,7	40,8	43,2
CZ	54,3	53,9	50,8	52,1	52,9	52,9	53,0	75,2	74,1	64,2	67,9	71,0	69,2	73,3	39,2	39,2	40,2	39,9	39,5	40,5	38,4
No sabe/No contesta	54,7	56,3	54,1	53,6	53,0	55,3	55,0	69,5	73,2	69,3	65,4	65,4	70,1	68,6	43,1	43,3	42,3	44,0	43,0	43,6	44,1
DE	59,8	58,8	58,8	59,2	59,3	58,9	58,9	98,2	99,1	97,5	96,6	96,6	95,6	94,0	36,4	34,9	35,4	36,3	36,4	36,3	36,9
EE	49,0	49,2	49,8	49,8	50,5	50,7	52,1	61,4	62,5	60,8	67,4	62,8	66,0	67,5	39,0	38,8	40,7	36,7	40,6	39,0	40,3
IE	62,2	61,1	62,2	63,5	64,0	63,6	64,3	89,6	88,4	92,5	93,5	91,6	92,2	93,3	43,2	42,3	41,8	43,2	44,8	43,8	44,2
EL	58,5	62,0	63,6	61,2	59,5	58,7	59,2	73,2	80,9	82,0	78,0	74,1	72,3	72,3	46,7	47,5	49,3	48,0	47,7	47,7	48,5
ES	59,9	58,9	59,1	57,7	57,6	55,7	55,5	86,2	85,1	84,4	81,9	80,7	78,5	77,5	41,7	40,8	41,3	40,7	41,1	39,5	39,8
FR	57,5	58,7	57,3	58,7	60,1	62,5	61,5	79,9	84,0	80,4	82,6	83,2	86,8	84,5	41,4	41,0	40,9	41,8	43,5	45,1	44,8
HR	52,3	53,2	53,9	52,4	53,1	51,9	53,3	65,6	68,7	69,9	65,3	66,8	62,4	68,8	41,7	41,2	41,6	42,1	42,1	43,3	41,3
TI	57,7	56,7	56,8	56,3	56,2	56,8	56,0	66,2	64,3	64,6	64,7	64,8	65,3	64,5	50,2	50,1	49,9	48,9	48,8	49,3	48,6
CY	43,5	45,3	45,0	42,5	41,5	44,4	43,4	50,4	55,8	54,1	52,6	49,5	50,1	50,1	37,6	36,7	37,4	34,3	34,8	39,4	37,5
LV	41,3	42,5	42,2	43,6	43,6	43,5	44,9	60,3	63,0	65,9	65,0	62,6	62,6	63,9	28,3	28,7	27,0	29,2	30,3	30,2	31,5
LT	45,4	45,6	47,9	48,4	47,6	47,4	49,8	60,3	64,8	69,1	72,9	65,9	70,5	73,9	34,1	32,1	33,1	32,2	34,3	31,9	33,6
LU	57,0	60,0	59,6	61,4	62,8	61,9	62,0	91,2	87,5	85,4	89,1	87,9	84,7	93,4	35,6	41,1	41,6	42,3	44,9	45,2	41,2
HU	51,6	50,0	50,1	48,7	49,1	49,9	53,2	70,1	68,0	68,0	66,2	66,8	69,6	75,0	38,0	36,8	36,9	35,9	36,0	35,8	37,7
MT	58,7	58,8	54,8	57,7	62,0	58,1	58,9	71,5	80,6	74,7	89,0	81,7	71,8	71,8	48,2	42,9	40,1	37,4	47,1	47,0	48,3
NL	61,4	61,2	61,3	62,9	62,1	62,1	62,4	87,9	86,4	87,1	90,4	89,5	88,4	90,0	42,9	43,4	43,2	43,8	43,1	43,6	43,2
AT	56,3	55,5	55,8	55,5	55,5	54,2	55,8	82,9	81,5	85,6	81,9	81,4	76,9	81,4	38,2	37,8	36,3	37,6	37,8	38,3	38,3
PL	54,2	53,3	54,4	53,3	51,7	50,9	50,1	64,2	62,7	65,5	64,7	63,6	65,2	65,8	45,8	45,3	45,1	44,0	42,1	39,7	38,2
PT	58,8	56,9	55,8	58,0	59,7	55,5	55,7	73,6	71,7	69,3	72,1	77,6	68,5	70,2	47,0	45,1	44,9	46,7	45,9	45,0	44,1
RO	66,0	65,1	64,5	64,1	62,8	64,1	66,3	76,7	78,8	80,7	80,9	77,1	80,7	86,1	56,8	53,9	51,6	50,7	51,1	50,9	51,1
SI	48,3	47,6	46,3	46,3	45,7	45,0	44,8	61,0	63,0	59,4	61,0	58,6	56,8	55,8	38,2	35,9	36,1	35,2	35,6	35,6	36,0
SK	53,3	51,3	49,7	48,5	50,9	51,0	51,1	68,7	63,8	58,7	58,4	64,7	63,2	65,2	41,3	41,3	42,0	40,3	40,1	41,1	40,0
FI	47,0	47,5	50,2	50,2	49,8	49,8	49,8	72,9	73,3	76,8	79,0	75,4	75,3	75,4	30,3	30,8	32,8	31,9	32,9	33,0	32,9
SE	52,9	50,9	51,5	53,3	54,4	54,6	56,3	69,3	63,4	63,3	67,8	70,2	70,5	73,8	40,3	40,8	41,8	41,9	42,1	42,3	42,9

Estado miembro	Puesto																				
	Ámbito de conocimiento							Rendimiento y participación							Segregación						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BE	18	17	15	16	16	10	15	14	15	12	14	15	9	17	16	17	17	16	17	13	12
BG	21	20	20	19	22	24	21	26	26	26	25	26	26	25	7	6	7	8	14	15	9
CZ	14	14	18	18	17	16	18	9	11	21	15	13	17	13	17	18	18	17	19	16	18
No sabe/No contesta	13	12	14	13	15	13	14	16	13	15	19	19	15	19	9	8	8	5	10	10	8
DE	5	7	7	6	9	6	8	1	1	1	1	1	1	1	23	24	24	21	21	22	23
EE	22	22	22	21	20	20	19	22	25	23	17	23	19	20	18	19	16	20	16	20	15
IE	2	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	8	10	10	9	7	8	6
EL	8	2	2	5	8	7	6	11	8	7	11	12	11	14	5	3	3	3	3	3	3
ES	4	6	6	9	10	11	13	5	5	6	8	8	7	8	11	16	14	14	15	18	17
FR	10	9	8	7	6	3	5	7	6	9	6	5	4	6	13	14	15	13	8	6	5
HR	19	16	16	17	14	17	16	20	16	13	20	16	24	18	12	12	13	11	11	11	13
TI	9	11	9	11	11	9	10	19	19	20	22	20	20	23	2	2	2	2	2	2	2
CY	26	26	26	27	27	26	27	27	27	27	27	27	27	27	22	22	20	24	24	19	22
LV	27	27	27	26	26	27	25	25	22	18	21	24	23	24	27	27	27	27	27	27	27
LT	25	25	24	24	24	23	23	24	18	16	12	18	14	11	25	25	25	25	25	26	25
LU	11	5	5	4	3	5	4	2	3	5	4	4	5	2	24	13	12	10	6	5	14
HU	20	21	21	22	23	21	17	15	17	17	18	17	16	10	21	21	21	22	22	23	21
MT	7	8	12	10	5	8	7	13	9	11	5	6	12	15	3	9	19	19	4	4	4
NL	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	10	7	6	7	9	9	10
AT	12	13	11	12	12	15	11	6	7	4	7	7	8	7	19	20	22	18	20	21	19
PL	15	15	13	14	18	19	22	21	24	19	23	22	21	21	6	4	4	6	13	17	20
PT	6	10	10	8	7	12	12	10	14	14	13	9	18	16	4	5	5	4	5	7	7
RO	1	1	1	1	2	1	1	8	10	8	9	10	6	5	1	1	1	1	1	1	1
SI	23	23	25	25	25	25	26	23	23	24	24	25	25	26	20	23	23	23	23	24	24
SK	16	18	23	23	19	18	20	18	20	25	26	21	22	22	14	11	9	15	18	14	16
FI	24	24	19	20	21	22	24	12	12	10	10	11	10	9	26	26	26	26	26	25	26
SE	17	19	17	15	13	14	9	17	21	22	16	14	13	12	15	15	11	12	12	12	11

Tabla 29: Índice de Igualdad de Género para el ámbito del tiempo y sus subámbitos, 2020-2026 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)																				
	Ámbito del tiempo							Actividades de cuidados							Actividades sociales						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	**65,0**	**65,0**	**65,0**	**65,0**	**65,0**	**65,0**	**65,0**	**57,1**	**57,1**	**57,1**	**57,1**	**57,1**	**57,1**	**57,1**	**74,1**	**74,1**	**74,1**	**74,1**	**74,1**	**74,1**	**74,1**
BE	76,3	76,3	76,3	76,3	76,3	76,3	76,3	70,5	70,5	70,5	70,5	70,5	70,5	70,5	82,6	82,6	82,6	82,6	82,6	82,6	82,6
BG	65,2	65,2	65,2	65,2	65,2	65,2	65,2	55,6	55,6	55,6	55,6	55,6	55,6	55,6	76,4	76,4	76,4	76,4	76,4	76,4	76,4
CZ	57,6	57,6	57,6	57,6	57,6	57,6	57,6	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	77,6	77,6	77,6	77,6	77,6	77,6	77,6
No sabe/No contesta	81,1	81,1	81,1	81,1	81,1	81,1	81,1	84,6	84,6	84,6	84,6	84,6	84,6	84,6	77,6	77,6	77,6	77,6	77,6	77,6	77,6
DE	61,2	61,2	61,2	61,2	61,2	61,2	61,2	49,7	49,7	49,7	49,7	49,7	49,7	49,7	75,3	75,3	75,3	75,3	75,3	75,3	75,3
EE	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	67,2	67,2	67,2	67,2	67,2	67,2	67,2	82,4	82,4	82,4	82,4	82,4	82,4	82,4
IE	66,3	66,3	66,3	66,3	66,3	66,3	66,3	55,5	55,5	55,5	55,5	55,5	55,5	55,5	79,4	79,4	79,4	79,4	79,4	79,4	79,4
EL	56,0	56,0	56,0	56,0	56,0	56,0	56,0	43,9	43,9	43,9	43,9	43,9	43,9	43,9	71,6	71,6	71,6	71,6	71,6	71,6	71,6
ES	74,1	74,1	74,1	74,1	74,1	74,1	74,1	68,9	68,9	68,9	68,9	68,9	68,9	68,9	79,6	79,6	79,6	79,6	79,6	79,6	79,6
FR	67,6	67,6	67,6	67,6	67,6	67,6	67,6	65,3	65,3	65,3	65,3	65,3	65,3	65,3	69,9	69,9	69,9	69,9	69,9	69,9	69,9
HR	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	61,1	61,1	61,1	61,1	61,1	61,1	61,1	79,3	79,3	79,3	79,3	79,3	79,3	79,3
TI	59,4	59,4	59,4	59,4	59,4	59,4	59,4	51,9	51,9	51,9	51,9	51,9	51,9	51,9	67,9	67,9	67,9	67,9	67,9	67,9	67,9
CY	54,7	54,7	54,7	54,7	54,7	54,7	54,7	42,6	42,6	42,6	42,6	42,6	42,6	42,6	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2	70,2
LV	57,2	57,2	57,2	57,2	57,2	57,2	57,2	48,6	48,6	48,6	48,6	48,6	48,6	48,6	67,3	67,3	67,3	67,3	67,3	67,3	67,3
LT	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	60,3	60,3	60,3	60,3	60,3	60,3	60,3	66,5	66,5	66,5	66,5	66,5	66,5	66,5
LU	68,9	68,9	68,9	68,9	68,9	68,9	68,9	55,7	55,7	55,7	55,7	55,7	55,7	55,7	85,3	85,3	85,3	85,3	85,3	85,3	85,3
HU	64,6	64,6	64,6	64,6	64,6	64,6	64,6	51,8	51,8	51,8	51,8	51,8	51,8	51,8	80,5	80,5	80,5	80,5	80,5	80,5	80,5
MT	60,6	60,6	60,6	60,6	60,6	60,6	60,6	54,2	54,2	54,2	54,2	54,2	54,2	54,2	67,8	67,8	67,8	67,8	67,8	67,8	67,8
NL	74,8	74,8	74,8	74,8	74,8	74,8	74,8	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	69,6	80,5	80,5	80,5	80,5	80,5	80,5	80,5
AT	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	75,3	75,3	75,3	75,3	75,3	75,3	75,3
PL	68,7	68,7	68,7	68,7	68,7	68,7	68,7	64,3	64,3	64,3	64,3	64,3	64,3	64,3	73,5	73,5	73,5	73,5	73,5	73,5	73,5
PT	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	54,5	54,5	54,5	54,5	54,5	54,5	54,5	82,4	82,4	82,4	82,4	82,4	82,4	82,4
RO	61,5	61,5	61,5	61,5	61,5	61,5	61,5	50,9	50,9	50,9	50,9	50,9	50,9	50,9	74,2	74,2	74,2	74,2	74,2	74,2	74,2
SI	63,4	63,4	63,4	63,4	63,4	63,4	63,4	55,2	55,2	55,2	55,2	55,2	55,2	55,2	72,9	72,9	72,9	72,9	72,9	72,9	72,9
SK	64,5	64,5	64,5	64,5	64,5	64,5	64,5	53,3	53,3	53,3	53,3	53,3	53,3	53,3	78,0	78,0	78,0	78,0	78,0	78,0	78,0
FI	59,1	59,1	59,1	59,1	59,1	59,1	59,1	64,3	64,3	64,3	64,3	64,3	64,3	64,3	54,4	54,4	54,4	54,4	54,4	54,4	54,4
SE	58,7	58,7	58,7	58,7	58,7	58,7	58,7	56,7	56,7	56,7	56,7	56,7	56,7	56,7	60,6	60,6	60,6	60,6	60,6	60,6	60,6

Estado miembro	Puesto																				
	Ámbito temporal							Actividades asistenciales							Actividades sociales						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
BG	12	12	12	12	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
CZ	24	24	24	24	24	24	24	26	26	26	26	26	26	26	12	12	12	12	12	12	12
DK	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	11	11	11	11	11
DE	19	19	19	19	19	19	19	23	23	23	23	23	23	23	15	15	15	15	15	15	15
EE	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
IE	11	11	11	11	11	11	11	14	14	14	14	14	14	14	8	8	8	8	8	8	8
EL	26	26	26	26	26	26	26	25	25	25	25	25	25	25	19	19	19	19	19	19	19
ES	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7
FR	9	9	9	9	9	9	9	6	6	6	6	6	6	6	21	21	21	21	21	21	21
HR	6	6	6	6	6	6	6	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
TI	21	21	21	21	21	21	21	20	20	20	20	20	20	20	22	22	22	22	22	22	22
CY	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	20	20	20	20	20	20	20
LV	25	25	25	25	25	25	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
LT	16	16	16	16	16	16	16	10	10	10	10	10	10	10	25	25	25	25	25	25	25
LU	7	7	7	7	7	7	7	12	12	12	12	12	12	12	1	1	1	1	1	1	1
HU	13	13	13	13	13	13	13	21	21	21	21	21	21	21	5	5	5	5	5	5	5
MT	20	20	20	20	20	20	20	17	17	17	17	17	17	17	23	23	23	23	23	23	23
NL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6
AT	17	17	17	17	17	17	17	19	19	19	19	19	19	19	14	14	14	14	14	14	14
PL	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	17	17	17	17	17	17	17
PT	10	10	10	10	10	10	10	16	16	16	16	16	16	16	4	4	4	4	4	4	4
RO	18	18	18	18	18	18	18	22	22	22	22	22	22	22	16	16	16	16	16	16	16
SI	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	18	18	18	18	18	18	18
SK	14	14	14	14	14	14	14	18	18	18	18	18	18	18	10	10	10	10	10	10	10
FI	22	22	22	22	22	22	22	7	7	7	7	7	7	7	27	27	27	27	27	27	27
SE	23	23	23	23	23	23	23	11	11	11	11	11	11	11	26	26	26	26	26	26	26

