



Make Mothers Matter

Estado de la maternidad en Europa 2024

Desafíos ignorados, necesidades desatendidas

Resultados de la encuesta 2024

Basado en un estudio realizado por Kantar y encargado por MMM

Introducción

La maternidad sigue siendo un tema poco explorado e insuficientemente abordado tanto en la elaboración de políticas como en el discurso social. La falta de datos completos sobre las madres intensifica los retos a la hora de diseñar políticas eficaces que respondan a sus necesidades y realidades específicas.

Para cerrar esta brecha, MMM ha lanzado el informe de la encuesta Estado de la Maternidad en Europa – 2024.

cerrar esta brecha

Introducción

Esta encuesta analiza las experiencias y desafíos cambiantes de la maternidad en toda Europa, recogiendo las percepciones de 9.600 madres en **11 países de la UE** —Bélgica, Chequia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Polonia, Portugal, Eslovaquia, España y Suecia— **así como en el Reino Unido.**

A pesar de los avances logrados con la Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020-2025, que introdujo iniciativas como la Directiva sobre Conciliación de la Vida Familiar y Profesional(1), la Directiva sobre Transparencia Salarial(2), la Directiva sobre Mujeres en Consejos de Administración(3), así como la Estrategia Europea de Cuidados(4) y la Comunicación de la UE sobre Salud Mental(5), persisten importantes brechas a nivel institucional (gran parte del éxito de estas iniciativas depende de su aplicación a nivel nacional), privado y social.

El informe aborda preguntas clave: ¿Cuáles son las realidades de la maternidad hoy en día? ¿Cuáles son los desafíos más urgentes a los que se enfrentan las madres? ¿Cómo pueden las familias, los lugares de trabajo y la sociedad adaptarse para apoyar mejor a las madres en el equilibrio de sus múltiples roles?

Al abordar estas cuestiones, el informe busca no solo informar, sino también **inspirar acciones significativas por parte de los responsables políticos, los empleadores y la sociedad en su conjunto, fomentando un entorno más equitativo y de apoyo para las madres.**

Hallazgos clave

La maternidad trae cambios profundos en la vida de la mujer, afectando significativamente la dinámica personal, familiar y profesional. El informe Estado de la maternidad en Europa 2024 destaca los siguientes hallazgos clave:

50%

de las madres afirmó que **padece problemas de salud mental** (depresión, ansiedad, agotamiento, depresión perinatal u otros)

67%

de las madres declara **sentirse sobrecargada**

La mayoría de las madres experimenta desafíos relacionados con la salud mental

Hallazgos clave

Mientras las madres evolucionan en flexibilidad y adaptabilidad, los entornos laborales siguen rezagados

23%

redujo sus horas de trabajo y el 55 % cambió su situación laboral después de tener un hijo

Sólo
35%

de las madres afirma **beneficiarse de un regreso gradual al trabajo**, el 46 % de horarios adaptados y apenas el 27 % tiene acceso a opciones de teletrabajo

Casi
27%

de las madres **declara que la maternidad ha impactado negativamente en su carrera**

Hallazgos clave

Las dinámicas familiares suelen cargar de manera desproporcionada a las madres

Hasta el
70%

de las **tareas del hogar y de cuidado**
son asumidas únicamente por las
madres, independientemente de su
situación laboral

25%

de los padres
no hizo uso del permiso de paternidad

Si se descartan los padres a quienes no se les
ofrecía permiso de paternidad en ese momento
o para quienes no era aplicable, el porcentaje
alcanza el 35 %

Hallazgos clave

29%

de las madres **no está satisfecha con la duración del permiso de maternidad** y el 44 % con las prestaciones recibidas durante ese período

41%

de las madres **considera que su rol no es reconocido por la sociedad**

32%

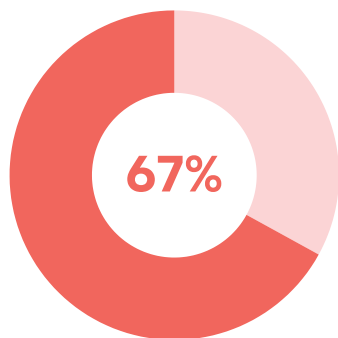
de las madres que decidieron no amamantar mencionan las **dificultades de lactancia** como motivo principal

El apoyo social y las políticas aún necesitan evolucionar

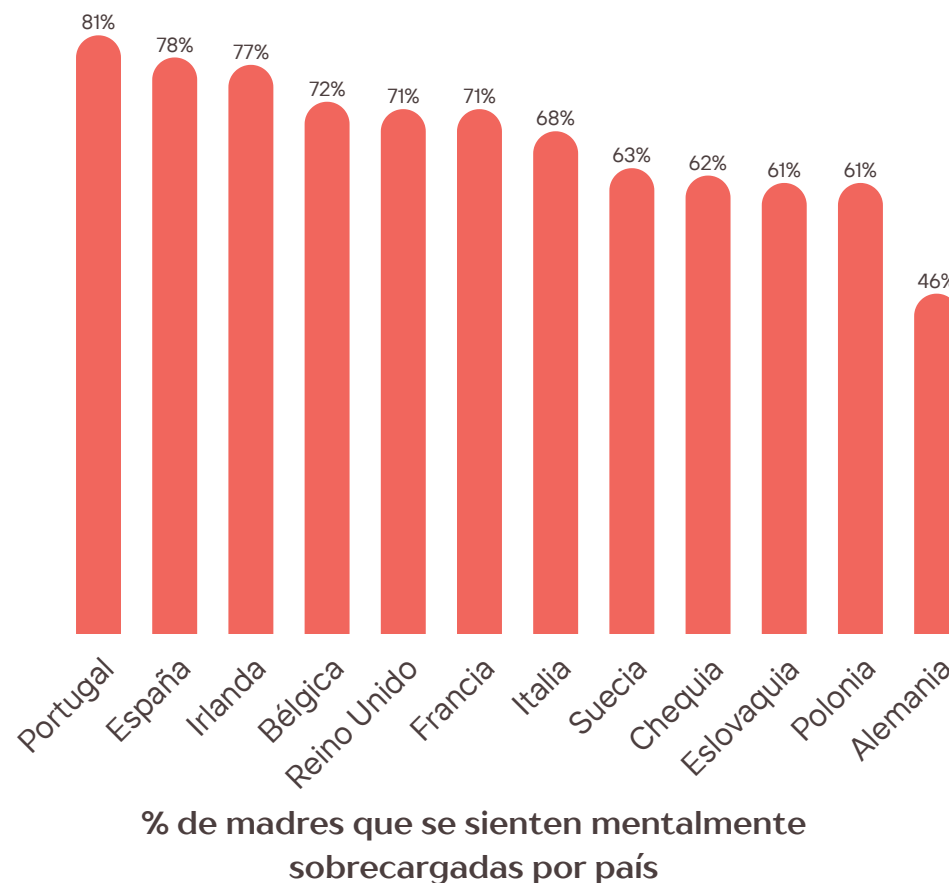
Una alerta sobre la salud mental materna: la consecuencia de tres factores principales

Más del 67 % de las madres afirma sentirse mentalmente **sobrecargada**, especialmente entre quienes tienen entre 30 y 39 años, varios hijos, hijos pequeños (0-5 años), son madres solteras o pertenecen a tramos de ingresos más bajos.

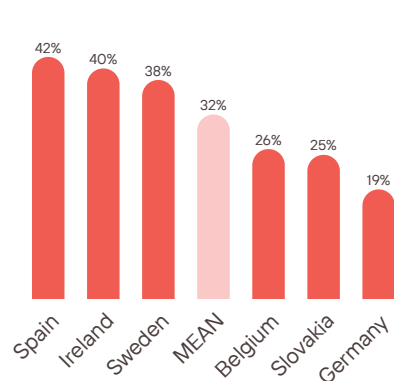
A nivel nacional, esta percepción alcanza el 81 % en Portugal, mientras que en Alemania solo el 46 % de las madres la comparte.



de las madres se sienten mentalmente
sobrecargadas

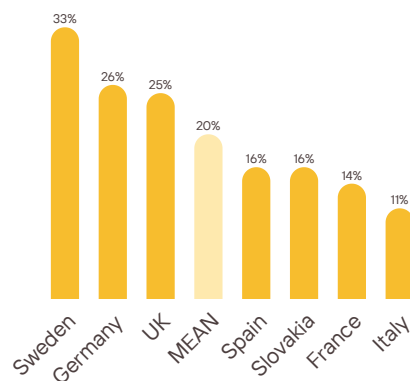


¿Has experimentado alguno de los siguientes problemas de salud mental en el último año?



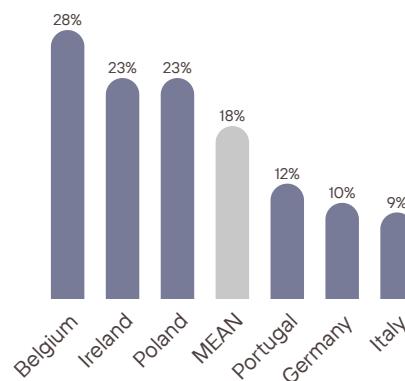
Ansiedad

(3 primeros/ 3 últimos)



Depresión

(3 primeros/ 3 últimos)



Burnout

(3 primeros/ 3 últimos)



Depresión periparto

-entre madres con niños menores de 1 año-
(3 primeros/ 3 últimos)

Al preguntar "¿Has experimentado alguno de los siguientes problemas de salud mental en el último año?", **una de cada dos madres indicó haber sufrido al menos uno de los siguientes: depresión, ansiedad, agotamiento, depresión periparto u "otros"**, mencionando con frecuencia cansancio y estrés en las respuestas abiertas.

A nivel de país, las madres en Suecia presentan las tasas más altas de depresión, las españolas de ansiedad, y las belgas de agotamiento y depresión periparto.

Las madres que enfrentan problemas de salud mental destacan “dedicarse tiempo a sí mismas” y “recibir ayuda de la familia” como elementos clave para su bienestar. Sin embargo, el autocuidado sigue siendo inaccesible para muchas, ya que solo el 51% afirma disponer de suficiente tiempo para sí mismas.