Tabla 30: Índice de Igualdad de Género para el ámbito del poder y sus subámbitos, 2020-2026 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)																										
	Ámbito del poder							Político							Económico							Social						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	**29,8**	**31,5**	**34,9**	**36,1**	**38,8**	**40,5**	**42,9**	**40,9**	**42,4**	**44,3**	**45,0**	**46,2**	**47,3**	**45,5**	**36,1**	**38,4**	**40,8**	**44,0**	**47,3**	**49,4**	**51,7**	**17,9**	**19,2**	**23,6**	**23,8**	**26,8**	**28,4**	**33,5**
BE	33,9	37,0	49,5	47,7	47,6	49,9	54,6	56,3	66,0	80,6	80,4	76,2	79,6	65,7	51,6	57,2	58,8	59,2	61,3	58,0	60,5	13,5	13,5	25,6	22,8	23,1	26,9	40,9
BG	26,4	26,8	27,7	25,3	25,7	25,6	25,0	40,9	42,7	39,4	39,0	38,2	38,9	33,7	18,8	16,2	19,3	17,0	20,9	19,8	19,1	23,9	27,8	27,9	24,4	21,4	21,8	24,2
CZ	16,2	15,5	18,3	17,4	18,5	20,3	21,9	28,1	29,5	29,8	24,3	23,4	21,7	21,9	21,4	20,8	24,8	26,3	28,8	35,3	36,5	7,0	6,0	8,3	8,3	9,3	10,9	13,2
No sabe/No contesta	37,9	40,7	47,9	51,8	55,8	57,3	60,8	59,5	58,7	58,1	70,5	76,1	74,9	74,2	41,9	49,2	51,5	64,8	70,3	72,5	75,7	21,8	23,3	36,8	30,5	32,4	34,7	40,0
DE	34,0	36,0	42,6	49,6	52,1	47,5	48,8	49,6	51,2	52,2	64,6	63,8	63,5	57,1	50,4	54,4	53,5	55,9	59,2	61,9	63,8	15,8	16,7	27,6	33,7	37,6	27,3	31,9
EE	14,5	14,2	18,2	18,1	19,7	21,9	22,3	31,0	27,8	47,1	45,4	43,5	45,9	40,3	8,4	8,4	8,7	9,0	10,8	13,9	14,9	11,6	12,2	14,7	14,4	16,3	16,5	18,6
IE	29,8	30,6	34,0	37,9	48,1	54,1	54,1	28,6	31,8	34,2	34,3	36,2	36,2	35,8	30,5	36,8	40,4	48,2	55,6	66,1	66,2	30,5	24,4	28,5	33,0	55,2	66,0	66,8
EL	13,4	14,2	17,3	19,8	21,9	26,2	33,1	22,6	20,6	22,3	22,1	24,7	30,6	28,3	10,5	13,5	20,5	28,9	32,4	35,3	37,5	10,2	10,3	11,4	12,1	13,2	16,6	34,1
ES	40,3	43,9	50,4	51,1	58,4	66,6	73,2	81,0	77,2	76,8	76,1	79,9	77,7	76,1	32,4	37,3	43,8	51,3	58,9	65,7	67,1	24,9	29,3	38,0	34,2	42,4	58,0	76,7
FR	61,3	63,0	68,3	70,0	70,7	72,5	81,5	74,6	76,4	80,7	77,6	76,2	79,7	77,4	73,7	74,6	75,0	76,9	77,8	81,7	81,0	42,0	43,8	52,6	57,5	59,5	58,6	86,3
HR	19,5	22,2	23,6	24,8	27,5	21,8	22,8	26,9	31,0	39,7	40,2	37,0	35,0	36,9	30,9	33,0	31,9	35,2	42,1	33,3	43,2	9,0	10,7	10,4	10,8	13,4	8,9	7,4
TI	29,7	35,2	46,1	47,8	46,1	47,9	49,0	35,0	42,1	49,9	47,5	39,2	41,2	41,5	53,0	56,2	59,8	66,3	70,9	74,3	76,2	14,1	18,4	32,9	34,7	35,1	35,9	37,1
CY	10,6	11,8	13,8	11,9	13,3	13,6	12,7	18,7	20,1	23,0	18,9	21,3	19,9	19,9	9,1	10,6	11,2	10,3	10,4	11,2	10,8	7,1	7,8	10,1	8,6	10,6	11,4	9,5
LV	30,8	28,6	25,3	24,8	30,4	28,9	34,9	30,8	26,5	24,1	26,8	35,1	37,6	37,5	34,3	30,8	23,9	20,1	25,4	28,5	39,5	27,6	28,8	28,3	28,5	31,5	22,7	28,7
LT	17,5	19,4	26,5	30,8	32,5	34,6	28,7	31,5	33,5	44,4	44,6	46,6	48,5	42,6	11,2	12,5	21,9	26,2	28,4	33,4	32,0	15,4	17,6	19,1	25,1	26,0	25,6	17,3
LU	24,3	27,6	30,6	35,1	36,1	37,3	39,2	36,8	41,1	42,3	48,0	47,8	49,5	50,1	15,5	20,2	26,8	31,0	31,5	30,3	31,0	25,0	25,3	25,4	28,9	31,1	34,8	38,8
HU	11,4	12,3	12,9	11,5	11,7	12,9	14,3	12,1	14,6	17,0	13,4	11,7	10,9	11,4	14,2	11,6	10,2	10,5	10,8	10,6	12,4	8,7	10,8	12,5	10,7	12,8	18,3	20,5
MT	12,1	13,9	17,1	19,4	27,3	28,1	27,2	19,8	21,0	23,5	32,1	36,5	36,1	39,6	11,1	12,1	12,7	19,1	22,3	23,2	24,1	7,9	10,6	16,7	11,9	24,9	26,4	21,1
NL	46,3	48,8	52,5	60,9	63,8	63,2	65,2	58,6	61,7	61,6	65,5	72,7	67,9	61,8	48,8	52,4	57,8	66,5	67,8	70,5	75,2	34,7	36,0	40,7	51,7	52,7	52,8	59,7
AT	33,4	34,8	38,3	38,5	37,4	39,9	40,8	58,5	69,5	67,4	70,0	66,0	66,4	65,4	39,9	41,8	47,0	47,9	48,1	50,6	54,2	16,1	14,5	17,7	17,0	16,5	18,8	19,1
PL	12,0	12,6	19,8	18,4	21,4	21,6	28,8	29,3	31,3	30,7	30,2	30,8	37,2	40,0	25,4	26,9	28,8	30,0	33,3	27,9	34,4	2,3	2,4	8,8	6,9	9,6	9,7	17,3
PT	23,2	25,6	29,8	31,2	34,8	36,8	43,4	46,7	50,4	48,2	48,4	51,3	50,3	52,7	28,7	30,3	37,0	42,4	45,4	47,4	50,7	9,3	11,0	14,9	14,8	18,0	21,0	30,7
RO	15,4	15,3	16,9	17,9	22,0	26,6	25,7	24,9	21,6	18,3	17,2	22,7	29,2	21,9	13,8	13,9	18,9	19,4	24,5	30,4	30,8	10,6	12,0	14,0	17,2	19,1	21,3	25,1
SI	20,1	17,9	18,8	19,6	22,6	24,6	27,7	42,9	36,6	36,7	43,8	52,9	54,3	51,4	34,8	28,4	28,1	31,0	29,4	32,4	40,7	5,4	5,5	6,4	5,6	7,4	8,4	10,2
SK	19,1	19,8	21,8	21,4	23,4	22,9	25,5	22,4	22,2	22,4	22,3	23,1	20,9	22,0	39,0	37,8	33,2	39,2	31,2	31,7	40,9	8,0	9,2	13,9	11,2	17,8	18,1	18,3
FI	54,9	53,4	55,7	59,2	63,9	61,0	61,2	82,6	79,4	81,4	90,0	79,4	78,4	75,9	50,0	51,1	51,2	54,9	60,2	59,0	61,4	40,0	37,5	41,4	42,1	54,7	49,1	49,1
SE	77,5	81,1	77,1	81,0	78,5	80,3	79,6	90,3	91,8	92,3	93,0	88,5	88,3	87,4	59,3	62,1	60,6	57,1	57,3	60,2	60,3	87,0	93,6	82,0	99,9	95,5	97,6	95,7

Estado miembro	Puesto																										
	Ámbito de competencia							Político							Económico							Social						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BE	8	7	6	9	9	8	7	8	6	4	3	5	3	6	4	3	4	5	5	10	9	15	15	12	14	14	11	7
BG	13	14	14	15	18	19	22	12	11	16	17	16	16	21	19	20	22	24	24	24	24	9	7	10	13	15	15	16
CZ	20	20	21	25	25	25	25	20	19	20	22	23	24	24	18	18	18	19	19	13	18	25	25	26	25	26	24	24
DK	6	6	7	5	6	6	6	5	8	8	6	6	6	5	8	8	7	4	3	3	3	10	10	6	9	9	9	8
DE	7	8	9	7	7	10	10	9	9	9	9	9	9	9	5	5	6	7	7	7	7	12	13	11	7	7	10	12
EE	22	23	22	23	24	22	24	16	20	12	13	14	14	15	27	27	27	27	25	25	25	16	16	18	18	20	22	20
IE	11	11	11	11	8	7	8	19	16	18	18	19	19	20	15	12	11	10	10	5	6	5	9	8	8	3	2	4
EL	23	22	23	19	22	18	15	23	25	25	24	22	22	22	25	22	21	18	15	14	17	18	22	22	19	22	21	11
ES	5	5	5	6	5	3	3	3	3	5	5	2	5	3	13	11	10	9	8	6	5	8	5	5	6	6	4	3
FR	2	2	2	2	2	2	1	4	4	3	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2
HR	17	16	17	16	16	23	23	21	18	15	16	17	21	19	14	13	14	14	13	16	13	20	20	23	22	21	26	27
TI	12	9	8	8	10	9	9	14	12	10	12	15	15	14	3	4	3	3	2	2	2	14	11	7	5	8	7	10
CY	27	27	26	26	26	26	27	26	26	23	25	26	26	26	26	26	25	26	27	26	27	24	24	24	24	24	23	26
LV	10	12	16	17	15	15	14	17	21	21	21	20	17	18	12	14	19	21	21	21	16	6	6	9	11	10	14	14
LT	19	18	15	14	14	14	17	15	15	13	14	13	13	13	23	23	20	20	20	15	20	13	12	14	12	12	13	22
LU	14	13	12	12	12	12	13	13	13	14	11	12	12	12	20	19	17	15	16	20	21	7	8	13	10	11	8	9
HU	26	26	27	27	27	27	26	27	27	27	27	27	27	27	21	25	26	25	26	27	26	21	19	21	23	23	19	18
MT	24	24	24	21	17	16	19	25	24	22	19	18	20	17	24	24	24	23	23	23	23	23	21	16	20	13	12	17
NL	4	4	4	3	4	4	4	6	7	7	8	7	7	8	7	6	5	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
AT	9	10	10	10	11	11	12	7	5	6	7	8	8	7	9	9	9	11	11	11	11	11	14	15	16	19	18	19
PL	25	25	19	22	23	24	16	18	17	19	20	21	18	16	17	17	15	17	14	22	19	27	27	25	26	25	25	23
PT	15	15	13	13	13	13	11	10	10	11	10	11	11	10	16	15	12	12	12	12	12	19	18	17	17	17	17	13
RO	21	21	25	24	21	17	20	22	23	26	26	25	23	25	22	21	23	22	22	19	22	17	17	19	15	16	16	15
SI	16	19	20	20	20	20	18	11	14	17	15	10	10	11	11	16	16	16	18	17	15	26	26	27	27	27	27	25
SK	18	17	18	18	19	21	21	24	22	24	23	24	25	23	10	10	13	13	17	18	14	22	23	20	21	18	20	21
FI	3	3	3	4	3	5	5	2	2	2	2	3	4	4	6	7	8	8	6	9	8	3	3	3	4	4	6	6
SE	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	9	8	10	1	1	1	1	1	1	1

Tabla 31: Índice de Igualdad de Género para el ámbito de la salud y sus subámbitos, 2020-2026 (puntuaciones y clasificaciones)

Estado miembro	Puntuación (puntos)																						
	Ámbito de la salud							Situación							Comportamiento								
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
UE-27	**85,6**	**86,0**	**86,3**	**86,1**	**85,9**	**86,2**	**86,4**	**89,0**	**89,8**	**90,4**	**89,9**	**89,7**	**90,2**	**90,7**	**82,4**	**82,4**	**82,4**	**82,4**	**82,4**	**82,4**	**82,4**		
BE	85,9	85,7	85,8	84,8	84,7	86,2	86,1	91,7	91,2	91,4	89,4	89,2	92,3	92,1	80,5	80,5	80,5	80,5	80,5	80,5	80,5		
BG	74,1	74,4	74,2	74,2	75,0	74,7	74,8	87,8	88,5	88,1	88,1	90,0	89,2	89,7	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5		
CZ	82,8	82,5	83,3	83,7	82,6	82,6	82,7	90,1	89,4	91,2	92,1	89,7	89,8	89,9	76,1	76,1	76,1	76,1	76,1	76,1	76,1		
DK	86,8	87,8	88,4	86,7	86,1	87,5	88,6	94,2	96,3	97,6	94,0	92,5	95,5	98,1	80,1	80,1	80,1	80,1	80,1	80,1	80,1		
DE	88,4	89,0	88,6	88,8	87,2	87,8	87,8	94,0	95,2	94,4	94,8	91,4	92,8	92,7	83,2	83,2	83,2	83,2	83,2	83,2	83,2		
EE	84,6	85,9	88,2	87,9	86,5	86,8	85,6	85,2	87,9	92,6	91,9	88,9	89,7	87,1	84,1	84,1	84,1	84,1	84,1	84,1	84,1		
IE	95,9	94,5	95,4	94,4	94,6	93,8	94,6	99,4	96,6	98,4	96,3	96,7	95,2	96,7	92,5	92,5	92,5	92,5	92,5	92,5	92,5		
EL	83,5	83,3	84,1	83,9	84,3	83,8	84,9	89,8	89,5	91,1	90,6	91,6	90,4	92,9	77,6	77,6	77,6	77,6	77,6	77,6	77,6		
ES	86,2	86,3	86,1	85,5	86,0	86,2	86,7	87,2	87,4	87,1	85,9	86,9	87,2	88,3	85,2	85,2	85,2	85,2	85,2	85,2	85,2		
FR	87,7	87,7	88,2	87,4	88,1	88,0	87,4	93,5	93,5	94,5	92,8	94,5	94,2	92,9	82,2	82,2	82,2	82,2	82,2	82,2	82,2		
HR	83,9	85,5	85,8	83,5	85,9	83,1	83,6	86,8	90,1	90,7	85,9	91,0	85,0	86,1	81,2	81,2	81,2	81,2	81,2	81,2	81,2		
TI	85,4	85,8	87,3	86,8	86,4	86,9	88,2	86,4	87,2	90,2	89,2	88,4	89,5	92,1	84,5	84,5	84,5	84,5	84,5	84,5	84,5		
CY	79,8	80,4	81,6	83,2	83,0	84,4	83,0	85,6	86,9	89,5	93,0	92,5	95,7	92,7	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4	74,4		
LV	77,7	76,9	76,6	77,4	77,1	78,1	78,6	83,0	81,2	80,6	82,4	81,8	83,9	85,0	72,7	72,7	72,7	72,7	72,7	72,7	72,7		
LT	79,9	79,4	79,5	82,7	83,7	79,8	80,8	82,2	81,2	81,3	87,9	90,1	82,0	84,0	77,7	77,7	77,7	77,7	77,7	77,7	77,7		
LU	84,9	87,0	87,4	87,0	87,5	87,6	87,0	88,8	93,3	94,2	93,3	94,4	94,5	93,4	81,1	81,1	81,1	81,1	81,1	81,1	81,1		
HU	85,5	86,2	86,1	85,8	86,4	86,3	86,0	87,3	88,7	88,5	88,0	89,1	88,9	88,3	83,7	83,7	83,7	83,7	83,7	83,7	83,7		
MT	90,6	90,7	89,9	89,1	89,2	87,3	89,1	91,9	92,3	90,7	89,1	89,3	85,5	89,1	89,2	89,2	89,2	89,2	89,2	89,2	89,2		
NL	87,7	87,4	89,0	89,4	88,0	89,1	89,1	89,5	89,0	92,3	92,9	90,1	92,5	92,4	85,9	85,9	85,9	85,9	85,9	85,9	85,9		
AT	88,8	89,1	89,8	89,1	88,6	88,7	88,9	91,3	92,0	93,4	91,9	91,0	91,1	91,6	86,3	86,3	86,3	86,3	86,3	86,3	86,3		
PL	84,3	85,3	85,1	85,2	85,0	85,4	85,4	87,2	89,3	88,9	89,1	88,7	89,6	89,5	81,4	81,4	81,4	81,4	81,4	81,4	81,4		
PT	79,5	80,2	79,9	81,4	80,0	80,6	82,1	77,3	78,7	78,0	81,0	78,3	79,4	82,4	81,8	81,8	81,8	81,8	81,8	81,8	81,8		
RO	61,5	62,2	62,7	61,8	61,1	60,9	62,8	81,7	83,5	85,0	82,5	80,5	80,1	85,1	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3		
SI	82,8	83,6	87,0	85,7	86,8	86,6	86,1	85,7	87,3	94,6	91,9	94,1	93,8	92,7	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0		
SK	82,3	80,2	79,8	80,5	80,8	82,8	83,7	90,4	85,8	84,9	86,4	87,1	91,3	93,5	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0		
FI	85,9	86,7	87,4	87,4	85,9	87,3	87,2	90,7	92,5	94,0	94,0	90,8	93,8	93,6	81,3	81,3	81,3	81,3	81,3	81,3	81,3		
SE	89,6	90,1	91,1	89,9	91,1	91,2	89,8	91,2	92,3	94,3	91,8	94,3	94,4	91,6	88,0	88,0	88,0	88,0	88,0	88,0	88,0		

Estado miembro	Clasificación																				
	Ámbito de la salud							Estado							Comportamiento						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
UE-27	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BE	10	15	17	17	18	15	14	6	10	12	15	18	11	12	17	17	17	17	17	17	17
BG	26	26	26	26	26	26	26	15	17	21	19	15	19	17	26	26	26	26	26	26	26
CZ	20	20	20	19	22	22	22	11	13	13	9	16	15	16	22	22	22	22	22	22	22
DK	8	6	7	12	13	8	6	2	2	2	3	7	2	1	18	18	18	18	18	18	18
DE	5	5	6	6	8	6	8	3	3	5	2	9	9	9	10	10	10	10	10	10	10
EE	15	13	8	7	10	12	16	23	18	10	12	20	16	22	8	8	8	8	8	8	8
IE	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
EL	18	19	19	18	19	19	18	12	12	14	14	8	14	7	21	21	21	21	21	21	21
ES	9	11	14	15	14	16	12	18	19	22	23	24	21	20	6	6	6	6	6	6	6
FR	7	7	9	9	5	5	9	4	4	4	8	2	6	6	11	11	11	11	11	11	11
HR	17	16	16	20	15	20	20	19	11	15	24	10	23	23	15	15	15	15	15	15	15
TI	13	14	12	11	11	11	7	20	21	17	16	22	18	13	7	7	7	7	7	7	7
CY	23	21	21	21	21	18	21	22	22	18	6	6	1	10	24	24	24	24	24	24	24
LV	25	25	25	25	25	25	25	24	25	26	26	25	24	25	25	25	25	25	25	25	25
LT	22	24	24	22	20	24	24	25	26	25	21	13	25	26	20	20	20	20	20	20	20
LU	14	9	10	10	7	7	11	14	5	7	5	3	4	5	16	16	16	16	16	16	16
HU	12	12	15	13	12	14	15	16	16	20	20	19	20	21	9	9	9	9	9	9	9
MT	2	2	3	4	3	9	3	5	8	16	18	17	22	19	2	2	2	2	2	2	2
NL	6	8	5	3	6	3	4	13	15	11	7	14	10	11	5	5	5	5	5	5	5
AT	4	4	4	5	4	4	5	7	9	9	10	11	13	14	4	4	4	4	4	4	4
PL	16	17	18	16	17	17	17	17	14	19	17	21	17	18	13	13	13	13	13	13	13
PT	24	22	22	23	24	23	23	27	27	27	27	27	27	27	12	12	12	12	12	12	12
RO	27	27	27	27	27	27	27	26	24	23	25	26	26	24	27	27	27	27	27	27	27
SI	19	18	13	14	9	13	13	21	20	3	11	5	7	8	19	19	19	19	19	19	19
SK	21	23	23	24	23	21	19	10	23	24	22	23	12	4	23	23	23	23	23	23	23
FI	11	10	11	8	16	10	10	9	6	8	4	12	8	3	14	14	14	14	14	14	14
SE	3	3	2	2	2	2	2	8	7	6	13	4	5	15	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 3. Índice de Igualdad de Género 2026: desglose por indicadores

Tabla 32: Indicadores del ámbito laboral

Estado miembro	Participación								Segregación y calidad del trabajo							
	Empleo a tiempo completo (%), 15-89				Duración de la vida laboral (años)				Especialistas en TIC (%, 15-74)		Directivos (%, 15-74)		Trabajadores con salarios bajos (%, mayores de 16 años)			
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia
UE-27	**44,4**	**58,7**	**51,2**	**– 15**	**35,4**	**39,5**	**37,5**	**– 5**	**19,5**	**80,5**	**36,0**	**64,0**	**36,9**	**29,3**	**32,8**	**8**
BE	42,0	54,3	47,8	– 12	33,7	37,6	35,7	– 4	17,6	82,4	37,2	62,8	34,8	30,6	32,6	4
BG	47,5	59,7	53,2	– 12	33,3	35,9	34,6	– 3	25,0	75,0	41,6	58,4	35,6	36,9	36,3	– 1
CZ	49,7	66,6	57,8	– 17	35,7	40,3	38,1	– 4	12,9	87,1	30,4	69,6	34,2	28,8	31,3	5
NS	49,3	60,4	54,7	– 11	40,6	44,5	42,6	– 4	21,1	78,9	32,4	67,6	27,1	23,3	25,1	4
DE	44,2	60,8	52,2	– 17	38,5	41,8	40,2	– 3	20,0	80,0	30,4	69,6	41,8	25,6	33,1	16
EE	56,3	65,6	60,6	– 10	41,8	41,1	41,5	1	22,5	77,5	43,1	56,9	33,8	28,3	31,1	6
IE	51,1	64,2	57,3	– 13	37,9	43,4	40,7	– 5	22,0	78,0	39,2	60,8	38,2	31,2	34,4	7
EL	39,5	58,4	48,6	– 18	31,8	38,5	35,3	– 7	17,0	83,0	32,8	67,2	34,3	33,7	34,0	0
ES	44,3	57,1	50,5	– 13	35,1	38,5	36,8	– 4	19,5	80,5	36,2	63,8	37,6	29,1	33,0	9
FR	45,5	54,7	49,8	– 9	36,2	38,7	37,5	– 3	19,6	80,4	39,1	60,9	36,3	28,0	32,1	8
HR	46,6	56,2	51,2	– 9	33,8	36,3	35,1	– 2	18,4	81,6	32,4	67,6	37,8	33,3	35,4	5
TI	33,9	53,7	43,4	– 20	28,4	37,3	33,0	– 9	16,6	83,4	28,7	71,3	45,3	40,1	42,3	5
CY	54,8	65,5	59,9	– 11	36,7	42,1	39,5	– 5	20,1	79,9	26,1	73,9	38,3	23,9	30,8	14
LV	52,8	63,6	57,7	– 11	38,6	37,7	38,1	1	25,9	74,1	43,8	56,2	36,3	28,0	32,4	8
LT	54,3	64,1	58,9	– 10	39,3	38,0	38,6	1	22,5	77,5	38,7	61,3	37,6	34,8	36,2	3
LU	52,8	61,3	56,9	– 8	33,8	37,2	35,6	– 3	20,0	80,0	27,6 (e)	72,4	40,5	30,3	35,1	11
HU	52,3	64,9	58,3	– 13	35,8	39,0	37,5	– 3	15,0	85,0	41,7	58,3	27,9	26,7	27,2	1
MT	52,8	71,0	62,5	– 18	35,9	42,2	39,2	– 6	17,1	82,9	40,8	59,2	30,6	32,2	31,6	– 1
NL	46,9	63,1	54,3	– 16	41,9	45,9	44,0	– 4	19,6	80,4	30,1	69,9	43,6	27,6	35,2	16
AT	42,7	59,5	50,7	– 17	37,4	40,8	39,1	– 4	19,7	80,3	37,3	62,7	43,6	28,0	35,1	16
PL	48,5	63,4	55,6	– 14	33,9	37,9	35,9	– 4	16,6	83,4	42,7	57,3	28,1	29,0	28,6	– 1
PT	51,3	60,6	55,6	– 10	38,9	40,6	39,7	– 2	22,3	77,7	39,2	60,8	25,0	20,9	23,0	4
RO	40,5	58,2	49,1	– 17	29,1	36,0	32,7	– 7	27,8	72,2	32,4	67,6	23,3	22,5	22,8	0
SI	49,3	60,2	54,7	– 11	36,1	38,3	37,2	– 2	19,0	81,0	36,2	63,8	26,1	23,3	24,6	3
SK	51,8	63,9	57,6	– 12	34,4	37,8	36,1	– 4	15,5	84,5	36,9	63,1	42,2	42,3	42,3	0
FI	49,1	55,3	52,0	– 6	39,7	40,4	40,1	0	24,3	75,7	35,7	64,3	25,3	22,0	23,6	3
SE	54,5	61,7	58,0	– 7	42,3	44,5	43,4	– 3	24,6	75,4	44,5	55,5	27,4	20,1	23,6	7
	Fuente: Eurostat, EU-LFS, 2024. Cálculo del EIGE				*Fuente:* Eurostat, EU-LFS, (lfsi_dwl_a), 2025				*Fuente:* Eurostat, (isoc_sks_itsps), 2025		*Fuente:* Eurostat, EU-LFS, (lfsa_egais), 2025 LU: Mujeres, estimación del EIGE		*Fuente:* Eurostat, EU-SILC, cálculo del EIGE a partir de microdatos, 2025 (LT: provisional)			

Tabla 33: Indicadores del ámbito del dinero

Estado miembro	Recursos financieros					Situación económica						
	Renta mediana (PPS, %, población activa de 18 a 64 años)				Brecha de pensiones entre hombres y mujeres (%, mayores de 65 años)	Ratio de ingresos medianos de la pareja (%, 18-64)			Pobreza laboral de adultos en hogares uniparentales o unipersonales (%, población activa de 16 años o más)			
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia
UE-27	**25 525**	**32 079**	**28 806**	**– 6 554**	**23,9**	**73**	**147**	**– 74**	**16**	**13**	**14,3**	**3**
BE	37 239	43 122	40 253	– 5 883	26,6	84,2	123,7	– 40	10,1	7,4	8,7	3
BG	15 981	18 277	17 054	– 2 296	17,5	85,6	122,0	– 36	17,4	19,5	18,6	– 3
CZ	19 064	24 961	22 129	– 5 897	8,2	69,3	151,1	– 82	14,4	6,9	10,8	7
NS	43 098	50 891	47 182	– 7 793	10,7	75,8	135,8	– 60	12,4	12,1	12,2	0
DE	32 333	45 551	39 145	– 13 218	24,2	61,9	181,3	– 119	15,9	12,5	14,1	3
EE	19 649	22 331	20 785	– 2 682	2,7	79,2	133,3	– 54	16,7	18,9	17,7	– 2
IE	26 320	33 498	30 492	– 7 178	23,5	63,4	160,9	– 98	10,8	15,8	13,2	– 5
EL	17 819	20 713	19 069	– 2 894	22,1	75,5	149,9	– 74	11,3	9,2	10,1	2
ES	22 567	27 584	25 297	– 5 017	27,3	73,0	145,9	– 73	19,2	13,1	15,9	6
FR	27 228	32 830	29 764	– 5 602	26,6	81,5	131,3	– 49	18,4	12,8	15,7	5
HR	20 144	23 378	21 859	– 3 234	19,1	87,2	122,6	– 36	17,3	12,0	14,6	5
TI	25 072	31 473	28 996	– 6 401	29,2	58,9	192,0	– 133	20,3	13,7	16,5	6
CY	20 639	29 127	24 940	– 8 488	29,0	68,5	152,2	– 83	16,2	11,1	13,3	5
LV	20 369	24 842	22 284	– 4 473	14,0	74,7	131,3	– 56	15,9	14,6	15,4	1
LT	24 753	29 697	26 898	– 4 944	10,3	78,8	130,7	– 52	10,6	14,4	12,4	– 3
LU	42 778	52 126	47 809	– 9 348	31,2	79,8	130,6	– 51	17,1	12,1	14,4	5
HU	15 698	17 230	16 606	– 1 532	16,7	78,4	136,3	– 58	15.1	13,1	14,1	2
MT	25 151	27 731	26 792	– 2 580	36,6	73,0	145,7	– 73	22,0	31,4	28,6	– 9
NL	33 366	48 437	40 891	– 15 071	29,5	65,2	158,9	– 94	15.1	12,5	13,7	2
AT	32 761	47 072	40 470	– 14 311	35,0	63,4	175,7	– 113	18,4	14,8	16,4	3
PL	22 731	25 777	24 045	– 3 046	17,7	78,1	128,5	– 51	9,5	11,3	10,3	– 1
PT	15 858	18 987	17 305	– 3 129	21,8	80,8	129,7	– 49	17,4	13,9	16,0	3
RO	21 766	24 616	23 503	– 2 850	21,1	81,7	127,6	– 46	8,4	9,4	9,0	– 1
SI	27 252	31 099	29 225	– 3 847	10,1	85,6	125,2	– 39	18,4	20,4	19,6	– 2
SK	16 513	20 869	18 614	– 4 356	12,1	80,0	132,6	– 53	24,1	12,8	19,6	11
FI	31 456	37 554	34 336	– 6 098	22,6	82,3	128,7	– 47	6,5	7,7	7,1	– 1
SE	30 710	36 193	33 483	– 5 483	22,8	78,9	131,0	– 52	12,1	13,7	13,0	– 2

	Fuente: Eurostat, EU-SILC, cálculo del EIGE a partir de microdatos, 2025 (LT: provisional)	*Fuente:* Eurostat, EU-SILC, (ilc_pnp13), 2025	*Fuente:* Eurostat, EU-SILC, cálculos del EIGE a partir de microdatos, 2025 (LT: provisional)	*Fuente:* Eurostat, EU-SILC, cálculo del EIGE a partir de microdatos, 2025 (LT: provisional)