A menudo sienten que no hay apoyo disponible:

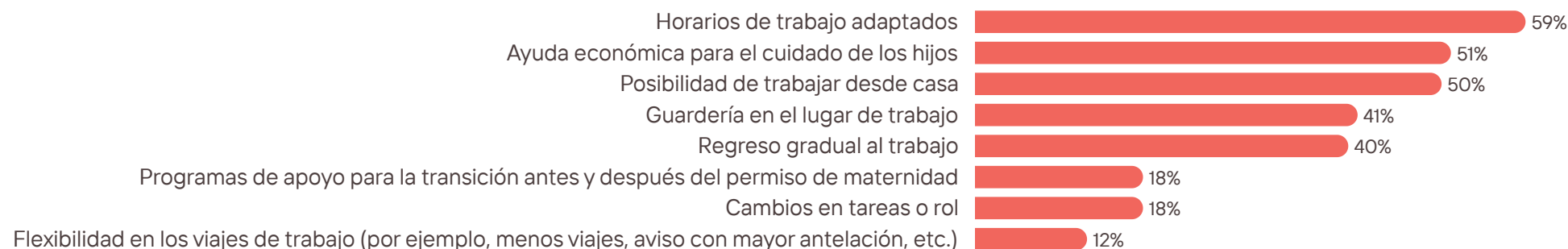
“Personne, l'anxiété et le burn out même les médecins s'en foutent”
“Nadie, la ansiedad y el agotamiento... ni siquiera a los médicos les importa”

“Nobody, I just had to get on with it”
“Nadie, simplemente tuve que seguir adelante”

“No one supported me, I always looked (to myself) for the strength to get through this”
“Nadie me apoyó, siempre tuve que buscar (en mí misma) la fuerza para superar esto”

Factor 1: Rigidez en el lugar de trabajo

Beneficios deseados al regresar al trabajo (entre madres que no los recibieron)



Regreso al trabajo sin transición

El regreso al trabajo supone desafíos únicos para las madres, de quienes a menudo se espera que **vuelvan "como si nada hubiera cambiado"**, ignorando los ajustes emocionales y físicos, así como la mayor responsabilidad que implica la maternidad.

Solo el 35 % de las madres informó haberse beneficiado de un regreso gradual al trabajo, el 46 % de horarios adaptados y apenas el 27 % tuvo acceso a opciones de teletrabajo.

Estas cifras subrayan la necesidad crítica de implementar políticas más solidarias que respondan a las realidades prácticas de las madres trabajadoras.

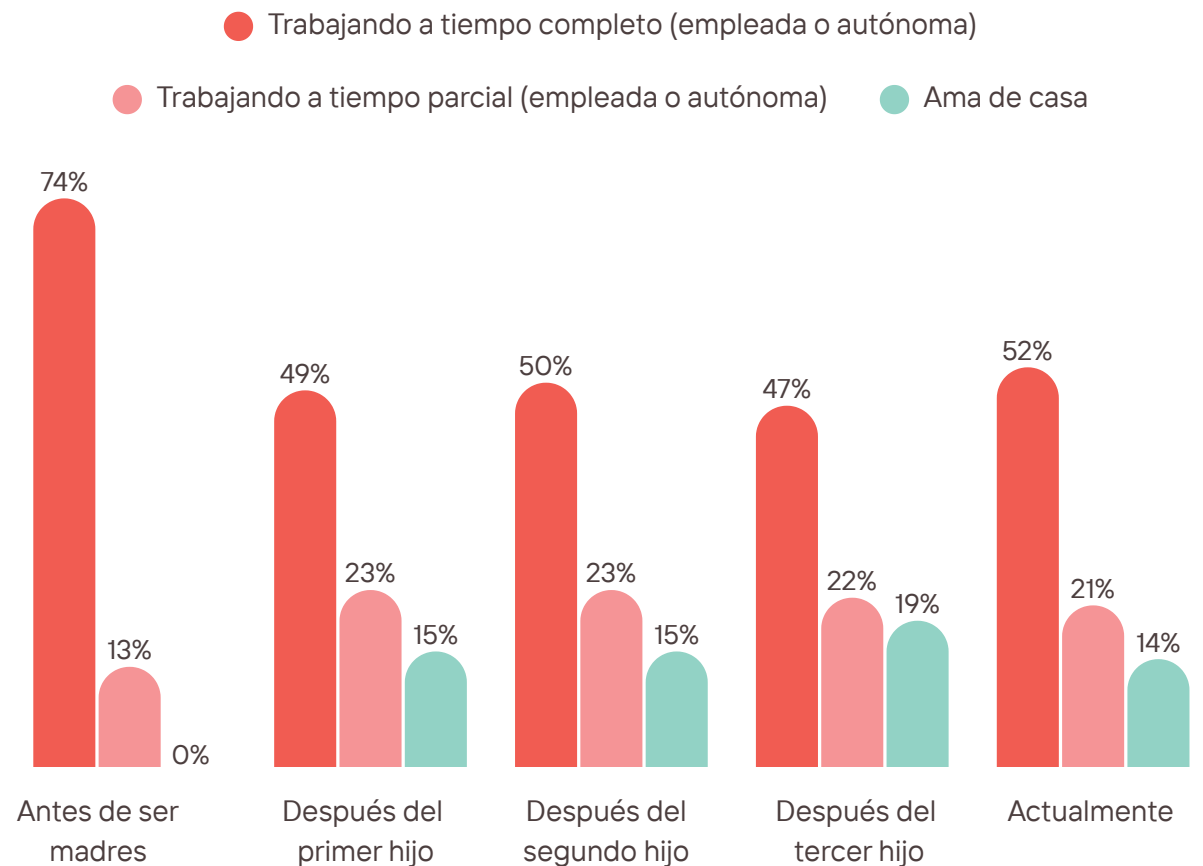
Cuando se les preguntó qué beneficios habrían facilitado su regreso al trabajo pero no se les ofrecieron, más de la mitad de las madres señalaron "horarios de trabajo adaptados", "ayuda económica para el cuidado de los hijos" y "posibilidad de trabajar desde casa"

Madres que adaptan sus horarios y situación laboral

La llegada del primer hijo tiene un impacto significativo en la carrera de una mujer, como reflejan nuestras cifras. **Justo después de tener su primer hijo**, el porcentaje de madres que trabajan a tiempo completo cae **drásticamente del 74 % al 49 %**, y un 15 % abandona completamente la fuerza laboral. Estas cifras se mantienen en gran medida con el tiempo, ya que actualmente solo el 52 % de las madres trabaja a tiempo completo.

Las madres suelen ser quienes adaptan su vida laboral para responder a las demandas de la crianza, enfrentando tanto consecuencias económicas como estancamiento profesional a cambio de **mayor flexibilidad**.

Situación laboral en distintas etapas de la vida



Motivo principal por el que las madres cambian su situación laboral tras tener un hijo



El motivo principal para el **28 % de las madres que cambiaron su situación laboral** fue querer **pasar más tiempo con su/s hijo/s**. Para el resto, factores externos las obligaron a hacerlo: un 18 % mencionó restricciones financieras como factor clave, incluyendo un 7 % por costes de guardería y un 11 % por razones económicas generales, seguido de un 14 % que citó problemas relacionados con el trabajo, con un 8 % señalando falta de flexibilidad y un **6 % informando haber sido despedidas o forzadas a dejar el trabajo por su nueva situación personal**.

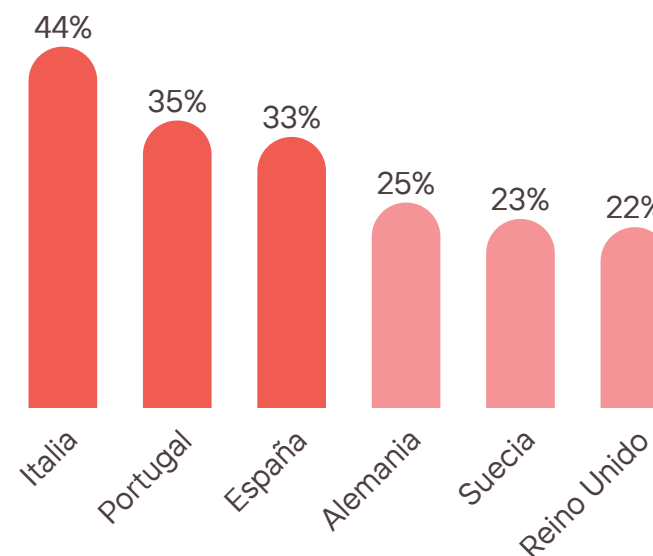
A nivel nacional, el principal motivo que lleva a las madres a cambiar su situación laboral es notablemente consistente en todos los países: el deseo de pasar más tiempo con sus hijos. Las consideraciones financieras también se encuentran entre las tres razones principales en 9 de los 12 países encuestados.

Otros motivos varían según la región:

- **La falta de flexibilidad laboral** es un factor relevante en países como España, Italia y Chequia
- **La disponibilidad limitada o inexistente de opciones de cuidado infantil** influye especialmente en Polonia, Alemania e Irlanda
- **Los altos costes de cuidado infantil** son particularmente significativos en Reino Unido, Irlanda y Francia

Cambiar la situación laboral no siempre es una elección. De hecho, el 30 % de las madres encuestadas no está satisfecha con su situación, con cifras que van del 22 % en Reino Unido al 44 % en Italia.