Tabla 34: Indicadores del ámbito del conocimiento

Estado miembro	Nivel de estudios y participación								Segregación			
	Titulados de educación superior (%, 30-34)				Titulados en formación profesional inicial (%, 25-34)				Titulados en educación superior en ciencias de la tierra, humanidades y artes (estudiantes de educación superior) (%)		Titulados en educación superior en STEM (estudiantes de educación superior) (%)	
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
UE-27	**51,1**	**40,3**	**45,6**	**11**	**26,8**	**34,2**	**30,6**	**– 7**	**74,6**	**25,4**	**33,6**	**66,4**
BE	60,1	45,8	53,0	14	18,9	30,0	24,5	– 11	71,2	28,8	28,4	71,6
BG	49,8	35,3	42,4	15	13,3	28,7	21,2	– 16	77,0	23,0	38,0	62,0
CZ	44,4	31,5	37,9	12	44,6	59,0	52,0	– 14	78,1	21,9	34,1	65,9
NS	64,9	47,9	56,3	17	15,7	24,8	20,3	– 9	74,6	25,4	36,4	63,6
DE	46,3	41,7	43,9	4	37,9	38,7	38,3	– 1	74,8	25,2	28,7	71,3
EE	58,1	34,0	45,6	24	23,0	30,1	26,6	– 7	81,4	18,6	41,5	58,5
IE	72,3	65,3	68,8	7	10,4	10,8	10,6	– 1	74,5	25,5	36,4	63,6
EL	51,4	35,7	43,2	15	17,2	22,9	20,2	– 6	75,3	24,7	41,7	58,3
ES	57,6	45,4	51,4	13	8,6	11,3	10,0	– 2	72,2	27,8	27,5	72,5
FR	58,5	50,8	54,7	8	23,5	28,6	26,0	– 5	72,4	27,6	34,0	66,0
HR	55,1	35,9	45,0	19	41,3	57,0	49,6	– 16	78,4	21,6	38,1	61,9
TI	37,3	23,9	30,4	13	27,8	42,8	35,5	– 15	73,5	26,5	39,5	60,5
CY	75,0	56,7	65,4	18	3,6	14,6	9,4	– 11	79,7	20,3	34,2	65,8
LV	59,2	38,0	48,3	21	17,8	28,0	23,0	– 10	84,2	15,8	34,2	65,8
LT	68,7	55,5	61,8	13	15,0	22,4	18,9	– 7	81,1	18,9	31,7	68,3
LU	70,0	65,5	67,7	4	19,2	20,6	19,9	– 2	74,9	25,1	33,5	66,5
HU	39,1	28,4	33,6	11	36,4	47,0	41,8	– 11	75,2	24,8	28,7	71,3
MT	54,9	40,2	46,4	15	13,3	18,9	16,5	– 6	69,2	30,8	33,1	66,9
NL	59,7	52,5	56,1	7	25,7	27,9	26,8	– 2	73,8	26,2	34,2	65,8
AT	49,0	40,0	44,4	9	33,3	41,0	37,2	– 8	74,2	25,8	29,2	70,8
PL	57,3	39,7	48,3	17	26,7	42,9	35,0	– 16	81,6	18,4	39,0	61,0
PT	49,7	33,8	41,7	16	17,9	24,7	21,4	– 7	74,4	25,6	35,9	64,1
RO	24,4	21,0	22,6	3	48,1	55,9	52,1	– 8	73,3	26,7	41,7	58,3
SI	57,5	30,1	42,9	28	31,6	53,3	43,1	– 21	79,3	20,7	33,0	67,0
SK	44,4	27,1	35,6	17	39,8	57,3	48,7	– 17	75,9	24,1	32,1	67,9
FI	48,3	35,0	41,6	13	32,4	41,4	37,0	– 9	82,7	17,3	34,1	65,9
SE	62,8	50,2	56,4	13	16,9	25,0	21,1	– 8	77,7	22,3	38,8	61,2
	Fuente: Eurostat, EU-LFS, (edat_lfse_03), 2025				*Fuente:* Eurostat, EU-LFS, (edat_lfse_03), 2025				*Fuente:* Eurostat, Estadísticas de educación (educ_uoe_grad02), 2024		*Fuente:* Eurostat, Estadísticas de educación (educ_uoe_grad02), 2024	

Tabla 35: Indicadores del ámbito del tiempo

Estado miembro	Actividades de cuidados												Actividades sociales							
	Cuidado infantil informal (0-11) durante más de 35 horas a la semana (%, 16-74)				Cuidados informales a largo plazo durante más de 20 horas a la semana (%, 45-64)				Tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar la ropa) a diario (%, 16-74)				Horas dedicadas a actividades de ocio a la semana (%, 16-74)				Actividades de voluntariado, benéficas o políticas al menos una vez a la semana (%, 16-74)			
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia
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**	**– 13,0**	**13,0**	**17**	**15**	**– 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	– 9,0	16,8	19	18	– 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	– 7,0	16,8	12	14	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	– 13,0	10,3	12	11	– 2
N/S	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	– 9,0	19,8	25	22	– 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	– 14,0	15,6	20	18	– 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	– 12,0	14,2	15	15	– 1
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	– 9,0	13,0	16	15	– 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	– 10,0	13,7	18	16	– 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	– 12,0	12,1	14	13	– 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	– 11,0	15,3	22	19	– 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	– 10,0	14,2	12	13	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	– 14,0	9,5	14	12	– 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	– 9,0	12,2	16	14	– 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	– 13,0	9,3	14	12	– 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	– 12,0	6,8	12	9	– 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	– 16,0	18,2	18	18	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	– 10,0	10,4	12	11	– 2
MT	37 (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	– 15,0	13,8	22	18	– 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	– 11,0	15,8	19	17	– 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	– 12,0	13,0	17	15	– 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	– 12,0	10,6	14	12	– 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	– 10,0	10,0	10	10	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	– 13,0	10,8	13	12	– 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	– 13,0	13,6	17	15	– 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	– 16,0	12,5	13	13	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	– 18,0	10,2	21	16	– 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	– 17,0	8,6	14	11	– 5

	Fuente: Encuesta CARE del EIGE, 2024; Cálculo del EIGE. u: fiabilidad baja	*Fuente:* Eurostat, EHIS, 2019; Comisión Europea (2025), *«El 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.	*Fuente:* Encuesta CARE del EIGE, 2024; Cálculo del EIGE.	*Fuente:* Encuesta CARE del EIGE, 2024; Cálculo del EIGE.	*Fuente:* Encuesta CARE del EIGE, 2024; Cálculo del EIGE.

Tabla 36: 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 en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, ya sea en el consejo de supervisión o en el consejo de administración (%)		Porcentaje de miembros del máximo órgano de decisión de las organizaciones deportivas olímpicas nacionales (%)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
UE	**32,3**	**67,7**	**33,3**	**66,7**	**32,3**	**67,7**	**35,5**	**64,5**	**26,3**	**73,7**
BE	26,7	73,3	44,2	55,8	47,3	52,7	38,7	61,3	29,9	70,1
BG	28,6	71,4	25,1	74,9	28,0	72,0	17,5	82,5	21,1	78,9
CZ	7,4	92,6	25,7	74,3	21,3	78,7	27,9	72,1	12,2	87,8
No sabe/No contesta	36,0	64,0	44,7	55,3	47,8	52,2	43,8	56,2	29,1	70,9
DE	44,4	55,6	32,7	67,3	33,4	66,6	40,0	60,0	25,0	75,0
EE	35,8	64,2	29,7	70,3	28,9	71,1	14,6	85,4	17,6	82,4
IE	23,7	76,3	30,1	69,9	27,4	72,6	40,8	59,2	41,0	59,0
EL	20,6	79,4	23,4	76,6	25,0	75,0	28,4	71,6	26,5	73,5
ES	42,5	57,5	43,3	56,7	47,8	52,2	41,5	58,5	44,8	55,2
FR	49,7	50,3	36,8	63,2	49,0	51,0	46,9	53,1	48,5	51,5
HR	18,7	81,3	33,8	66,2	30,8	69,2	31,6	68,4	7,3	92,7
TI	30,0	70,0	34,0	66,0	27,3	72,7	44,7	55,3	28,2	71,8
CY	16,7	83,3	14,3	85,7	20,8	79,2	10,2	89,8	9,1	90,9
LV	38,9	61,1	34,3	65,8	17,0	83,0	32,3	67,7	25,8	74,2
LT	36,0	64,0	28,4	71,6	33,3	66,7	26,7	73,3	16,5	83,5
LU	33,3	66,7	35,0	65,0	31,6	68,4	23,6	76,4	27,9	72,1
HU	0,0	100,0	15,5	84,5	16,2	83,8	12,0	88,0	18,4	81,6
MT	20,0	80,0	28,8	71,2	27,7	72,3	17,4	82,6	15,6	84,4
NL	36,4	63,6	39,8	60,2	40,0	60,0	43,5	56,5	37,9	62,1
AT	47,6	52,4	37,6	62,4	35,4	64,6	36,2	63,8	16,7	83,3
PL	30,2	69,8	29,3	70,7	32,0	68,0	27,4	72,6	16,0	84,0
PT	39,6	60,4	35,9	64,1	35,6	64,4	36,2	63,8	25,6	74,4
RO	10,7	89,3	22,0	78,0	23,4	76,6	24,9	75,1	21,3	78,7
SI	37,3	62,7	30,2	69,8	33,8	66,2	28,9	71,1	9,2	90,8
SK	16,4	83,6	23,2	76,8	17,1	82,9	30,4	69,6	16,3	83,7
FI	61,7	38,3	45,8	54,3	45,9	54,1	38,8	61,2	33,7	66,3
SE	47,9	52,1	44,3	55,7	47,6	52,4	37,6	62,4	51,1	48,9

	Fuente: EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID, 2025 (media anual de los datos trimestrales) Gobiernos nacionales (todos los ministros: tanto los adjuntos como los titulares). Cálculo del EIGE	*Fuente:* EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID, 2025 (media anual de los datos trimestrales) Parlamentos nacionales (ambas cámaras). Cálculo del EIGE	*Fuente:* EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID, 2025 BG, EE, IE, CY, LT, LU, MT, SI: se utiliza el nivel local . Cálculo del EIGE	*Fuente:* EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID, 2025 (media anual de datos semestrales)	*Fuente:* EIGE, Base de datos de estadísticas de género, WMID, 2025

Tabla 37: Indicadores del ámbito de la salud

Estado miembro	Situación								Comportamiento							
	Salud autopercibida como buena o muy buena (%, mayores de 16 años)				Años de vida en buena salud a los 65 años como porcentaje de la esperanza de vida total (%, mayores de 65 años)				Población que no fuma y no consume alcohol de forma nociva (%, mayores de 16 años)				Población que realiza actividad física y/o consume frutas y verduras (%, mayores de 16 años)			
	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia
UE	**65,4**	**70,5**	**67,9**	**– 6**	**48,2**	**54,4**	**50,9**	**– 6**	**72,7**	**55,6**	**64,6**	**17**	**37,6**	**42,6**	**40,0**	**– 5**
BE	71,0	76,9	73,9	– 6	55,1	60,0	57,3	– 5	71,8	50,9	61,6	21	37,0	41,1	38,9	– 4
BG	61,2	68,4	64,6	– 7	67,4	75,0	70,6	– 8	69,6	47,4	59,1	23	11,3	19,8	15,3	– 9
CZ	64,8	69,0	66,8	– 4	39,7	46,2	42,3	– 6	69,6	50,4	60,2	20	26,7	33,4	30,0	– 6
NS	68,5	69,0	68,8	0	55,3	57,1	56,0	– 2	61,5	43,0	52,4	19	66,1	59,7	62,9	6
DE	63,7	67,1	65,4	– 3	41,6	46,0	43,4	– 4	61,0	43,5	52,4	17	51,8	54,6	53,2	– 3
EE	55,6	60,3	57,8	– 4	37,1	45,2	39,6	– 8	78,5	54,7	67,5	24	34,5	35,1	34,8	0
IE	78,6	80,3	79,4	– 1	57,2	59,9	58,5	– 3	69,0	59,3	64,2	10	55,9	55,4	55,7	1
EL	75,9	80,9	78,3	– 5	47,9	52,1	49,8	– 4	75,9	58,8	67,8	17	24,5	31,5	27,9	– 7
ES	67,3	72,9	70,0	– 6	52,8	62,6	56,9	– 10	78,5	69,3	74,0	10	38,2	46,6	42,3	– 9
FR	62,2	67,6	64,8	– 6	48,7	51,9	50,0	– 3	72,3	55,5	64,3	16	38,2	43,5	40,7	– 6
HR	66,0	71,1	68,5	– 5	33,9	42,7	37,5	– 9	70,5	55,2	64,0	16	25,2	29,9	27,2	– 5
TI	71,3	76,1	73,6	– 5	58,8	65,0	61,4	– 6	80,3	68,7	74,8	11	24,8	29,8	27,2	– 5
CY	75,0	74,9	75,0	0	35,9	42,0	38,7	– 6	84,1	59,8	72,3	24	24,4	31,4	27,8	– 7
LV	43,8	53,7	48,1	– 10	22,9	25,9	23,9	– 3	79,4	49,5	66,1	29	22,7	27,4	24,8	– 4
LT	45,5	54,0	49,2	– 8	46,0	54,9	48,9	– 9	82,4	51,7	68,4	30	31,2	33,7	32,3	– 3
LU	73,1	75,1	74,1	– 2	44,1	49,3	46,8	– 5	67,2	46,5	56,8	20	49,1	52,8	51,0	– 4
HU	61,4	67,6	64,4	– 7	42,3	49,3	45,0	– 7	71,9	56,6	64,6	15	34,6	38,9	36,6	– 4
MT	75,5	81,6	78,8	– 6	55,1	64,3	58,6	– 9	73,5	58,2	65,6	16	21,7	21,9	21,8	0
NL	66,9	70,2	68,6	– 3	45,9	51,3	48,3	– 5	75,5	57,5	66,6	18	70,7	73,9	72,3	– 3
AT	66,8	70,4	68,5	– 3	42,6	48,2	45,2	– 5	70,7	56,1	63,6	15	44,5	47,7	46,0	– 3
PL	61,2	67,9	64,2	– 7	47,8	53,8	50,1	– 6	75,9	55,6	67,8	20	24,3	27,1	25,5	– 3
PT	49,2	56,4	52,6	– 7	41,6	53,6	46,5	– 12	83,0	62,0	73,3	21	26,3	29,7	27,9	– 4
RO	69,0	77,8	73,2	– 9	36,9	45,3	40,3	– 8	73,0	35,2	54,8	38	6,2	14,0	10,0	– 8
SI	60,8	65,9	63,3	– 5	56,9	61,1	58,6	– 4	68,1	54,0	61,1	14	31,3	38,8	35,1	– 8
SK	65,2	71,4	68,2	– 6	26,5	27,7	26,9	– 1	76,5	56,2	66,7	21	31,0	40,6	35,7	– 10
FI	66,3	67,9	67,1	– 2	45,0	50,2	46,8	– 5	69,9	45,7	58,4	24	75,1	72,9	74,1	2
SE	62,4	66,8	64,6	– 5	63,4	70,6	66,7	– 8	80,3	64,9	72,6	15	60,3	57,4	58,8	3
	Fuente: Eurostat, EU-SILC, (hlth_silc_01), 2025				*Fuente:* Eurostat, datos de mortalidad, (hlth_hlye), 2024 (LU: 2022)				*Fuente:* Eurostat, EHIS, 2019 (FI: 2014) Cálculos de Eurostat				*Fuente:* Eurostat, EHIS, 2019 Cálculos de Eurostat			