Madres no satisfechas con su situación laboral (3 primeros/ 3 últimos)

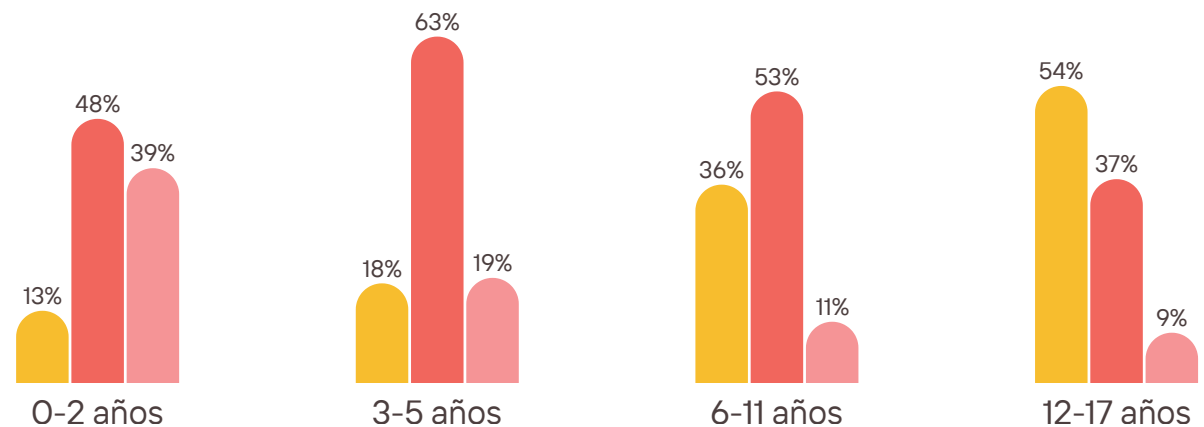


Al ser consultadas sobre cómo equilibrar las responsabilidades profesionales y familiares, las madres suelen manifestar su preferencia por trabajar a tiempo parcial mientras dedican tiempo al cuidado de sus hijos, especialmente hasta que el hijo más pequeño alcanza al menos los 12 años.

- Preferiría una carrera a tiempo completo
- Preferiría combinar trabajo a tiempo parcial y cuidado de la familia
- Preferiría dedicarme a cuidar de mi familia a tiempo completo

Esto indica que **la trayectoria profesional de una madre tiende a adaptarse a las necesidades cambiantes de su familia**, en lugar de seguir un camino lineal y constante.

Estas cifras pueden variar de un país a otro.



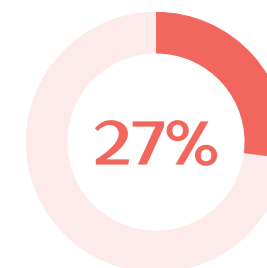
¿Cómo preferirías equilibrar el trabajo y la vida familiar durante estas etapas de la vida de tus hijos?

El impacto negativo de la maternidad en el trabajo: la “penalización por maternidad”

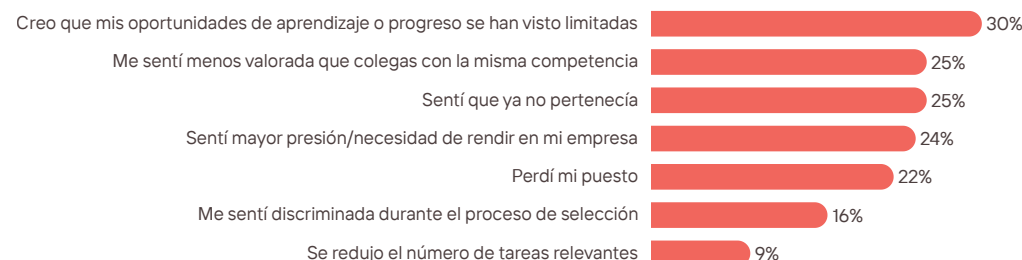
Más de una de cada cuatro madres (27 % de la muestra total) afirma que la maternidad ha tenido un efecto negativo en su trabajo o carrera. Esta percepción es especialmente frecuente entre madres de Irlanda (36 %), Alemania y Reino Unido (31 % cada uno), quienes reportan las tasas más altas de impactos negativos en su empleo debido a la maternidad.

Como se mostró anteriormente, el 23 % de las madres en nuestro informe redujo sus horas de trabajo, muchas de ellas pasando de empleo a tiempo completo a tiempo parcial: sacrifican progresión y recompensas profesionales para tener más control sobre su tiempo laboral y ganar flexibilidad. Este cambio tiene implicaciones de largo alcance:

- **Estancamiento profesional:** el 30 % de las madres encuestadas sintió que sus oportunidades de aprendizaje o progreso se habían visto limitadas. Este estancamiento, que afecta la trayectoria profesional a largo plazo, suele generar frustración y estrés emocional, aumentando la carga que muchas madres enfrentan.
- **Impacto financiero:** el 39 % de las madres reportó una disminución en sus ingresos habituales, a menudo mientras mantenían el mismo nivel de responsabilidades. Esto no solo afecta sus ganancias actuales y potenciales, sino que también tiene consecuencias a largo plazo sobre sus derechos de pensión.
- **Reducción de la calidad del trabajo:** los empleos a tiempo parcial suelen ser de menor calidad, con menos autonomía y flexibilidad.



de las madres afirma que la maternidad ha afectado negativamente su trabajo o carrera



Impacto negativo de la maternidad en el trabajo – efectos sobre la progresión profesional

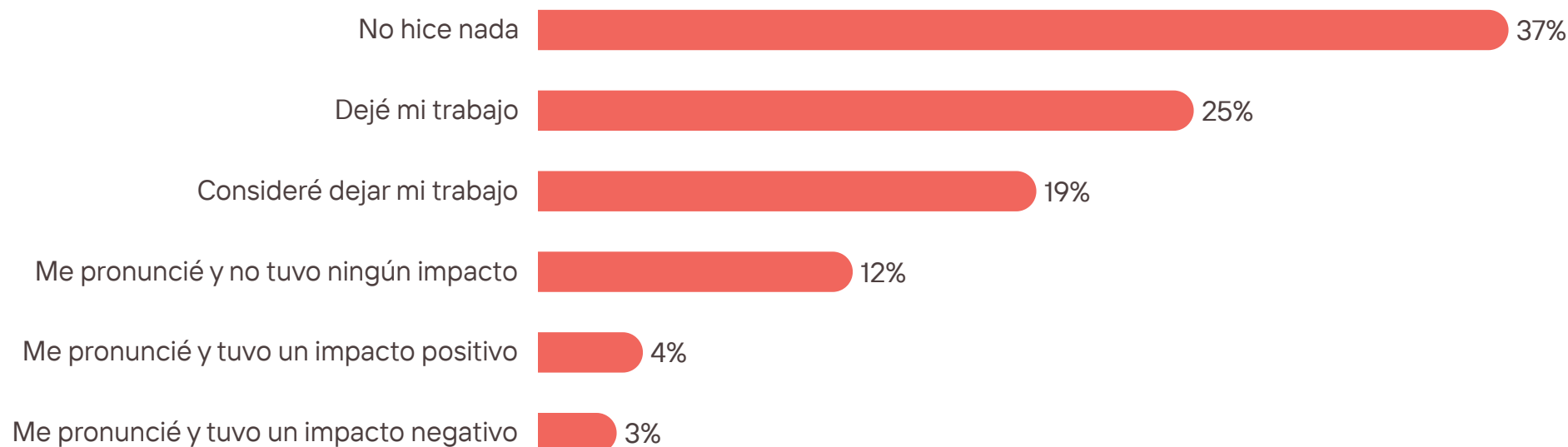


Impacto negativo de la maternidad en el trabajo – efectos financieros

Las madres que enfrentan el impacto negativo de la maternidad en sus carreras a menudo lo aceptan, y el 37 % no toma ninguna medida para afrontar estos desafíos.

Esta falta de respuesta no es simplemente un acto de pasividad, sino que surge de barreras prácticas como el alto costo de la asistencia legal, el tiempo limitado para navegar sistemas complejos, el desconocimiento de los mecanismos de apoyo para desafiar estas injusticias de manera efectiva, o el miedo a represalias —como la pérdida del empleo, la reducción de oportunidades de promoción o la estancación salarial.

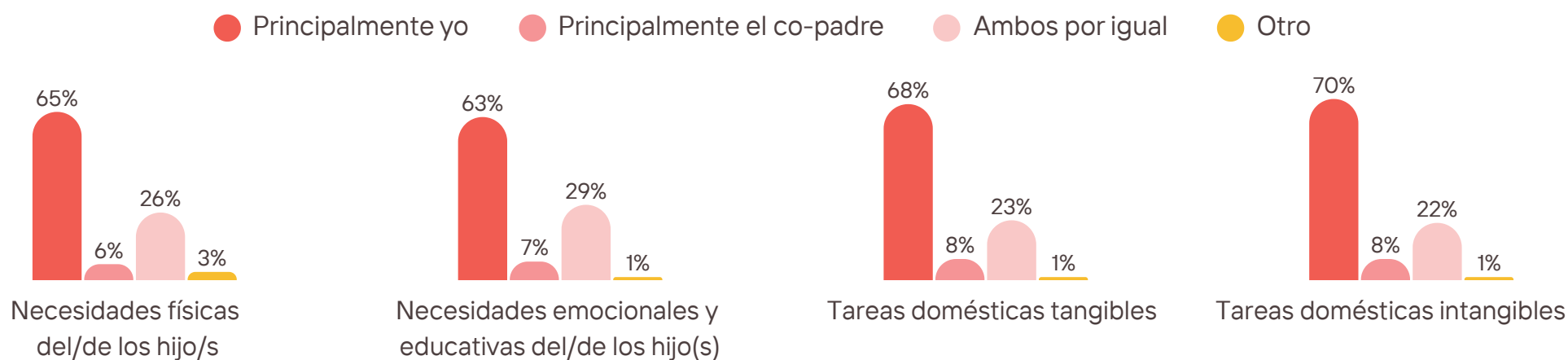
Acciones emprendidas por las madres ante los efectos negativos de la maternidad en sus carreras (%)