Anexo 4. Anexos sobre el tema central del permiso parental

Tabla 38: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para los trabajadores por cuenta ajena (marzo de 2026)

Estado miembro	Trabajador			
	Derecho al permiso parental		Derecho a la prestación parental	
	Requisitos de acceso	Condiciones relacionadas con la antigüedad en el servicio	Requisitos de acceso	Condiciones relacionadas con las cotizaciones a la Seguridad Social
BE	Sí	Privado: ≥ 12 meses en los 15 meses anteriores con el mismo empleador Público: las condiciones varían según el nivel administrativo (federal, regional, local)	Sí	Ninguna
BG	Sí	Ninguna	Sí	≥ 12 meses de seguro de maternidad o de enfermedad general
CZ	Sí	Ninguna	Sí	Ninguna
DK	Sí	Ninguna	Sí	≥ 160 horas de trabajo en los últimos 4 meses y ≥ 40 horas al mes durante al menos 3 de esos meses
DE	Sí	Ninguna	Sí	Ninguna
EE	Sí	Ninguna	Sí	Ninguna
IE	Sí	Ninguna	Sí	≥ 12 meses consecutivos o 39 semanas en el penúltimo año de cotización, o 26 semanas en cada uno de los penúltimo y antepenúltimo años de cotización
EL	Sí	≥ 12 meses con el mismo empleador (de forma continua o acumulada)	Sí	Ninguna
ES	Sí	Ninguna	Sí	Requisito de cotización a la Seguridad Social según la edad: • menores de 21 años: sin mínimo; • de 21 a 25 años: ≥ 90 días en un plazo de 7 años o ≥ 180 días en total; • a partir de 26 años: ≥ 180 días en un plazo de 7 años o ≥ 360 días en total
FR	Sí	≥ 12 meses con el mismo empleador	Sí	8 trimestres cotizados a la seguridad social dentro del período de referencia: 2 años para el primer hijo; 4 años para el segundo; 5 años para el tercero o los siguientes
HR	Sí	Ninguna	Sí	Basado en los ingresos: ≥ 6 meses de seguro médico ininterrumpido, o ≥ 9 meses con interrupciones, en los 2 años anteriores al permiso. A tanto alzado: ninguno
TI	Sí	Ninguna	Sí	Trabajadores en régimen estándar: sin período mínimo de cotización; el derecho se deriva de la afiliación obligatoria al Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS). Trabajadores en régimen de «Gestione Separata»: ≥ 1 mes de cotizaciones en los 12 meses anteriores al período de referencia

Estado miembro	Empleado			
	Derecho al permiso parental		Derecho a la prestación parental	
	Requisitos	Condiciones relacionadas con la antigüedad en el servicio	Requisitos	Condiciones relacionadas con las cotizaciones a la Seguridad Social
CY	Sí	≥ 6 meses (de forma ininterrumpida, con el mismo empleador)	Sí	≥ 12 meses de cotizaciones a la Seguridad Social pagadas o imputadas en los últimos 24 meses
LV	Sí	Ninguna	Sí	Basado en los ingresos: 3 meses de cotizaciones a la Seguridad Social en los últimos 6 meses o 6 meses de cotizaciones a la Seguridad Social en los últimos 24 meses. A tanto alzado: ninguno
LT	Sí	Ninguna	Sí	≥ 12 meses de cotización a la seguridad social por maternidad en los 24 meses anteriores al permiso
LU (*)	Sí	≥ 12 meses de afiliación continua a la Seguridad Social luxemburguesa (automática con el empleo), con un mínimo de 10 horas de trabajo a la semana	Sí	≥ 12 meses de afiliación continua a la Seguridad Social luxemburguesa
HU	Sí	Ninguna	Sí	GYED (basado en los ingresos): 365 días de cotización en los 2 años anteriores al nacimiento. GYES (a tanto alzado): ninguno
MT (*)	Sí	≥ 12 meses con el mismo empleador o con empleadores sucesivos	Sí	Ninguna
NL (*)	Sí	Ninguna	Sí	Ninguna (la prestación está vinculada al seguro de los trabajadores (UWV))
AT	Sí	Ninguna	Sí	Dos regímenes de prestaciones paralelos: (a) KBGG (Kinderbetreuungsgeldgesetz – Ley de prestaciones por cuidado de hijos) a tanto alzado: ninguna (b) EKG (subsidio por maternidad) basado en los ingresos: 182 días de empleo asegurado en los 6 meses naturales inmediatamente anteriores al parto
PL	Sí	Ninguna	Sí	≥ 30 días de cobertura del seguro de maternidad de la ZUS
PT	Sí	Ninguna	Sí	≥ 6 meses de cotizaciones a la Seguridad Social
RO (*)	Sí	12 meses de actividad generadora de ingresos en los 24 meses anteriores al nacimiento	Sí	≥ 12 meses de cotizaciones a la Seguridad Social
SI	Sí	Ninguna	Sí	Basado en los ingresos: ≥ 12 meses durante los últimos 3 años A tanto alzado: ninguno
SK	Sí	Ninguna	Sí	En función de los ingresos: ≥ 270 días de cotizaciones al seguro de enfermedad en los 2 años anteriores al inicio de la baja. A tanto alzado: ninguna
FI	Sí	Ninguna	Sí	Ninguna
SE	Sí	Ninguna	Sí	Ninguna

Nota: El asterisco (*) indica los países que cuentan con un sistema integrado de permiso parental, en el que un progenitor que cumple los requisitos de acceso al permiso parental también tiene derecho a las prestaciones; véase también la figura 1.

Tabla 39: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para los trabajadores autónomos (marzo de 2026)

Estado miembro	Trabajadores autónomos			
	Derecho al permiso parental		Derecho a la prestación parental	
	Requisitos	Condiciones	Requisitos	Condiciones
BE	No	—	No	Quedan excluidos del régimen de prestaciones por permiso parental para trabajadores; existe una prestación por interrupción del trabajo del INAMI (Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité – Instituto Nacional de Seguro de Enfermedad e Incapacidad) independiente, sujeta a condiciones diferentes
BG	No	—	Sí	≥ 12 meses de cotizaciones voluntarias al seguro de enfermedad y maternidad
CZ	No	—	Sí	Universal (no se requiere seguro social)
DK	Sí	Mismo derecho a permiso que los empleados	Sí	≥ 6 meses como autónomo, con al menos la mitad de las horas semanales normales en los últimos 12 meses
DE	No	—	Sí	Universal (no se requiere seguro social) Basado en los ingresos: está condicionado a haber trabajado por cuenta propia al menos la mitad de las horas semanales normales durante al menos 6 de los últimos 12 meses; no debe superar las 32 horas semanales
EE	No	—	Sí	Se ha abonado la cotización social obligatoria (*sotsiaalmaks*); la prestación se calcula sobre la base de la cotización social registrada individualmente
IE	No	—	Sí	≥ 52 semanas de cotizaciones obligatorias al seguro social de la Clase S (o una cotización mínima voluntaria de 650 EUR si se está por debajo del umbral de beneficios anuales de 5 000 EUR)
EL	No	—	No	—
ES	No	Derecho a la suspensión temporal de la actividad profesional (no es lo mismo que un permiso laboral, pero está reconocido legalmente)	Sí	Seguro social obligatorio; mismas condiciones de cotización en función de la edad que los trabajadores por cuenta ajena
FR	No	—	Sí	≥ 8 trimestres de cotización a la seguridad social validados en el período de referencia (2 años para el primer hijo, 4 años para el segundo, 5 años para el tercero y siguientes); seguro social obligatorio
HR	Sí	La misma duración que para los trabajadores por cuenta ajena (propietarios de empresas, autónomos); los contratistas independientes se acogen a la modalidad de «exención parental del trabajo» de menor duración ([54])	Sí	≥ 6 meses de cotización continua (o 9 meses con interrupciones) al seguro social obligatorio en los últimos 2 años. Autónomos: nacionalidad croata o residencia de larga duración ≥ 3 años, además de estar inscritos en la oficina de empleo y tener seguro médico
IT ([55])	No	—	Sí	*Trabajadores autónomos*: cotizaciones pagadas en el mes inmediatamente anterior a la solicitud + inscripción obligatoria en el INPS; *Gestión Separada*: ≥ 1 mes de cotizaciones en los 12 meses anteriores al período de referencia + inscripción obligatoria en el INPS

(54) Un total de 8 meses para una pareja, mientras que la exención laboral por paternidad dura solo 6 meses (los 2 meses transferibles no existen en ese régimen).

(55) El sistema de seguridad social italiano distingue entre los trabajadores autónomos tradicionales (*lavoratori autonomi*, como artesanos, comerciantes y agricultores), que cotizan a fondos específicos del INPS para su categoría profesional, y un régimen independiente denominado *«Gestione Separata»*, creado en 1995 para dar cobertura a nuevas formas de trabajo por cuenta propia (por ejemplo, autónomos, consultores y trabajadores por proyectos) que no

pertenecen a ningún fondo profesional tradicional.

Estado miembro	Trabajadores autónomos			
	Derecho al permiso parental		Derecho a prestaciones parentales	
	Requisitos	Condiciones	Requisitos	Condiciones
CY	Sí	Período parental definido de entre 8 y 14 semanas, en función del número de hijos	Sí	≥ 12 meses de cotizaciones a la Seguridad Social pagadas o imputadas en los 24 meses anteriores
LV	No	—	Sí	≥ 3 meses de cotización obligatoria a la Seguridad Social en los últimos 6 meses, o ≥ 6 meses en los últimos 24 meses
LT	No	—	Sí	≥ 12 meses de cotización obligatoria al seguro social de maternidad en los 24 meses anteriores al surgimiento del derecho
LU	Sí	Mismo régimen legal que para las trabajadoras por cuenta ajena; en la práctica: debe interrumpir o reducir su actividad profesional	Sí	≥ 12 meses consecutivos de afiliación obligatoria a la Seguridad Social luxemburguesa inmediatamente antes del inicio del permiso
HU	No	—	Sí	GYES: universal (no se requieren cotizaciones); GYED: ≥ 365 días de seguro social obligatorio en los dos años anteriores al parto
MT	No	—	No	—
NL	No	—	No	—
EN	No	—	Sí	KBGG a tanto alzado: universal (no se requiere estar afiliado a la Seguridad Social). EKG en función de los ingresos: 182 días de cobertura del SVS (Seguridad Social para autónomos) en los 6 meses anteriores al parto
PL	No	—	Sí	Seguro de enfermedad voluntario de la ZUS con un mínimo de 90 días de condición de autónomo de forma ininterrumpida; sin el seguro voluntario de la ZUS, solo se puede acceder a la prestación universal a tanto alzado
PT	No	— Solo se puede contratar a un tercero para que realice la actividad de forma temporal durante el período parental	Sí	≥ 6 meses civiles con registro de ingresos (igual que los trabajadores por cuenta ajena); adaptaciones: (1) la condición de permiso se sustituye por impedimento para trabajar; (2) la situación contributiva debe estar regularizada en la fecha de reconocimiento
RO	Sí	Los autónomos pueden suspender formalmente su actividad empresarial	Sí	≥ 12 meses de ingresos con cotizaciones obligatorias al seguro médico y a la pensión de jubilación en los 24 meses anteriores al nacimiento
SI	Sí	Mismo derecho a permiso que los trabajadores por cuenta ajena	Sí	Debe estar afiliado al Seguro de Protección Parental obligatorio el día anterior al inicio del permiso
SK	No	—	Sí	Subsidio parental: universal (no se requiere estar afiliado a la Seguridad Social)
FI	No	—	Sí	Prestación universal basada en la residencia
SE	Sí	Mismo derecho a permiso que los trabajadores por cuenta ajena	Sí	Los autónomos cotizan a través de *una «egenavgift»* obligatoria equivalente a las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena. Ingresos ≥ 250 SEK/día durante los 240 días anteriores al parto previsto para la prestación relacionada con los ingresos; en caso contrario, se aplica una cuantía fija (250 SEK/día); no hay un período mínimo de cotización

Tabla 40: Condiciones de acceso a las políticas de permiso parental para los trabajadores de plataformas (marzo de 2026)

Estado miembro	Trabajadores de plataformas				
	Posible clasificación para el derecho a la prestación				Notas
	No	Sí (como trabajador por cuenta propia)	Sí (si tienen contrato de trabajo)	Prestación universal	
BE	✓	—	—	—	En general, todos los trabajadores de plataformas están exentos del pago de cotizaciones a la Seguridad Social, pero quedan excluidos tanto del régimen de prestaciones para trabajadores por cuenta ajena como del de trabajadores por cuenta propia.
BG	—	✓	—	—	Acceso a las prestaciones a través de un seguro social voluntario; el mismo umbral de cotización acumulada de 12 meses que para el resto de trabajadores autónomos.
CZ	—	✓	—	✓ *Subsidio parental (rodičovský příspěvek)*	La prestación parental es universal y se puede acceder a ella independientemente de la clasificación o del historial de cotizaciones.
DK	—	✓	✓	—	En la práctica, la mayoría están clasificados como autónomos. Cada categoría exige cumplir su propio umbral de empleo reciente: los asalariados deben haber trabajado al menos 160 horas en los últimos 4 meses; los autónomos, al menos la mitad de la jornada laboral normal durante al menos 6 meses en los últimos 12 meses.
DE	—	✓	✓	✓ *Subsidio parental (Elterngeld)*	La prestación parental está disponible para todos los residentes con hijos a su cargo, independientemente de su situación laboral. El cálculo en función de los ingresos se aplica a los ingresos de los autónomos; el límite máximo es de 32 horas laborables a la semana mientras se percibe la prestación.
EE	—	✓	—	—	Se estructuran como contratos entre empresas; se consideran trabajadores autónomos. La prestación se calcula en función de las cotizaciones sociales declaradas pagadas durante el período de referencia de 21 meses.
IE	—	✓	✓	—	La modalidad de trabajador autónomo requiere una cotización voluntaria al Seguro Social relacionada con el salario (mínimo de 650 euros al año). En la práctica, se trata en su mayoría de trabajadores autónomos o de casos controvertidos; la clasificación se impugna ante los tribunales.
EL	—	—	✓	—	Los trabajadores de plataformas en régimen de empleo por cuenta ajena (artículo 69 de la Ley 4808/2021) se consideran empleados. Si son autónomos: quedan excluidos.
ES	—	✓	✓	—	Prestación accesible para todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación, en las mismas condiciones de cotización a la Seguridad Social. Se presume que los repartidores son trabajadores por cuenta ajena en virtud de la Ley 12/2021 («Ley de los repartidores»).
FR	—	✓	—	—	Por lo general, se les considera microempresarios autónomos. Se puede acceder a la prestación compartida por crianza (PreParE) si se cumplen los requisitos de trimestres de cotización a la seguridad social previos.
HR	—	✓	✓	—	La clasificación determina qué modalidad de prestación se aplica: prestación parental en función de los ingresos (100 % del salario anterior; requiere 6 o 9 meses de seguro médico en los dos años anteriores) o subsidio parental a tanto alzado.

Estado miembro	Trabajadores de plataformas				
	Posible clasificación para tener derecho a la prestación				Notas
	No	Sí (como trabajador por cuenta propia)	Sí (si tienen contrato de trabajo)	Prestación universal	
IT	—	✓	✓	—	Régimen para autónomos (INPS): hasta 3 meses de prestación durante el primer año de vida del niño; la actividad profesional debe suspenderse durante el periodo de percepción de la prestación. Régimen para trabajadores por cuenta ajena: derecho estándar mediante la afiliación obligatoria al INPS.
CY	—	✓	✓	—	En la práctica, suele ser objeto de controversia. El régimen para autónomos exige estar afiliado al sistema de seguridad social y haber cotizado o acumulado 12 meses de cotizaciones en los 24 meses anteriores.
LV	—	✓	✓	—	La mayoría cotiza a la seguridad social por cuenta propia (Agencia Estatal de Seguridad Social — Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, cotizaciones obligatorias a la seguridad social estatal). Ambas modalidades exigen el umbral de cotización a la seguridad social de 3 o 6 meses.
LT	—	✓	—	—	Operan en virtud de contratos de derecho civil; se les considera autónomos. Para tener derecho a la prestación, se requieren 12 meses de cotización a la seguridad social por maternidad en los 24 meses anteriores.
LU	—	✓	✓	—	La clasificación determina la modalidad (por cuenta ajena o por cuenta propia); ambas requieren 12 meses de afiliación continua a la Seguridad Social luxemburguesa inmediatamente antes del permiso. En la práctica, suele ser objeto de controversia.
HU	—	✓	✓	✓ *Subsidio por cuidado de hijos (GYES)*	La GYES (a tanto alzado) es universal. La GYED (basada en los ingresos) exige además 365 días de cotización en los dos años anteriores al nacimiento.
MT	—	—	✓	—	Repartidores clasificados como trabajadores por cuenta ajena por ley (Orden sobre los salarios de los repartidores de plataformas digitales de 2023). Es el único Estado miembro con una clasificación legal específica para este sector.
NL	—	—	✓	—	Los tribunales han calificado a determinadas plataformas (Uber, Deliveroo) como empresas. En caso de ser autónomo: queda excluido de la prestación prevista en la Ley de Trabajo y Asistencia (Wet arbeid en zorg), ya que no existe una modalidad de prestación específica para autónomos.
AT	—	✓	✓	✓ *Subsidio a tanto alzado por cuidado de hijos (Kinderbetreuungsgeld-Konto)*	En la práctica, suele ser objeto de controversia. La prestación a tanto alzado por cuidado de hijos está disponible para todos los residentes, independientemente de su clasificación. La prestación por cuidado de hijos en función de los ingresos requiere, además, haber estado asegurado durante 182 días previos.
PL	—	✓	—	✓ *Prestación parental universal (świadczenie rodzicielskie)*	La prestación parental universal es accesible independientemente de la clasificación o del historial de cotizaciones. La modalidad para autónomos requiere un seguro de enfermedad voluntario del ZUS con un mínimo de 90 días consecutivos.
PT	—	✓	✓	—	Presunción de empleo refutable (artículo 12-A del Código Laboral, 2023), en la que la plataforma controla las condiciones laborales fundamentales. La prestación parental social del subsistema de solidaridad está disponible como recurso de reserva si no se cumple el umbral de cotización de seis meses.

Estado miembro	Trabajadores de plataformas				
	Posible clasificación para tener derecho a la prestación				Notas
	No	Sí (como trabajador por cuenta propia)	Sí (si tienen contrato de trabajo)	Prestación universal	
RO	—	✓	—	—	Se considera como trabajador por cuenta propia. Para tener derecho a la prestación es necesario haber cotizado obligatoriamente al seguro de enfermedad y al de jubilación, y haber superado un umbral de ingresos de 12 meses en los 24 meses anteriores.
SI	—	✓	—	—	Clasificado como trabajador por cuenta propia en el marco del Seguro de Protección Parental. Se tiene derecho a la prestación si se disponía de cobertura del seguro el día anterior al inicio del permiso.
SK	—	✓	—	✓ *Subsidio parental (rodičovský príspevok)*	La prestación parental es universal y se concede en función de la residencia.
FI	—	—	—	✓ *Subsidio parental (Kela)*	Accesible para todos los residentes asegurados en virtud de la Ley del Seguro de Salud.
SE	—	✓	✓	—	Ambas modalidades requieren cumplir el umbral de ingresos recientes correspondiente (ingresos superiores a 250 SEK al día durante 240 días).

Nota: Cuando se marcan tanto «Sí (como autónomo)» como «Sí (si se tiene contrato de trabajo)», la clasificación jurídica es objeto de controversia o se decide caso por caso; en la columna «Notas» se indica la práctica habitual predominante. «Prestación universal» significa que el derecho a la prestación no depende de la situación laboral ni de la clasificación de la plataforma; todos los padres que cumplan los requisitos de residencia o las condiciones mínimas pertinentes tienen derecho a ella.

Tabla 41: Elementos del diseño de la política de permiso parental que fomentan el uso compartido

A) Cuota de permiso parental no transferible Los meses de permiso parental están reservados individualmente para cada progenitor y deben utilizarse o se pierden.	
A1. Norma mínima (dos meses no transferibles)	AT, BG, DE, HR,· LT, MT, PL, RO,· SI,· LV (62 días – límite)
A2. Normas superiores al mínimo (más de dos meses no transferibles)	BE: 4 meses DK: 77 días (~ 2,6 meses) EL: 4 meses (2 remunerados + 2 no remunerados) ES: 19 semanas (aprox. 4,4 meses) FI: 97 días laborables (aprox. 16 semanas) FR: hasta 36 meses por progenitor (tarifa plana de baja cuantía, por debajo del umbral de adecuación del 66 %) IE: 44 semanas en total (9 remuneradas + 35 no remuneradas) IT: 3 meses por progenitor LU: 4 o 6 meses NL: 26 semanas en total (9 remuneradas + 17 no remuneradas) PT: períodos obligatorios exclusivos para la madre (42 + 30 días) y para el padre (28 + 7 días), además de hasta 3 meses de «permiso parental complementario» por progenitor SE: 90 días
B) Bonificación o «meses de colaboración» Permiso remunerado adicional o bonificación económica si ambos progenitores o el padre solicitan una parte mínima del permiso.	
B1. Ampliación de la baja si ambos progenitores utilizan la parte mínima	DE: Los 12 meses estándar de prestación parental remunerada (*Elterngeld*) se amplían a 14 meses si ambos progenitores disfrutan cada uno de al menos 2 meses de permiso (2 «meses de pareja», o *Vätermonate*). Además, cada progenitor puede recibir hasta 4 meses adicionales de *ElterngeldPlus* como bonificación de pareja si trabajan a tiempo parcial simultáneamente (24-32 horas/semana).
B2. Ampliación del permiso si el padre se acoge al período mínimo	IT: El derecho familiar total de 10 meses se amplía a 11 meses si el padre se acoge a al menos 3 meses de permiso (el «mes de bonificación para el padre» está diseñado explícitamente para incentivar que los padres se acojan a este derecho).
B3. Pago adicional o bonificación en función del reparto	AT: Si los padres comparten su prestación por cuidado de hijos en una proporción mínima de 40:60 y cada uno de ellos ha percibido la prestación durante al menos 124 días, cada uno tiene derecho a una *bonificación por pareja (Partnerschaftsbonus)* de 500 EUR (un total de 1 000 EUR por familia) (KBGG).
C) Remuneración durante el permiso parental por encima del umbral de remuneración elevada Pago durante el permiso, basado en los ingresos previos al mismo, superior al 66 % de los ingresos (véase la tabla 17).	
C1. Sustitución de ingresos del 80-85 % (con límite máximo)	RO: El 85 % de los ingresos netos medios de los últimos 12 meses de los dos años anteriores al nacimiento del hijo, con un límite máximo de 8 500 RON al mes (Ordenanza de Emergencia n.º 111/2010). AT: La prestación por cuidado de hijos en función de los ingresos (*Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld*) reembolsa el 80 % de los ingresos netos de los seis meses anteriores, hasta un máximo de 2 400 EUR al mes, durante 365 días (o 426 días si ambos progenitores comparten la prestación).
C2. Sustitución del 100 % de los ingresos (con límite máximo)	EE: El 100 % de los ingresos medios (sujetos a cotización a la Seguridad Social) se abona a los padres durante 475 días naturales (prestación parental compartida), con un límite máximo de 3 806,10 EUR al mes a partir del 1 de enero de 2026 (Ley de Prestaciones Familiares, capítulo 3). Nota: El límite máximo anterior (hasta finales de 2025) era más elevado (aproximadamente 5 256 EUR al mes, equivalente al triple del salario medio); el presente informe refleja la cifra de 2026.

D) Flexibilidad de uso Los padres pueden disfrutar del permiso a tiempo parcial o en períodos separados, lo que permite conciliar mejor la vida laboral y familiar.	
D1. Permiso a tiempo parcial de duración ampliada	DE: Los padres pueden optar por *el ElterngeldPlus*, que les permite trabajar a tiempo parcial (hasta 32 horas semanales) mientras perciben una prestación mensual reducida repartida a lo largo del doble del período estándar (1 mes de *Basiselterngeld* equivale a 2 meses de *ElterngeldPlus*). La bonificación por pareja permite 4 meses adicionales de *ElterngeldPlus* para cada uno si ambos progenitores trabajan a tiempo parcial simultáneamente (entre 24 y 32 horas semanales) (BEEG, artículos 4 a 4b).
D2. Opciones de intensidad variable	SE: Los días de prestación por permiso parental pueden disfrutarse a tiempo completo, a tres cuartos de tiempo, a medio tiempo, a un cuarto de tiempo o a un octavo de tiempo, lo que permite a los padres acortar la jornada laboral en una fracción al tiempo que se amplía la duración total del permiso (Ley de Permiso Parental, art. 6; Código de la Seguridad Social, capítulo 12).
D3. Permiso en bloques o fraccionado	La mayoría de los Estados miembros permiten que el permiso parental se disfrute en bloques separados en lugar de como un período continuo. PL: Tras la transposición de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar en 2023, el permiso parental puede disfrutarse en hasta cinco partes separadas, y ambos progenitores pueden disfrutar del permiso simultáneamente.
E) Protección jurídica de quienes disfrutan del permiso La Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar establece las bases de estas protecciones, exigiendo a los Estados miembros que garanticen que los trabajadores estén protegidos contra el despido y el trato desfavorable por ejercer sus derechos al permiso parental o a modalidades de trabajo flexibles.	
E1. Protección frente al despido durante el período de permiso (y desde el momento de la solicitud)	PL: El Código Laboral (Kodeks pracy, arts. 177-178), modificado para adaptarse a la Directiva sobre conciliación, prohíbe la rescisión del contrato de trabajo desde la fecha en que el trabajador presente una solicitud de permiso parental, permiso para el cuidado de los hijos o reducción de la jornada laboral, hasta que finalice el permiso o la modalidad de trabajo. LU: La protección frente al despido comienza 2 meses y 1 día antes del inicio del primer permiso parental, y 4 meses y 1 día antes del inicio del segundo permiso parental (Código de Trabajo, art. L.234-46, modificado por la Ley de 15 de agosto de 2023).
E2. Protección contra las represalias con sanciones económicas para los empleadores	LU: La Ley de 15 de agosto de 2023 (que transpone la Directiva sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar) modificó el Código de Trabajo para reforzar la protección frente al trato desfavorable de los trabajadores que solicitan o disfrutan de un permiso parental. Los empleadores deben aportar una justificación por escrito cuando denieguen un permiso a tiempo parcial o fraccionado. En el Código de Trabajo se establecen importes específicos de sanciones económicas por incumplimiento (Código de Trabajo, arts. L.234-47 y L.234-48).
F) Disfrute de permisos por parte de personas distintas de los padres Disposiciones que permiten a personas distintas de los padres biológicos o adoptivos hacer uso de los derechos de permiso parental, ampliando así la red de cuidados y ofreciendo mayor flexibilidad	
F1. Abuelos con derecho a la baja (véanse también las tablas 13 y 14)	LT: Los abuelos (y otros familiares que críen efectivamente al niño) tienen derecho a la prestación por permiso parental si cumplen el requisito estándar de cotización (al menos 12 meses de seguro social de maternidad en los últimos 24 meses). Sin embargo, los abuelos no pueden utilizar los meses no transferibles (Ley de Seguro Social de Enfermedad y Maternidad, art. 22, modificada por la Ley XIV-1190). SE: Los padres pueden transferir hasta 45 días de prestación parental a una persona que cumpla los requisitos de acceso a la prestación por enfermedad según el Código de Seguros de Suecia (incluidos los abuelos). Se requiere la autorización por escrito de la Agencia Sueca de la Seguridad Social (Socialförsäkringsbalken, capítulo 12, § 17b, en vigor a partir del 1 de julio de 2024). DK, HU, SI: Los abuelos también tienen derecho a estas prestaciones según la Matriz de Hogares y Residencia.
F2. Tutores y otros cuidadores legales (véase también la tabla 13)	LT: Los tutores que hayan obtenido la tutela legal tienen derecho al permiso parental y a la prestación en las mismas condiciones que los padres, incluidos los meses no transferibles (Código Laboral, art. 134; Ley de Seguridad Social en materia de Enfermedad y Maternidad, art. 5, modificada por la Ley XIV-2323). DE: Los tutores con responsabilidad legal de cuidado tienen derecho al permiso parental (*Elternzeit*) y, de forma condicional, a la prestación parental (*Elterngeld*) en las mismas condiciones que los padres (BEEG, artículos 1 y 15). BE, BG, CZ, DK, EE, EL, ES, HU, FI, HR, IT, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SE, SI, SK: Los tutores también tienen derecho a ello según la Matriz de Hogares y Residencia (véase la tabla 13).
F3. Parejas de hecho del progenitor biológico	SE: Los padres pueden transferir hasta 45 días de prestación a cualquier persona que cumpla los requisitos de elegibilidad establecidos en el Código de Seguros de Suecia y cuente con la autorización por escrito de la Agencia Sueca de la Seguridad Social, incluidas las parejas de hecho (Socialförsäkringsbalken, capítulo 12, artículos 17a a 17b). BE, DK, EE, FI, IE, LV, NL, PT, SK: Las parejas de hecho del progenitor biológico tienen derecho tanto al permiso parental como a la prestación parental, según la Matriz de Hogares y Residencia (véase la Tabla 15).

Tabla 42: Análisis de los cambios normativos y comparación de las tasas de elegibilidad entre 2016 y 2024

Estado miembro	Permiso parental, población activa		Permiso parental, población activa				Prestación parental, total		Repercusión de los cambios normativos en el derecho a la prestación	Cambios normativos que afectan a los requisitos de acceso (2018-2026)
	2016		2024				2024			
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres		
En términos generales, comparables Se ha utilizado el mismo conjunto de datos en ambos estudios; se ha aplicado el mismo enfoque variable para la situación económica; no hay diferencias significativas en la codificación de los autónomos.										
AT	93 %	89 %	93 %	+ 0,7 pp	89 %	+ 0,6 pp	94 %	96 %	No se han producido cambios normativos relevantes	No se han producido reformas que afecten a quién tiene derecho a la baja.
DE	100 %	100 %	94 %	– 5,5 puntos porcentuales	91 %	– 8,7 pp	98 %	99 %	No se han producido cambios normativos relevantes	No hay reformas que afecten a quién tiene derecho a la baja o a la prestación. La reducción del límite máximo de ingresos para *el Elterngeld* en 2024-2025 se aplica a una pequeña minoría con ingresos elevados y no afecta a la población general de padres con derecho a la prestación.
EE	94 %	87 %	93 %	– 0,8 pp	84 %	– 2,8 pp	100 %	100 %	Pequeño cambio en los requisitos de acceso	A partir del 1 de julio de 2020: la prestación parental para el padre se amplió de 10 días laborables a 30 días naturales como un derecho individual e intransferible (si no se utiliza, se pierde). Reforma de la Ley de Prestaciones Familiares (en vigor a partir del 1 de abril de 2022, transposición de la WLB (*)): reestructuración de la prestación parental en categorías diferenciadas de prestación para la madre, para el padre, compartida y para padres adoptivos; formalización de la prestación parental compartida en 475 días naturales, con una planificación flexible por unidades diarias y la posibilidad de uso simultáneo de hasta 60 días. La reforma también desvinculó explícitamente el derecho legal a un permiso con protección del puesto de trabajo del derecho económico a la prestación: los padres pueden percibir la prestación sin tener que solicitar formalmente el permiso; esto no amplió el grupo de personas con derecho al permiso con protección del puesto de trabajo, pero hace que la prestación sea accesible independientemente de la situación laboral (a una cuantía base de 886 euros para quienes no hayan cotizado). A partir del 1 de enero de 2026: los ingresos adicionales ya no reducirán la prestación parental compartida, lo que elimina un desincentivo económico especialmente relevante para los padres con ingresos más elevados.
MT	76 %	69 %	77 %	+ 0,8 pp	74 %	+ 4,2 pp	63 %	68 %	No se han producido cambios normativos relevantes	No se han producido reformas que afecten a quién tiene derecho a la baja. La L.N. 201 de 2022 (Reglamento sobre la conciliación de la vida laboral y familiar para padres y cuidadores, 2022) mantuvo el marco exclusivo para los trabajadores por cuenta ajena, que exige 12 meses de empleo continuo con el mismo empleador; los trabajadores por cuenta propia quedan explícitamente excluidos tanto de la baja como de las prestaciones en todo momento.
NL	89 %	84 %	89 %	+ 0,2 pp	82 %	– 1,3 pp	74 %	73 %	No se han producido cambios normativos relevantes	No se han producido reformas que afecten a quién tiene derecho a la baja o a la prestación.