Factor 2: Dinámicas familiares desequilibradas

Persistencia de las desigualdades de género en el hogar

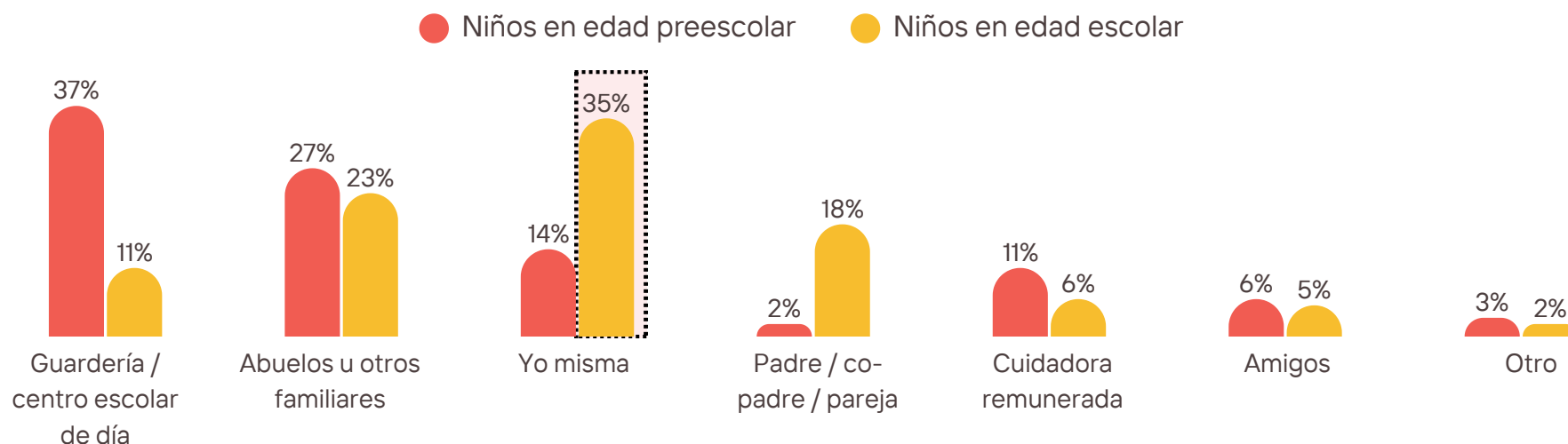
Nuestro informe identifica un desequilibrio persistente en las responsabilidades domésticas, con las madres asumiendo de manera desproporcionada tanto las tareas tangibles (por ejemplo, cocinar, limpiar) como las intangibles (planificación, organización), independientemente de si trabajan fuera de casa o no.



Reparto del trabajo doméstico y de cuidados

Al centrarnos en el **cuidado infantil**, la **fuentes de apoyo** varía según la edad del niño. Los padres de niños en edad preescolar suelen recurrir a guarderías, centros de educación infantil y a familiares, especialmente las madres trabajadoras y las madres de niños de 3 a 5 años.

A medida que los niños llegan a la edad escolar, la implicación de los padres se vuelve más relevante, siendo **las madres las que continúan asumiendo el rol principal de cuidadoras**. Esto pone de relieve que las madres siguen siendo las principales responsables del cuidado, incluso a medida que los hijos crecen.



Primera opción de apoyo en el cuidado infantil

También es importante señalar que un **25% de las madres afirma vivir con miembros del hogar con necesidades adicionales de cuidado**, ya sea un niño u otro adulto (incluyéndose a sí mismas).

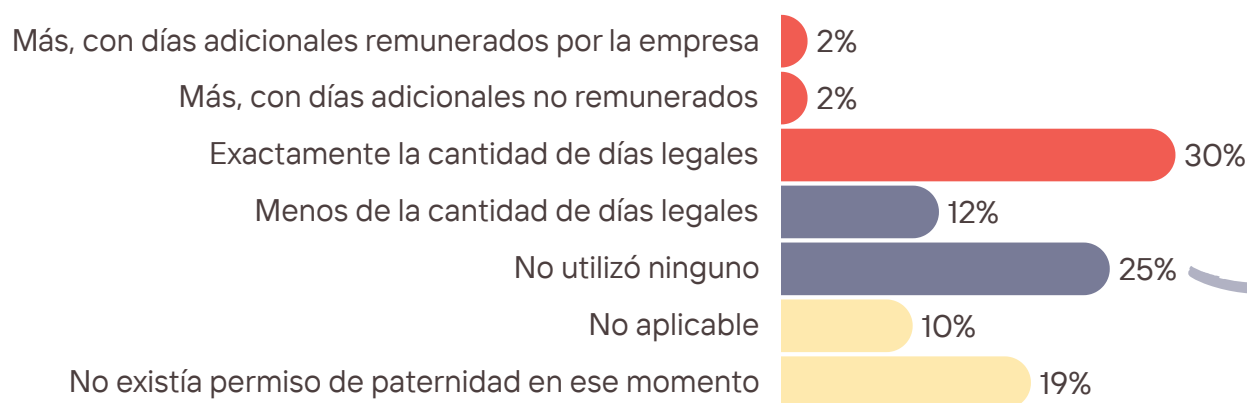
Esta situación puede deberse a una discapacidad, problemas de salud (físicos o mentales) u otras razones. Esto aumenta la carga de trabajo y el estrés emocional que muchas madres enfrentan como cuidadoras, lo que complica aún más su capacidad para equilibrar sus responsabilidades personales, profesionales y familiares.

Permiso de paternidad insuficiente y poco utilizado

A pesar de los avances recientes en las políticas de permisos parentales, **el permiso de paternidad sigue siendo insuficiente**. Las disposiciones actuales no responden a las necesidades específicas de las diversas familias y, a menudo, carecen de una compensación adecuada. Además, en muchos países el permiso de paternidad está significativamente infrautilizado.

Un 25% de los padres no tomó ningún permiso de paternidad, principalmente por motivos económicos (42%) y por presión laboral (26%).

Esta infrautilización del permiso de paternidad perpetúa el desequilibrio en los roles de cuidado dentro de las familias, lo que obliga a las madres a asumir una carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos, al tiempo que se pierde la oportunidad para que los padres desarrollen un vínculo más fuerte con sus hijos y tomen conciencia del valor y el esfuerzo que implica el cuidado de los mismos.



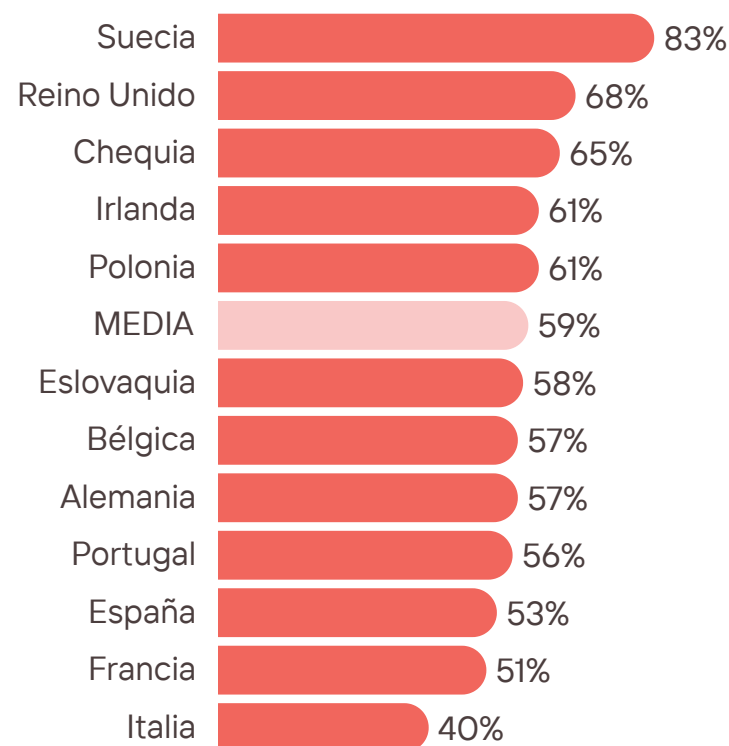
Uso del permiso de paternidad por parte del padre/co-padre

Factor 3: Apoyo social y político insuficiente

Sensación de (falta de) reconocimiento

Aunque el **80%** de las palabras que las madres utilizan para describir la maternidad son positivas —como "**amor**", "**alegría**" y "**felicidad**"—, también aparecen con frecuencia términos como cansancio y sacrificio.

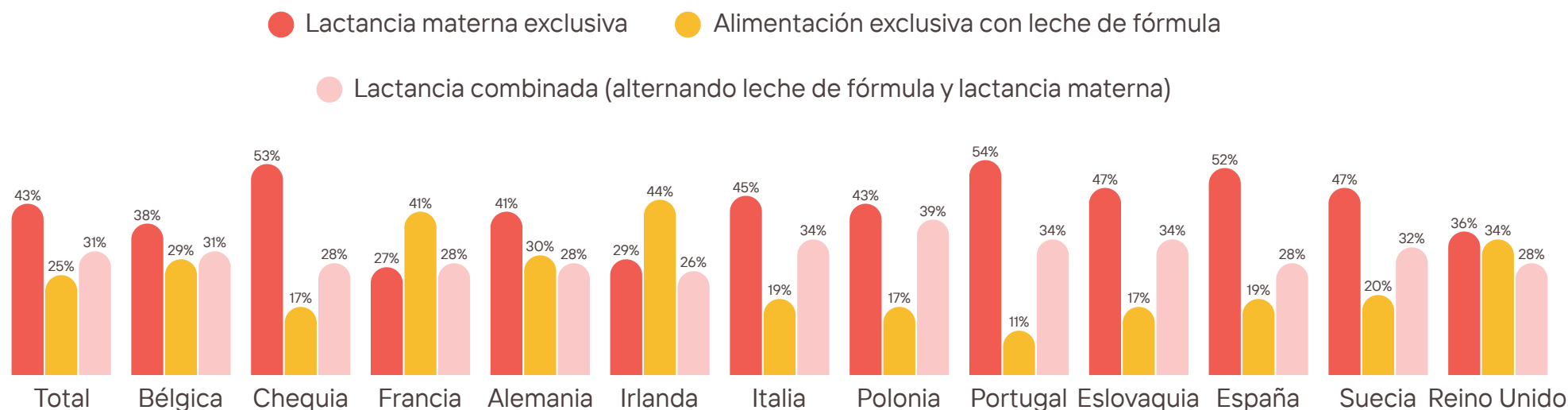
Aun así, el 41% de las madres se sienten poco valoradas por la sociedad, con percepciones que varían de manera significativa entre países.



% de madres que sienten que su papel como madre es reconocido por la sociedad (clasificación por países)

Desafíos de la lactancia materna

Casi todas las madres (96%) que participaron en la encuesta, independientemente de su situación laboral u ocupación, afirmaron sentirse **satisfechas con su decisión sobre cómo alimentar a su bebé**. En general, las madres priorizan la lactancia materna exclusiva o la lactancia combinada durante los primeros seis meses de vida del bebé, con algunas excepciones como Francia e Irlanda, donde la alimentación exclusiva con leche de fórmula es más frecuente.



Opciones de alimentación en los primeros seis meses de vida del bebé

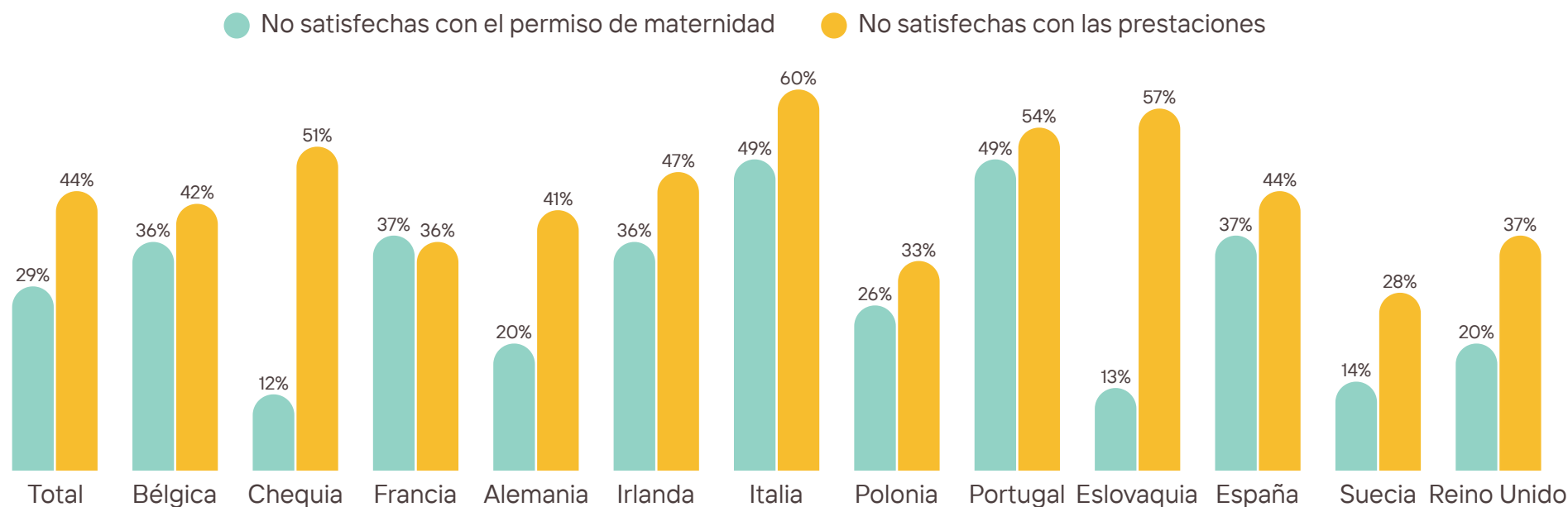
Pero la lactancia materna no siempre resulta tan natural como parece y **puede convertirse en una experiencia desafiante para muchas madres**. Entre el 25% de las madres que optaron por la alimentación exclusiva con leche de fórmula, un 46% mencionó "motivos personales", un 44% señaló "dificultades con la lactancia" y un 18% indicó "razones médicas" (propias o del bebé). De manera similar, entre las madres que dejaron de amamantar antes de lo que hubieran deseado, el 48% señaló "dificultades con la lactancia" y el 16% mencionó "razones médicas".

Entre los desafíos más comunes de la lactancia se encuentran los problemas de agarre, la baja producción de leche, el dolor o infecciones como la mastitis. Sin la **orientación y el apoyo adecuados**, estas dificultades pueden llevar al destete precoz, incluso cuando la madre desea continuar amamantando.

Permiso y prestaciones de maternidad insuficientes

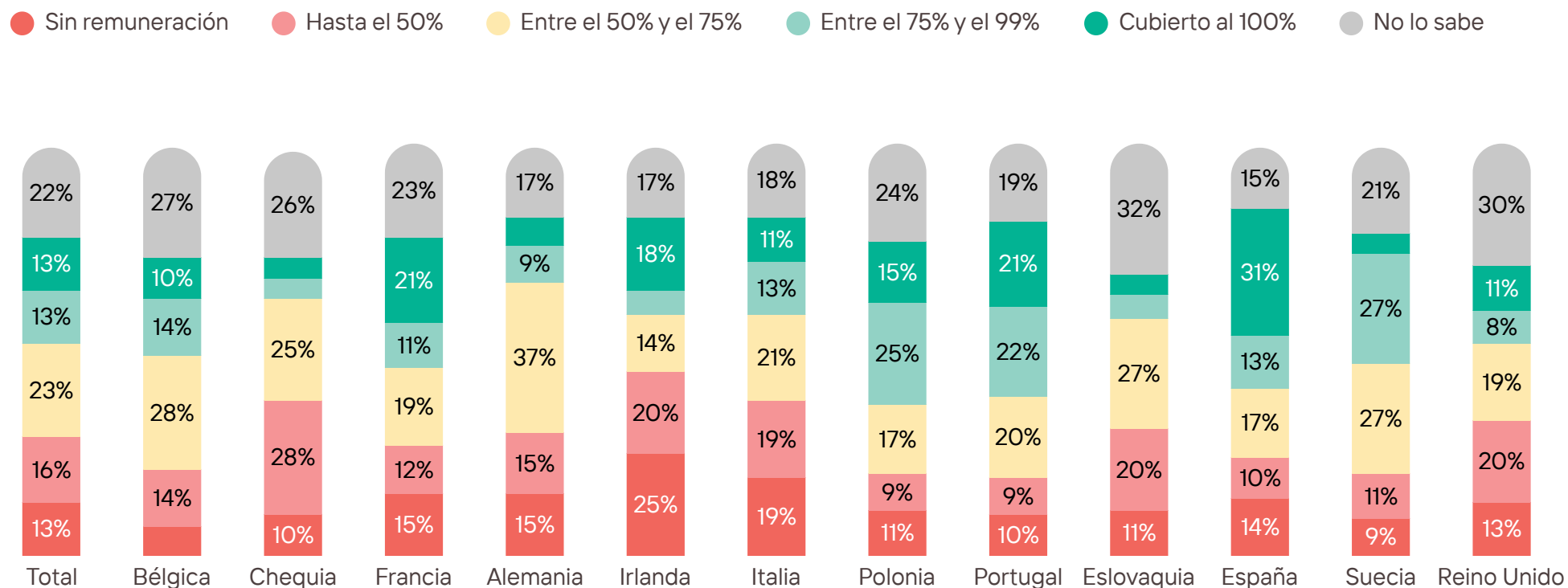
Muchas madres se enfrentan a dificultades por no disponer de tiempo suficiente para recuperarse y cuidar a sus recién nacidos. Según nuestro informe, el 30% de las madres considera que el permiso de maternidad es insuficiente (una cifra que asciende al 49% en Portugal e Italia). Además, el 44% opina que este permiso está mal remunerado, alcanzando niveles de insatisfacción del 60% en Italia, 57% en Eslovaquia y 54% en Portugal.

A pesar de ello, las madres son más propensas a prolongar su baja por maternidad, incluso si no es remunerada: un 14% lo hizo, frente a solo un 4% de los padres.



Insatisfacción con el permiso y las prestaciones de maternidad por país

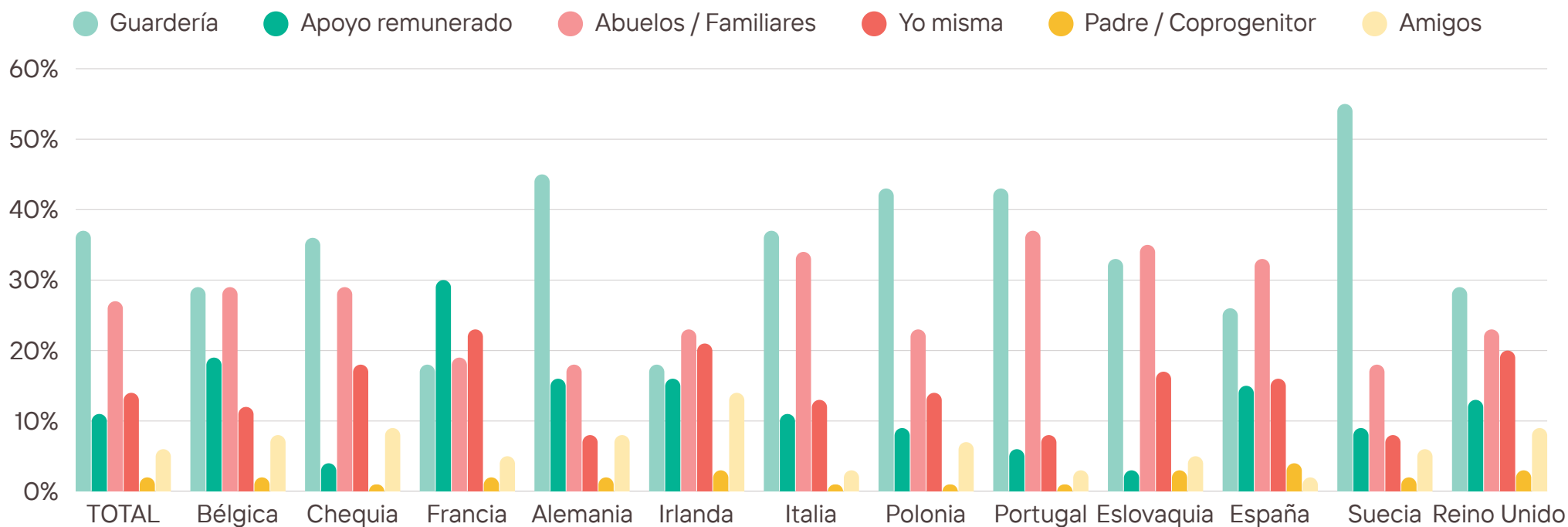
Cuando se preguntó a las madres por el porcentaje promedio de su salario recibido durante el permiso de maternidad (independientemente de la institución que lo abonara), **solo un 13% declaró haber recibido el 100% de su sueldo**, y otro 13% afirmó haber percibido más del 75%. Las madres españolas destacan especialmente: un 31% informó haber recibido el 100% de su salario habitual durante la baja por maternidad, frente a apenas un 5% de las madres eslovacas.