Estado miembro	Permiso parental, población activa		Permiso parental, población activa				Prestación parental, todos		Repercusión de los cambios normativos en los requisitos de acceso	Cambios normativos que afectan a los requisitos de acceso (2018-2026)
	2016		2024				2024			
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres		
Comparables con algunas salvedades Conjunto de datos idéntico o similar, pero con algunas diferencias a nivel de variables (por ejemplo, cambio entre PL031 y PL211L para la situación económica, ausencia de PL160 o diferencias en la codificación del trabajo por cuenta propia). Las comparaciones son posibles, pero deben interpretarse con precaución.										
BE	83 %	77 %	84 %	+ 0,5 pp	82 %	+ 4,7 pp	59 %	63 %	Cambio moderado en los requisitos de acceso	Real Decreto de 2022 (transposición de la WLB): los períodos anteriores de trabajo a través de una agencia de trabajo temporal con el mismo empleador ahora cuentan íntegramente para el requisito de antigüedad de 12 meses necesario para tener derecho a la baja, independientemente del motivo del desplazamiento por la agencia. Anteriormente, solo se tenían en cuenta los trabajos a través de una agencia asignados específicamente con fines de integración laboral. Esto amplió ligeramente el grupo de trabajadores temporales de agencia con derecho a la baja.
BG	79 %	83 %	93 %	+ 14,5 pp	89 %	+ 5,7 pp	64 %	67 %	Cambio sustancial relevante para el derecho a la prestación	Modificación del Código Laboral (art. 164B, en vigor desde el 1 de agosto de 2022, transposición de la WLB): se introdujo un nuevo derecho al permiso parental de dos meses, individual e intransferible, específico para los padres (incluidos los padres adoptivos) de niños de hasta 8 años, acompañado de una prestación de la Seguridad Social. Esto reviste una gran importancia estructural: en el sistema anterior, los padres no tenían un derecho autónomo al permiso parental principal (art. 164 del Código Laboral), sino que su acceso dependía íntegramente del consentimiento de la madre para cederle su derecho. La reforma de 2022 creó un derecho de permiso específico para los padres, independiente del sistema de cesión.
CZ	100 %	100 %	90 %	– 10,1 pp	83 %	– 17,2 puntos porcentuales	99 %	100 %	Sin cambios normativos relevantes	No se han producido reformas que afecten a quién tiene derecho a la baja o a la prestación. La prestación parental (*rodičovský příspěvek*) es una prestación universal no contributiva.
DK	95 %	97 %	100 %	+ 5,4 puntos porcentuales	100 %	+ 3,1 pp	77 %	84 %	Cambio moderado en los requisitos de acceso	Ley de Permiso Parental de 2022 (transposición de la WLB): introdujo 9 semanas no transferibles por progenitor, quedando los progenitores autónomos expresamente exentos de las normas de no transferibilidad. El umbral mínimo de horas para tener derecho a la prestación (al menos 160 horas de trabajo en los cuatro meses anteriores, con un mínimo de 40 horas al mes durante al menos tres de esos meses) se formalizó como parte de la nueva ley. Nota: La caída de −17,8/−13,4 puntos porcentuales refleja una diferencia de codificación entre los dos estudios: el estudio de 2019 consideraba la situación laboral como el criterio principal de derecho al permiso, mientras que el estudio de 2026 aplicó el umbral de pago de la prestación (160 horas de trabajo en los cuatro meses anteriores, con un mínimo de 40 horas al mes durante tres de esos meses) a la variable de derecho al permiso, captando así una restricción real, pero no codificada anteriormente, que excluye de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial.

Estado miembro	Permiso parental, población activa		Permiso parental, población ocupada				Prestación parental, todos		Impacto de los cambios normativos en la elegibilidad	Cambios normativos que afectan a los requisitos de acceso (2018-2026)
	2016		2024				2024			
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres		
EL	72 %	65 %	76 %	+ 4,0 puntos porcentuales	72 %	+ 6,9 pp	45 %	54 %	Cambio sustancial relevante para el derecho a la prestación	Ley 4808/2021 (transposición de la WLB): introdujo por primera vez en Grecia el permiso parental remunerado (anteriormente no remunerado) y codificó el requisito de un año de antigüedad ininterrumpida con el mismo empleador (art. 28). Aunque el permiso ya existía técnicamente antes, el hecho de que la remuneración estuviera condicionada a la antigüedad creó, en la práctica, un nuevo nivel de requisitos de acceso más estricto para la prestación. Los padres autónomos siguen estando explícitamente excluidos del permiso remunerado de cuatro meses; las personas desempleadas e inactivas siguen excluidas en todos los casos. La Ley 5089/2024 amplió formalmente el derecho a las parejas del mismo sexo.
ES	90 %	83 %	100 %	+ 10,5 pp	100 %	+ 17,1 pp	80 %	87 %	Cambio sustancial relevante para el derecho a la prestación	Reforma de julio de 2025 / enero de 2026 (transposición de la WLB, Real Decreto Legislativo por el que se modifican los artículos 48.4 a 48.5 del Código Laboral y los artículos 177 a 182 de la Ley General de la Seguridad Social): aumento del permiso parental remunerado de 16 a 19 semanas; y los padres autónomos pasaron a tener derecho explícito al permiso remunerado en virtud de la Ley 20/2007, art. 4.3g (anteriormente excluidos).
FI	100 %	100 %	93 %	– 6,9 puntos porcentuales	89 %	– 11,3 pp	100 %	100 %	Cambio moderado en los requisitos de acceso	Reforma de 2017 (HE 232/2016, modificación de la Ley del Seguro Sanitario 13.1.2017/6): a las parejas del mismo sexo de las madres biológicas se les concedieron explícitamente los mismos derechos que a los padres. Reforma de 2019 (HE 206/2018): las madres solteras sin un segundo progenitor con derecho a la prestación obtuvieron una ampliación del período de prestación equivalente a la cuota de paternidad (54 días). Nota: La disminución de los requisitos de acceso se debe a que en el presente estudio se aplica con mayor precisión el sistema diferenciado de Finlandia: el acceso al permiso parental se limita a los trabajadores por cuenta ajena, mientras que el acceso a las prestaciones sigue siendo casi universal; el estudio anterior aplicaba las normas más amplias en materia de prestaciones a ambos.
HU	90 %	95 %	82 %	– 8,0 puntos porcentuales	85 %	– 9,6 puntos porcentuales	100 %	100 %	Cambio moderado en los requisitos de acceso	Ley LXXIV de 2022 (en vigor desde el 1 de enero de 2023, transposición de la WLB): introdujo 44 días adicionales de permiso parental remunerado para los padres asalariados con un hijo menor de tres años que lleven al menos un año trabajando para su actual empleador. Esto añadió un nuevo tipo de permiso condicionado al empleo, pero dejó sin cambios los principales criterios de elegibilidad del GYED (requisito de 365 días de cotización) y del GYES (cuota fija universal, sin condición de empleo).

Estado miembro	Permiso parental, población asalariada		Permiso parental, población asalariada				Prestación parental, total		Repercusión de los cambios normativos en los requisitos de acceso	Cambios normativos que afectan a los requisitos de acceso (2018-2026)
	2016		2024				2024			
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres		
TI	91 %	86 %	100 %	+ 8,6 puntos porcentuales	100 %	+ 14,3 pp	61 %	78 %	Modesto cambio relevante para el derecho a la prestación	Decreto Legislativo n.º 105/2022 (transposición de la WLB) y posterior aclaración administrativa del INPS: se confirmó explícitamente que los padres pueden disfrutar del permiso parental independientemente de la situación laboral de la madre; anteriormente, el acceso de los padres era, en la práctica, más restringido y a menudo dependía de que la madre fuera trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia. Los trabajadores del hogar siguen estando expresamente excluidos en virtud del Decreto Legislativo n.º 151/2001.
LT	93 %	97 %	91 %	– 2,3 puntos porcentuales	87 %	– 9,8 pp	78 %	81 %	Modesto cambio relevante para el derecho a la prestación	Ley n.º XIII–832 (diciembre de 2017): aclaró las normas de acceso para los trabajadores atípicos (deportistas, artistas, trabajadores con contratos de derechos de autor y autónomos), vinculando el derecho a la prestación al pago efectivo de las cotizaciones a la seguridad social por enfermedad y maternidad, y estableciendo un cálculo proporcional cuando las cotizaciones fueran inferiores al salario mínimo. Ley n.º XIV–2230 (noviembre de 2023): garantizó que la prestación por permiso parental se siguiera abonando incluso si el beneficiario perdía la cobertura de la seguridad social mientras ya la percibía, eliminando así una fuente de interrupción que afectaba especialmente a los trabajadores con empleo inestable. El requisito básico de un historial de cotización de 12 meses (en los últimos 24 meses) para tener derecho a la prestación se mantuvo sin cambios.
PL	100 %	100 %	89 %	– 11,5 pp	78 %	– 21,6 pp	100 %	100 %	Cambio sustancial relevante para el derecho a la prestación	La transposición de la normativa sobre conciliación de la vida laboral y familiar de 2023 (enmiendas al Código Laboral y a la Ley de Seguridad Social) desvinculó el derecho de los padres al permiso parental de la situación laboral o de afiliación de la madre: antes de 2023, los padres solo podían acceder al permiso parental si la madre estaba empleada o afiliada al sistema de seguridad social. Este cambio estructural amplió de forma directa y sustancial el número de padres con derecho al permiso parental. Nota: La disminución de la elegibilidad para el permiso refleja dos limitaciones del presente estudio: la microsimulación no puede vincular a las parejas, lo que hace que la ampliación del acceso de los padres derivada de la reforma de 2023 no se refleje en los datos, y la codificación más estricta del permiso, limitada exclusivamente al empleo, excluye a los padres autónomos, que, en cambio, aparecen en la elegibilidad para prestaciones casi universales.
RO	99 %	99 %	99 %	– 0,2 pp	99 %	+ 0,2 pp	78 %	93 %	Sin cambios normativos relevantes	Ordenanza de Emergencia n.º 164/2022 (transposición de la WLB, en vigor a partir de 2023): amplió el período no transferible correspondiente al «otro progenitor» de 1 a 2 meses, incluyó explícitamente el período de acogida remunerada como período de elegibilidad para los padres adoptivos y permitió a los beneficiarios conservar los ingresos hasta un máximo de 8 veces la indemnización mínima por año natural mientras estuvieran de permiso. El requisito básico de elegibilidad se mantuvo sin cambios.

Estado miembro	Permiso parental, población activa		Permiso parental, población activa				Prestación parental, total		Repercusión de los cambios normativos en los requisitos de acceso	Cambios normativos que afectan a los requisitos de acceso (2018-2026)
	2016		2024				2024			
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres		
SE	100 %	100 %	100 %	0,0 pp	100 %	– 0,1 pp	100 %	100 %	Cambio moderado en los requisitos de acceso	Reforma de 2021 (transposición de la WLB, modificación del Código de la Seguridad Social): la presunción de paternidad se amplió a las mujeres casadas o registradas como parejas de una madre biológica, concediéndoles automáticamente el derecho al permiso parental y a las prestaciones desde el momento del nacimiento, lo que supone una ampliación directa de los requisitos de acceso para este grupo. Reforma de 2023: se pueden transferir hasta 45 días de prestación a un tercero (por ejemplo, los abuelos). Los requisitos básicos de acceso siguen basándose en la residencia (estar asegurado en virtud del Código de la Seguridad Social, sin requisitos de empleo ni de cotización). Nota: El descenso se debe a que, en el presente estudio, se ha aplicado con mayor precisión el sistema diferenciado de Suecia: el derecho al permiso parental se limita a los trabajadores por cuenta ajena y a los autónomos, mientras que el derecho a las prestaciones sigue siendo casi universal (basado en la residencia); el estudio anterior aplicaba las normas más amplias en materia de prestaciones.
SI	100 %	100 %	100 %	0,0 pp	100 %	0,0 pp	86 %	89 %	Cambio moderado en los requisitos de acceso	ZSDP-1B (2018): introdujo 30 días de permiso parental para los padres adoptivos de un niño que haya completado el primer curso de primaria y sea menor de... ZSDP-1C (2019, en vigor desde 2020): amplió el derecho al permiso parental a los familiares a los que se haya concedido la custodia parental y a los padres de acogida; elevó la compensación por ingresos mínimos al nivel de la renta mínima básica (en vigor desde 2021). ZSDP-1F (2022, con efecto a partir de abril de 2023, transposición de la WLB): amplió el permiso de 130 a 160 días naturales por progenitor, de los cuales 60 son intransferibles. El requisito fundamental de acceso (estar afiliado al Seguro de Protección Parental el día anterior al inicio del permiso, que cubre a los trabajadores por cuenta ajena, los autónomos, los trabajadores de agencias de trabajo temporal y los beneficiarios de prestaciones por desempleo) se mantuvo sin cambios.
SK	100 %	100 %	93 %	– 7,2 puntos porcentuales	80 %	– 20,2 pp	100 %	100 %	Sin cambios normativos relevantes	No hay reformas que afecten a quién tiene derecho a la baja.
Baja comparabilidad Se ha cambiado de conjunto de datos entre 2019 y 2026 (por ejemplo, de EU-LFS a EU-SILC o viceversa) y/o se ha combinado con cambios sustanciales a nivel de las variables. Los cambios aparentes en las tasas de elegibilidad pueden reflejar en gran medida artefactos metodológicos más que cambios reales.										
CY	79 %	76 %	93 %	+ 14,3 pp	96 %	+ 20,2 pp	69 %	76 %	Cambio sustancial relevante para el derecho a la prestación	Ley 216(I)/2022 (transposición de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar): introdujo por primera vez en Chipre la prestación por permiso parental remunerado (que anteriormente no era remunerada en absoluto), estableciendo como requisito para tener derecho a la prestación haber estado 12 meses en situación de empleo asegurado en los 24 meses anteriores (Ley de la Seguridad Social, art. 41A, apartado 2); también tienen derecho a ella los padres autónomos afiliados al régimen de la Seguridad Social que cumplan el requisito de cotización. Las modificaciones de noviembre de 2024 aumentaron la duración de la prestación remunerada para los nacimientos de orden superior (de 8 a 10 semanas para el segundo hijo, y de 8 a 12

										semanas para el tercero).