Ingresos durante el permiso de maternidad por país
(independientemente de la institución de la que procediera)

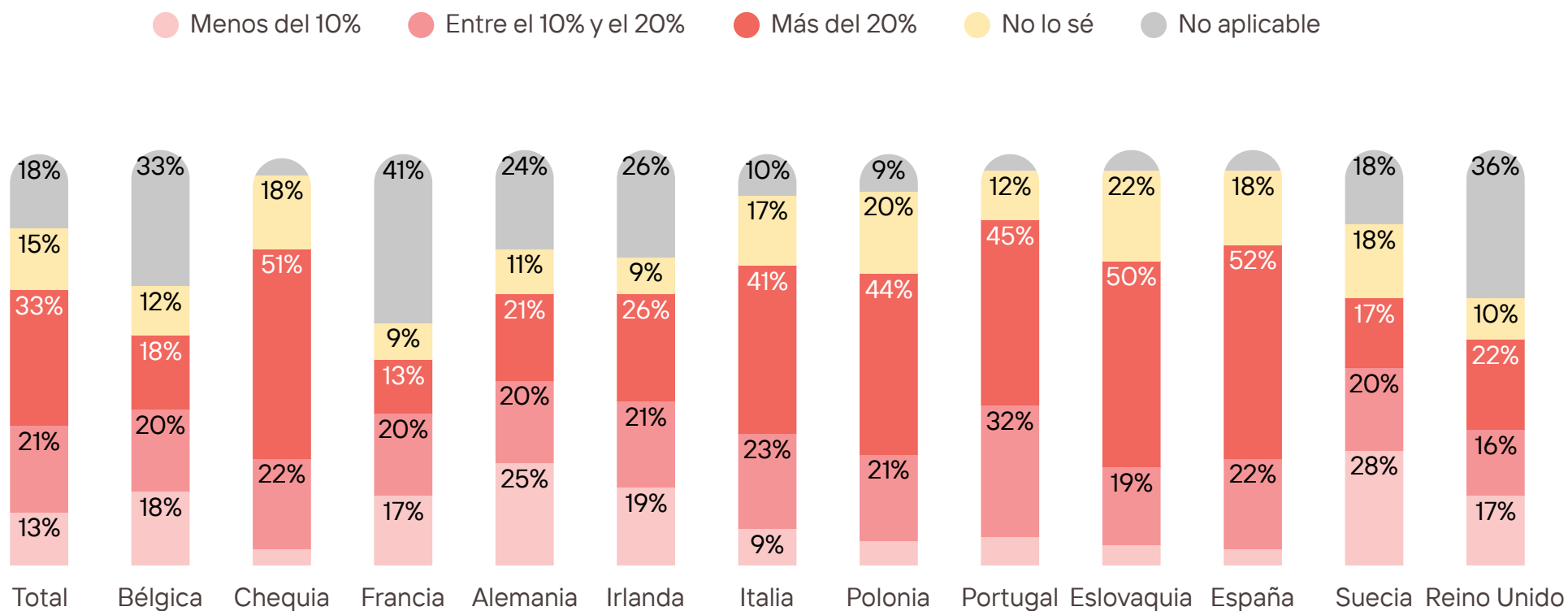
Disponibilidad y costes del cuidado infantil

El acceso a un cuidado infantil asequible y de calidad constituye un reto importante, y las fuentes de apoyo para el cuidado de los niños en edad preescolar varían considerablemente entre países. Por ejemplo, el uso de guarderías es especialmente alto en Suecia y Alemania. El **apoyo familiar** sigue siendo esencial en todos los países, siendo la principal opción de cuidado en España y Eslovaquia, y teniendo un peso equivalente al de las guarderías en Bélgica. En Francia, el apoyo remunerado en el hogar parece desempeñar un papel más relevante que en otros países.



Apoyo al cuidado infantil para niños en edad preescolar (por país)

Los gastos de cuidado infantil representan más del 20% de los ingresos familiares para un 33% de las familias, lo que supone una carga financiera considerable. España destaca con la proporción más alta de padres (52%) que destinan más del 20% de sus ingresos al cuidado infantil. En contraste, Francia presenta el porcentaje más bajo, con sólo un 13% de padres que dicen dedicar esa misma parte de sus ingresos a dicho concepto.



Gastos de cuidado infantil por país
(% de los ingresos totales del hogar)

Recomendaciones y conclusión

Los retos a los que se enfrentan las madres hoy en día no son solo suyos, sino que **afectan al conjunto de la sociedad y exigen una respuesta colectiva.**

Para apoyarlas de verdad, debemos avanzar hacia un sistema que valore el **cuidado** como un pilar esencial para la estabilidad y el bienestar social, compartiendo la responsabilidad colectiva de criar a los hijos. Como dice el proverbio, “hace falta una aldea entera para criar a un niño”, y ha llegado el momento de que esa aldea apoye también a las madres.



Recomendaciones de MMM

Mejorar el apoyo a la salud mental materna

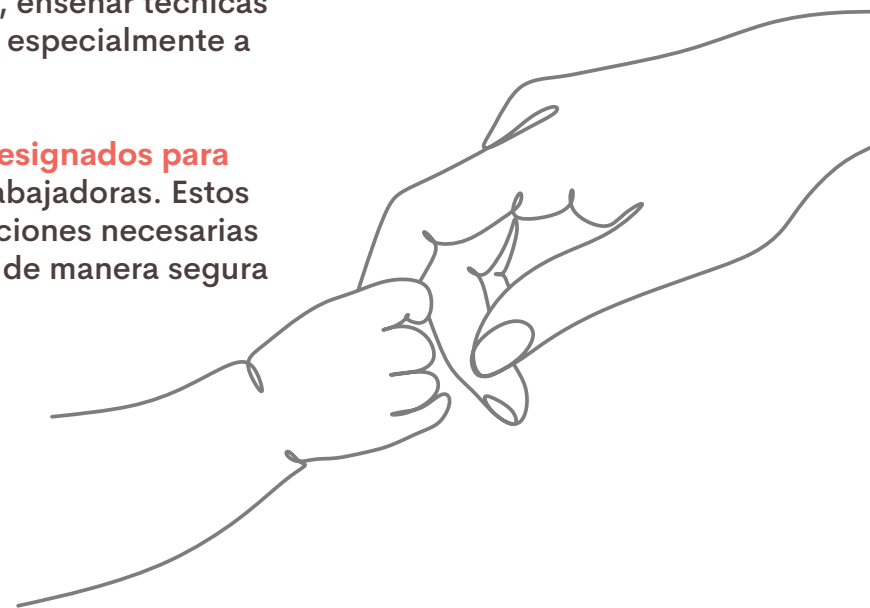
- Invertir en el desarrollo de **servicios de salud mental descentralizados y comunitarios**, que incluyan un enfoque holístico de la salud que integre el bienestar físico y mental. Asegurar que este enfoque esté **presente en todos los servicios con los que interactúan las madres** durante el embarazo y especialmente en el periodo posparto, incluyendo ginecólogos, médicos de cabecera, pediatras, psicólogos, trabajadores sociales, entre otros.
- Invertir en investigación y **recopilar datos sobre la salud mental materna** para evaluar mejor los síntomas, la demografía y los apoyos disponibles para madres con condiciones de salud mental.
- **Incluir la salud mental como parte integral de las emergencias sanitarias**, garantizando su protección y promoción para favorecer el bienestar general y la resiliencia.
- **Mejorar la alfabetización en salud mental**, con especial atención al período periparto, asegurando la difusión de información culturalmente adecuada, multilingüe y de fácil comprensión.
- Invertir en **herramientas de detección y guías clínicas adaptadas a todas las madres**, prestando especial atención a los factores interseccionales que intensifican los desafíos para algunas, como la raza, la pobreza, la etnia o el estatus migratorio, entre otros.



Recomendaciones de MMM

Ampliar el apoyo especializado a la lactancia materna

- Los hospitales, centros de salud comunitarios y programas de apoyo maternal deben contar con **consultoras de lactancia especializadas**. Estos profesionales deben estar disponibles para brindar orientación individualizada, enseñar técnicas adecuadas de lactancia y ofrecer apoyo emocional a las madres, especialmente a aquellas que enfrentan dificultades.
- **Los lugares de trabajo deberían habilitar espacios privados y designados para amamantar o extraer leche**, con el fin de apoyar a las madres trabajadoras. Estos espacios deben ser cómodos, higiénicos y contar con las instalaciones necesarias para garantizar que las madres puedan alimentar o extraer leche de manera segura y digna.

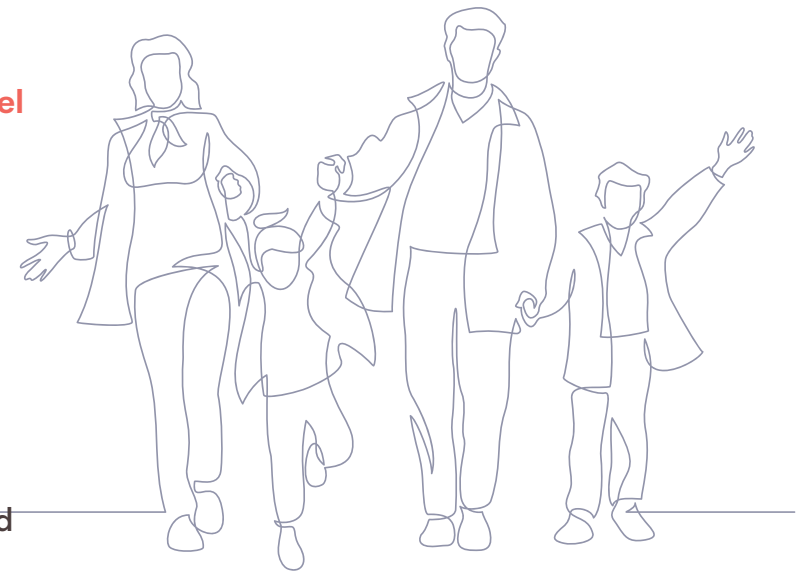


Recomendaciones de MMM

Promover lugares de trabajo favorables para la familia

Dirigidas a los responsables de políticas de la UE

- Ampliar el derecho actual, previsto en la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar, para que los padres puedan solicitar condiciones de trabajo flexibles para el cuidado de los hijos **hasta los 18 años**.
- Implementar el **derecho a modalidades de trabajo flexibles** (reducción de jornada, horarios flexibles, flexibilidad en el lugar de trabajo, etc.), **y no sólo el derecho a solicitarlas**, tal como establece la Directiva de conciliación. Las modalidades de trabajo flexibles son fundamentales durante toda la vida profesional de los padres, prestando especial atención al retorno tras la baja por maternidad.
- Asegurar la **aplicación efectiva de sanciones** en todos los Estados miembros contra la discriminación basada en responsabilidades familiares en el ámbito laboral.
- Supervisar la implementación completa de la **Directiva de Transparencia Salarial de la UE** para garantizar la adopción efectiva del principio de igualdad de salario por trabajo de igual valor, junto con la Directiva de Mujeres en Consejos de Administración en toda la UE. Además, ampliar el alcance de esta última para **incluir empresas no cotizadas y pymes**, con un énfasis más fuerte en la promoción de la igualdad de género en puestos ejecutivos.



Recomendaciones de MMM

Dirigidas al sector privado

- Fomentar que estas acciones formen parte de las políticas de responsabilidad social corporativa (RSC), como el certificado EFR en España (miembro de la red MMM, 'Más Familia') o el movimiento y certificación en Francia 'Be Family' (cofundado por MMM).
- Implementar políticas transformadoras que aseguren que las empresas se adapten a las necesidades de los trabajadores—especialmente padres y cuidadores, con un enfoque particular en las madres. Entre las acciones clave se incluyen:
 - i. Ofrecer opciones de trabajo flexibles, como reducción de jornada (por ejemplo, semana laboral de 4 días sin reducción salarial), horarios flexibles, teletrabajo y derecho a la desconexión.
 - ii. Proporcionar canales de denuncia accesibles para padres que enfrenten discriminación por responsabilidades de cuidado, incluyendo herramientas digitales.
 - iii. Financiar guarderías y apoyar soluciones de cuidado infantil centradas en la familia y en el desarrollo.
 - iv. Crear espacios para la lactancia materna.
 - v. Respaldar programas de desarrollo profesional para madres que trabajan a tiempo parcial.

Recomendaciones de MMM

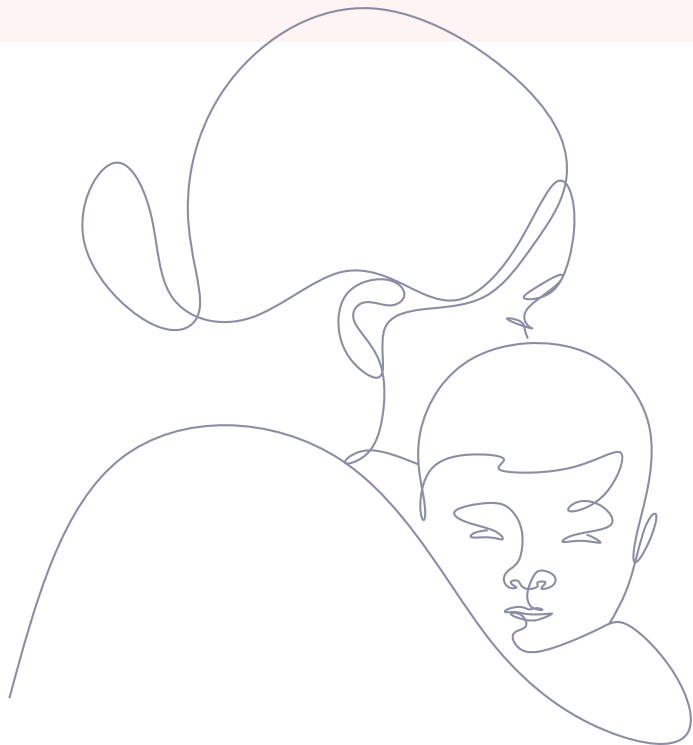
Reconocer y redistribuir el trabajo familiar no remunerado

Redefinir el concepto de “trabajo” como un término holístico que incluya tanto las contribuciones remuneradas como las no remuneradas, reconociendo el trabajo no remunerado como esencial y merecedor de acceso a derechos sociales, como seguridad social, educación y formación.

- Introducir “**créditos de cuidado**” en todos los Estados miembros para compensar los períodos de interrupción laboral dedicados al cuidado informal de la familia, garantizando que estos créditos contribuyan de manera justa a los **derechos de pensión**.
- Ampliar el permiso de cuidadores, tal como se establece en la Directiva (UE) 2019/1158 sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar, más allá de los cinco días actuales por año, y hacerlo obligatorio con compensación. Asegurar que la remuneración por este permiso sea al menos equivalente al nivel nacional de subsidio por enfermedad, reconociendo el papel esencial de los cuidadores en la sociedad. Este permiso remunerado debería aplicarse a todas las situaciones en las que se brinda cuidado a miembros de la familia, incluyendo hijos, otros miembros menores del hogar, personas mayores, enfermas o con discapacidad.
- Garantizar que en todos los Estados miembros de la UE los padres y madres, especialmente los padres y madres solteros/as, aquellos con más de tres hijos (familias numerosas) y quienes cuidan de un miembro del hogar con discapacidad o necesidades especiales, tengan derecho a **transferencias de ingresos y mejoras en la pensión**.
- Reconocer y validar las **competencias adquiridas a través del trabajo de cuidado no remunerado**, dado que las habilidades desarrolladas en la vida familiar son transferibles al ámbito laboral. Esto puede lograrse mediante el desarrollo de un certificado europeo de competencias familiares, inspirado en iniciativas como el sistema francés VAE, la herramienta MAAM, FamCompass, el Proyecto MOM y esfuerzos privados como LifeFeed.
- Realizar **encuestas de uso del tiempo con mayor frecuencia**, con especial atención a medir el tiempo dedicado al cuidado y al trabajo doméstico, así como la composición del hogar.
- Integrar la perspectiva de género en todas las políticas.
- **Sensibilizar**—especialmente en las escuelas—sobre los sesgos de género persistentes que influyen en el comportamiento dentro del hogar, los lugares de trabajo y más allá.

Recomendaciones de MMM

Mejorar y fomentar los permisos parentales

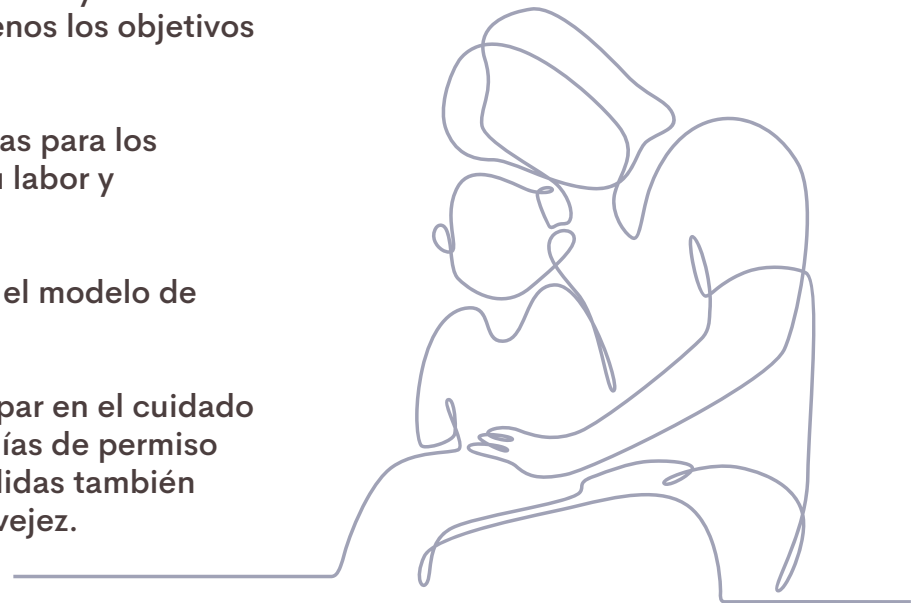


- **Ampliar y garantizar permisos de maternidad, paternidad (con al menos un mes obligatorio para los padres), parentales y por cuidado de familiares**, asegurando que sean prolongados y adecuadamente remunerados. La flexibilidad y la adaptabilidad deben estar en el centro de estas políticas, permitiendo que las familias ajusten sus permisos según sus necesidades personales.
- Asegurar que se tenga en cuenta la situación de los trabajadores autónomos —que representan casi 25 millones de personas(7) o el 12,7 % de la fuerza laboral en Europa— para que puedan beneficiarse de un marco europeo sobre esquemas de permisos familiares.

Recomendaciones de MMM

Proporcionar cuidado infantil de calidad y asequible

- Ofrecer a los padres una **verdadera elección entre soluciones de cuidado infantil formales, informales y semiformales**—como servicios comunitarios de cuidado infantil, 'gardiennes', niñeras, o el modelo de 'abuelas au pair'—así como la opción de cuidar ellos mismos a sus hijos en edad preescolar. Este enfoque reconoce la diversidad de necesidades familiares y respeta el desarrollo temprano de los niños.
- Proporcionar servicios de cuidado infantil accesibles, asequibles y de alta calidad **hasta la edad escolar obligatoria**, cumpliendo al menos los objetivos de la UE (Objetivos de Barcelona).
- Garantizar ingresos dignos y condiciones laborales adecuadas para los **profesionales de guarderías**, reconociendo debidamente su labor y compensando la falta de atractivo de ésta profesión.
- Apoyar **soluciones de solidaridad intergeneracional**, como el modelo de 'abuelas au pair' en Alemania, Austria y Países Bajos.
- Fomentar sistemas que permitan a personas mayores participar en el cuidado infantil, como la iniciativa de Suecia que permite transferir días de permiso parental remunerado a abuelos, amigos o tutores. Estas medidas también ayudan a reducir el riesgo de pobreza para las madres en la vejez.