Estado miembro	Permiso parental, población asalariada		Permiso parental, población activa				Prestación parental, total		Repercusión de los cambios normativos en los requisitos de acceso	Cambios en las políticas que afectan a los requisitos de elegibilidad (2018-2026)
	2016		2024				2024			
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres		
FR	82 %	84 %	81 %	– 1,4 puntos porcentuales	79 %	– 4,4 pp	67 %	75 %	Modificación de escasa relevancia en cuanto a los requisitos de acceso	Ley n.º 2023-171, de 9 de marzo de 2023 (art. 18, por el que se modifica el Código del Trabajo, art. L1225-47): modificó la fecha en la que se evalúa el requisito de antigüedad de un año para el permiso parental: de la fecha de nacimiento del hijo a la fecha de la solicitud formal del permiso. Los padres que no hubieran cumplido un año de antigüedad con su empleador en el momento del nacimiento pueden ahora acogerse al permiso una vez que alcancen dicho umbral y presenten una solicitud formal. Anteriormente, quienes no cumplían el requisito en el momento del nacimiento quedaban definitivamente excluidos, incluso si alcanzaban el año de antigüedad poco después. Esto supone una ampliación marginal de los criterios de elegibilidad, que beneficia especialmente a los padres con menos antigüedad laboral.
RR. HH.	100 %	100 %	100 %	0,0 pp	100 %	0,0 pp	100 %	100 %	Cambio sustancial relevante para el derecho a la prestación	Una serie de modificaciones de la Ley de apoyo a la maternidad y la paternidad flexibilizaron el período de cotización exigido para percibir la prestación parental en función de los ingresos: • NN 37/20 (abril de 2020): se redujo de 12 meses consecutivos / 18 meses con interrupciones a 9 meses / 12 meses en un plazo de 24 meses. • NN 152/22 (enero de 2023): se redujo aún más a 6 meses consecutivos / 9 meses con interrupciones en un plazo de 2 años. Estas sucesivas flexibilizaciones ampliaron significativamente el número de padres (autónomos) con derecho a la prestación completa relacionada con los ingresos.
Es decir,	76 %	67 %	95 %	+ 19,3 pp	93 %	+ 25,4 pp	17 %	21 %	Cambio sustancial relevante para el derecho a la prestación	Ley de Permisos Familiares y Disposiciones Varias de 2021 (en vigor desde el 1 de abril de 2021): amplió la edad de los hijos con derecho a la prestación de menos de 1 año a menos de 2 años; amplió explícitamente el derecho a las parejas no biológicas que convivan en contextos de adopción. Orden de 2022 por la que se pone en vigor la Ley de Permisos y Prestaciones Parentes de 2019 (en vigor 1 de julio de 2022): los padres cuyos hijos nacieron mediante gestación subrogada pasaron a tener derecho a las prestaciones. Proyecto de Ley de Bienestar Social (Disposiciones Varias) de 2024 (en vigor a partir del 1 de octubre de 2024): se aumentó la cuota mínima de cotización voluntaria para los autónomos de 500 a 650 euros al año para tener derecho a las prestaciones parentales.
LU	88 %	94 %	79 %	– 8,5 puntos porcentuales	80 %	– 14,1 pp	61 %	65 %	Modificación de escasa relevancia en cuanto a los requisitos de acceso	Ley de 23 de diciembre de 2022 (en vigor desde el 1 de enero de 2023): se ha suprimido el requisito de que uno de los progenitores esté afiliado a la Seguridad Social luxemburguesa en el momento del nacimiento del hijo o de la adopción. Según la nueva normativa, los padres que cumplan las condiciones generales de afiliación (12 meses de afiliación continua a la Seguridad Social inmediatamente antes del inicio del permiso, sin interrupciones superiores a 7 días, y actividad profesional en activo en el momento del permiso) ahora pueden acogerse a la prestación aunque no estuvieran afiliados en el momento del nacimiento. Esto ha ampliado directamente el número de personas con derecho a la prestación, lo que resulta especialmente relevante para los padres que aún no formaban parte del mercado laboral luxemburgués cuando nació el niño, incluidos los trabajadores transfronterizos que comenzaron a trabajar en Luxemburgo después del nacimiento.

Estado miembro	Permiso parental, población activa		Permiso parental, población activa				Prestación parental, total		Repercusión de los cambios normativos en los requisitos de acceso	Cambios normativos que afectan a los requisitos de acceso (2018-2026)
	2016		2024				2024			
	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres		
LV	91 %	96 %	91 %	+ 0,3 pp	88 %	– 8,0 pp	100 %	100 %	Modesto cambio en los requisitos de acceso	Enmiendas de 2022 a la Ley de Trabajo y a la Ley de Seguro de Maternidad y Enfermedad (transposición de la WLB): ampliación del derecho al permiso parental a una persona designada por la madre (distinta del padre) si no se ha establecido la paternidad, a raíz de una sentencia del Tribunal Constitucional (asunto n.º 2019-33-01). Un cambio normativo de 2026 permite tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos continuar trabajando y percibir el 75 % de su prestación parental, lo que reduce el desincentivo en el mercado laboral.
PT	97 %	97 %	90 %	– 6,6 puntos porcentuales	87 %	– 10,3 pp	100 %	100 %	Sin cambios significativos en la política	No se han producido reformas que afecten a los criterios fundamentales de acceso a los permisos o prestaciones.
UE-27	92 %	90 %	92 %	– 0,1 pp	89 %	– 1,0 pp	100 %	100 %		

Nota: Los países se agrupan en tres categorías de comparabilidad en función del grado de coherencia metodológica entre ambos estudios:

- los países «ampliamente comparables» comparten la misma fuente de datos y el mismo enfoque de codificación de los criterios de elegibilidad en ambos estudios;
- los países «comparables con salvedades» difieren en una o más dimensiones metodológicas, como un cambio de conjunto de datos o un ajuste en la forma de codificar las condiciones de elegibilidad, lo que puede afectar a la magnitud, pero no a la dirección del cambio;
- los países de baja comparabilidad presentan múltiples diferencias metodológicas simultáneas que hacen que la comparación numérica directa no sea fiable.

El impacto de los cambios normativos se evalúa por separado y se clasifica como «sustancial» cuando las reformas han introducido un nuevo grupo con derecho a prestaciones o han eliminado una barrera estructural de acceso, y como «modesto» cuando los cambios han ampliado marginalmente la elegibilidad dentro de un marco existente, por ejemplo, flexibilizando un umbral de cotización o aclarando un derecho ya existente.

(*) En toda la tabla, «WLB» hace referencia a la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

Anexo 5. 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 OCDE 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 qué debía medirse. A partir de este marco, se diseñó el modelo de medición, que incluyó la selección de indicadores para reflejar 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 global, tanto para cada Estado miembro como para la UE en su conjunto.

El Índice se presentó 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 detalladamente 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 única serie temporal internamente coherente. La serie anterior se ha interrumpido y ya no se actualizará. En consecuencia, los valores de la nueva serie son directamente comparables (por ejemplo, 2025 frente al 2020 recalculado), mientras que las comparaciones con las puntuaciones y clasificaciones publicadas con arreglo a la metodología anterior no son válidas.

Marco conceptual

La selección de los ámbitos para el Índice de Igualdad de Género se basó en análisis exhaustivos de documentos clave sobre políticas de igualdad de género, tanto a nivel de la UE como a nivel internacional, en marcos teóricos sobre la igualdad, en la bibliografía académica pertinente y en 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, dos ámbitos complementarios —las desigualdades entrecruzadas y la violencia— están conceptualmente vinculados a la igualdad de género, pero se excluyen del índice principal, ya que recogen fenómenos que solo se aplican a grupos específicos de la población. Este es el caso, por ejemplo, de la violencia de género contra las mujeres, o de las brechas de género entre determinados grupos de población, como las personas con discapacidad o las familias monoparentales. Cada ámbito se subdivide a su vez en subámbitos.

Trabajo. Las experiencias de las mujeres y los hombres en el mercado laboral siguen siendo notablemente 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). Además, se concentran en sectores como la educación y la salud, mientras que siguen estando infrarrepresentadas en ciencia, tecnología e ingeniería. Este 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 salarios y otras fuentes de ingresos, como las pensiones. Las mujeres suelen tener ingresos más bajos que los hombres, lo que merma su independencia financiera y aumenta su riesgo de pobreza a lo largo de toda la vida (EIGE, 2019b, 2024a).

Conocimiento. Las brechas de género en la educación han evolucionado con el tiempo. Hoy en día, las mujeres jóvenes tienen más probabilidades que los hombres jóvenes de completar la educación secundaria superior y de 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 (STEM), mientras que los hombres lo están en los estudios relacionados con la salud, la educación y el 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, los cuidados 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 los cuidados no remunerados (EIGE, 2021b). La reducción de las brechas de género en el cuidado no remunerado se debe, en gran medida, a que las mujeres realizan menos tareas, y no a que los hombres realicen más. Como consecuencia, las mujeres tienen menos oportunidades de dedicarse a otras actividades, como la participación cultural, cívica o social.

Poder. La igualdad de género se ve determinada en gran medida por la escasa presencia de las mujeres en la toma de decisiones. Persisten 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, 2024c, 2025c). La infrarrepresentación de las mujeres en 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 los hábitos de vida entre mujeres y hombres vienen determinadas tanto por factores biológicos como sociales. Las mujeres suelen vivir más tiempo que los hombres, pero pasan menos años con 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 de riesgo. Estas diferencias ponen de relieve la necesidad de considerar el género tanto como un determinante de los resultados de salud como un factor que condiciona los comportamientos (EIGE, 2021a; OMS, 2021).

Desigualdades entrecruzadas. 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 dar lugar a desigualdades (EIGE, 2019a). Por ejemplo, durante la pandemia de COVID-19, las mujeres y los hombres jóvenes, así como las familias monoparentales —en su mayoría madres—, se encontraban entre los grupos más gravemente afectados por la pérdida de empleo (EIGE, 2022b). Aunque es crucial, este ámbito queda excluido 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 materia de trabajo, salud, recursos económicos, poder, educación y cuidados. Estadísticamente, se diferencia de los ámbitos principales: mientras que estos comparan las situaciones de mujeres y hombres, el ámbito de la violencia se centra exclusivamente en las experiencias de las mujeres. Por lo tanto, el objetivo no es medir las brechas de género, sino

supervisar el fenómeno de la violencia contra las mujeres y apoyar su erradicación. El marco de medición completo 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 del informe del Índice (EIGE, 2025a).

Marco de medición

El cálculo del Índice de Igualdad de Género sigue un proceso estructurado que consta de los siguientes pasos principales.

Paso 1: selección de indicadores

Los indicadores se eligen para cubrir los seis ámbitos fundamentales definidos conceptualmente, basándose en fundamentos teóricos y en un análisis de las fuentes estadísticas armonizadas 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: tratamiento de los indicadores

Una vez seleccionados, los indicadores se estandarizan 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 ([56]).

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 ([57]).

Paso 3: cálculo de la métrica de la brecha de género

El Índice mide las brechas de género comparando las posiciones relativas de mujeres y hombres de
de forma simétrica. Una desventaja para las mujeres (por ejemplo, unos ingresos más bajos) se trata de la misma manera que una desventaja para los hombres (por ejemplo, un menor nivel de estudios superiores). La brecha de género se calcula de la siguiente manera:

$$\text{brecha de género} = * \begin{cases} \dfrac{\text{hombres} - \text{mujeres}}{\text{hombres hombres}} & \text{si mujeres} \leq \\ \dfrac{\text{mujeres} - \text{hombres}}{\text{hombres mujeres}}, & \text{si mujeres} > \end{cases}$$

(56) Por ejemplo, las variables que miden la «participación en la educación superior» o los «años de vida saludable» tienen una dirección positiva, ya que es deseable aumentar el nivel educativo o llevar 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, a efectos del Índice, el indicador se invirtió a «no estar en riesgo de pobreza laboral».

(57) Por ejemplo, el indicador que mide la proporción de miembros de los parlamentos nacionales se calculó como el porcentaje de mujeres en los parlamentos respecto a la población de cada Estado miembro de 18 años o más (población de referencia más cercana).

Una formulación equivalente es:

$$\text{brecha de género} = 1 - \frac{\min(\text{mujeres}, \text{hombres})}{\text{máx}(\text{mujeres}, \text{hombres})}$$

Los valores resultantes están comprendidos entre 0 y 1, donde 0 representa la plena igualdad y 1 representa la máxima desigualdad. Para facilitar la interpretación, los valores se invierten tomando el complemento, de modo que 1 representa la plena igualdad y 0 representa la plena desigualdad.

Paso 4: agregación a nivel de subdominio, dominio e índice

En el paso final, las brechas de género se agregan según 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 de 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 dominio se agregan en el Índice de Igualdad de Género global utilizando una media geométrica ponderada.

Las ponderaciones de los ámbitos se obtienen mediante el proceso jerárquico analítico (**Tabla 43**), un método estructurado basado en el criterio de los expertos. Los expertos comparan la importancia de cada ámbito con la de todos los demás ámbitos por pares (por ejemplo, «¿es el trabajo más importante que la salud, y en qué medida?»). Estas comparaciones se organizan en una matriz y se procesan para obtener un conjunto coherente de ponderaciones. De este modo se garantiza que las ponderaciones finales sean transparentes y se hayan obtenido de forma sistemática, reflejando los conocimientos de los expertos y las prioridades políticas.

Tabla 43: Ponderaciones medias de los expertos utilizadas 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 comprendido entre 0 y 100, donde un valor de 100 representa la igualdad de género total y 0 representa la desigualdad de género total. Su fórmula es:

$$I_i^t = \prod_{d=1}^{6} \left\{ \prod_{s=1}^{ns_d} \prod_{v=1}^{n_s} \left(\frac{I(XX_{ivt})}{n_s} \right)^{\frac{1}{ns_d}} \right\}^{w\#HPd}$$

$i = 1,\ldots,27$ $d = 1,\ldots,6$ $s = 1,\ldots,13$

$v = 1, \ldots, 27$

n_s = número de indicadores en los subdominios

ns_d = número de subdominios en el dominio d

$w_{AHP} \in [0,1]$

PONERSE EN CONTACTO CON LA UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros Europe Direct. Puedes encontrar la dirección del centro más cercano a ti en Internet (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Por teléfono o por escrito

Europe Direct es un servicio que responde a tus preguntas sobre la Unión Europea. Puedes ponerte en contacto con este servicio:

- a través del número gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (es posible que algunos operadores cobren por estas llamadas);
- al siguiente número estándar: +32 22999696;
- a través del siguiente formulario: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en.

CÓMO ENCONTRAR INFORMACIÓN SOBRE LA UE

En línea

La información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE está disponible en el sitio web Europa (european-union.europa.eu).

Publicaciones de la UE

Puedes consultar o solicitar publicaciones de la UE en op.europa.eu/en/publications. Se pueden obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas poniéndose en contacto con Europe Direct o con tu 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, visita EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Datos abiertos de la UE

El portal data.europa.eu ofrece acceso a conjuntos de datos abiertos de las instituciones, órganos y agencias de la UE. Estos pueden descargarse y reutilizarse de forma gratuita, tanto con fines comerciales como no comerciales. El portal también ofrece acceso a una gran cantidad de conjuntos de datos de los países europeos.

Instituto Europeo para la Igualdad de Género

GENDER IGUALDAD ÍNDICE

Oficina de Publicaciones de la Unión Europea
Derecho | Datos | Publicaciones

Una agencia de la UE