Sobre Make Mothers Matter



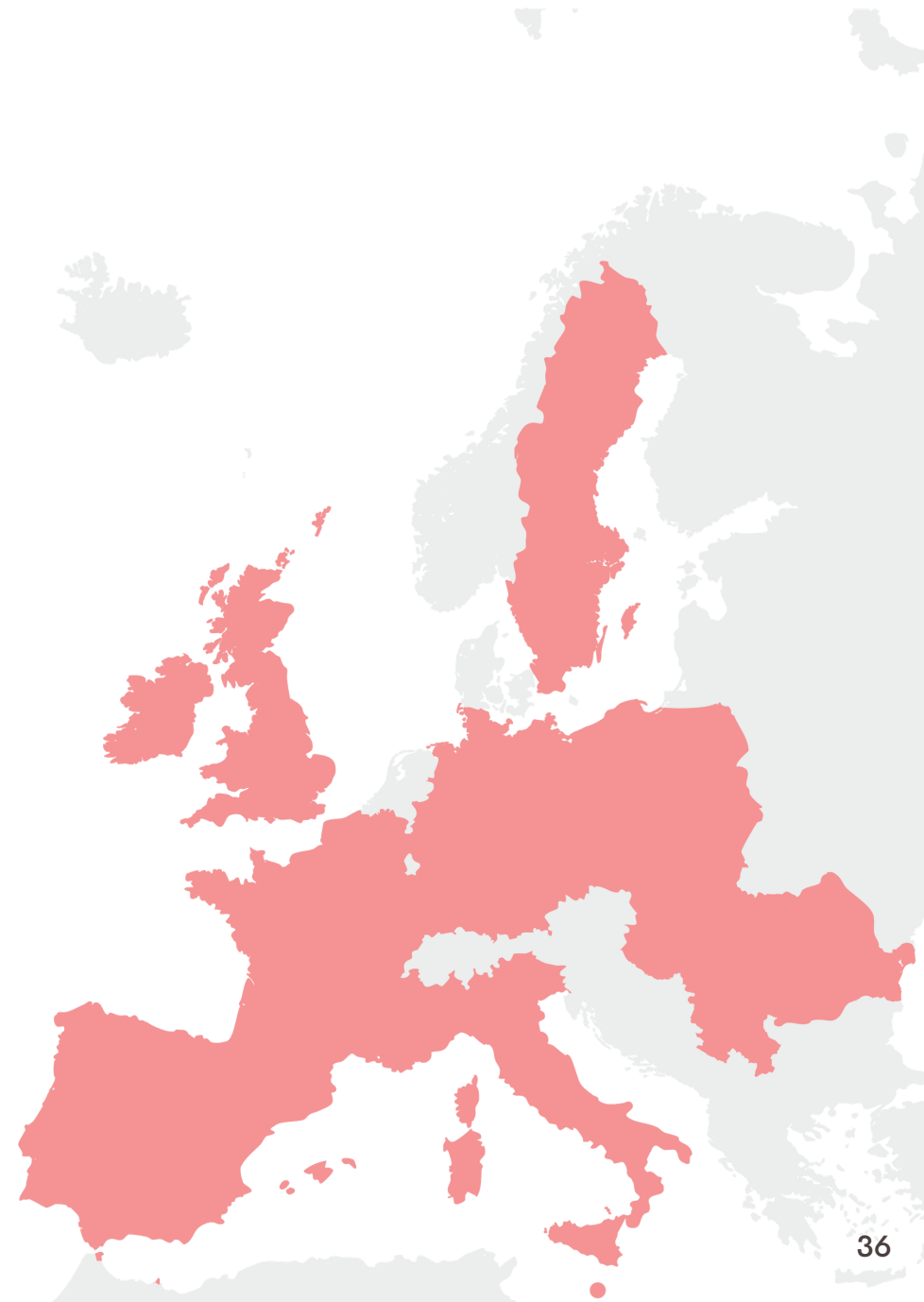
Desde 1947, Make Mothers Matter (MMM) ha **defendido el reconocimiento y el apoyo a las madres a nivel mundial**. Colaboramos con socios de todo el mundo que lideran programas locales destinados a apoyar a las madres en sus comunidades. Esta red nos permite que nuestra labor de incidencia ante la UE, la ONU y la UNESCO represente los intereses y las realidades de las madres en todo el mundo.



La muestra

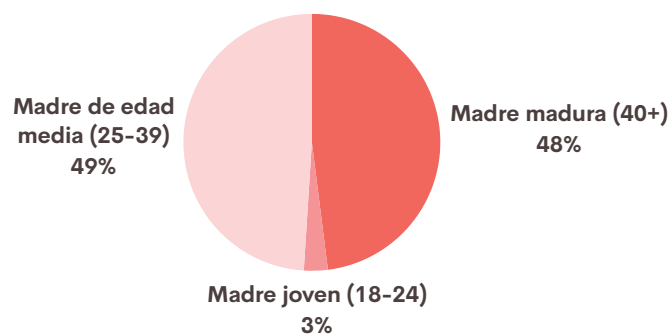
- Fecha de la encuesta: mayo de 2024
- El 49% de las mujeres encuestadas tenían entre 25 y 39 años, mientras que el 48% tenía 40 años o más. Sólo el 3% tenía entre 18 y 24 años.
- El 80% vivía con el otro progenitor, y el 20% no.
- El 45% de las madres tenía un hijo, el 40% tenía dos y el 15% tenía tres o más.
- El 56% de las madres tenía hijos de entre 6 y 17 años.
- El 74% de las madres trabajaba, y el 24% no.
- Sólo el 34% reportó ser la principal fuente de ingresos del hogar, mientras que el 44% indicó que el otro progenitor era el principal sustento, y el 20% afirmó que ambos contribuyen por igual.
- El 45% de las madres declaró tener ingresos bajos o por debajo de la media, a pesar de que más del 40% posee un título universitario.
- El 25% se considera "cuidadora", es decir, convive con un miembro del hogar (un hijo u otro adulto) que requiere cuidados adicionales, ya sea por discapacidad, problemas de salud (físicos o mentales) u otras razones.

Bélgica, Chequia, Francia, Alemania,
Irlanda, Italia, Polonia, Portugal,
Eslovaquia, España, Suecia, Reino Unido

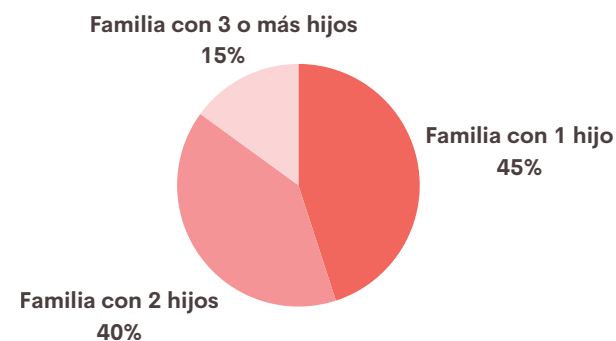


La muestra

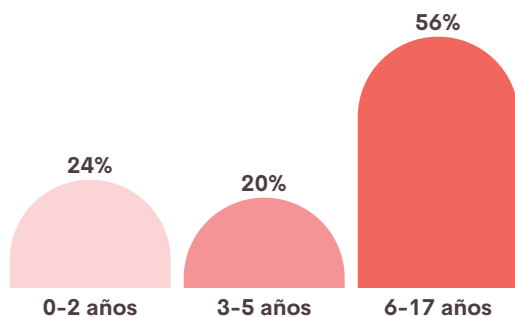
Edad de la madre



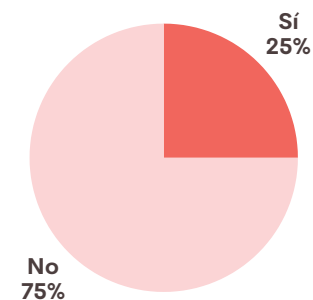
Número de hijos



Edad de los hijos



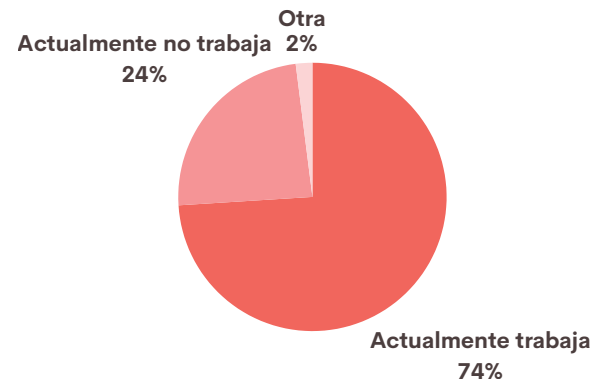
Me considero cuidadora (*)



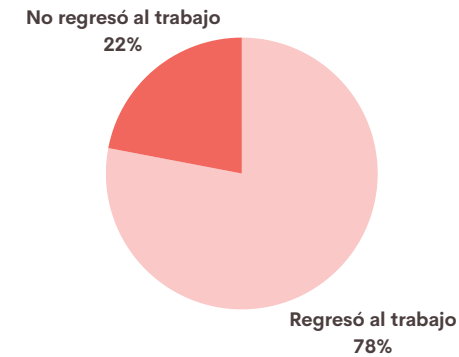
(*) Convive con un miembro del hogar que requiere cuidados adicionales, incluida ella misma (por discapacidad, problemas de salud u otras razones)

La muestra

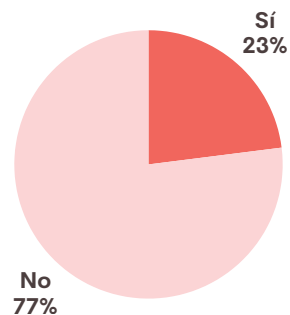
Situación laboral



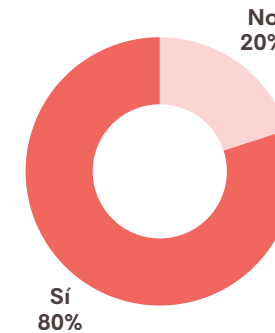
Regresó al trabajo (después de CUALQUIER hijo)



Redujo su contribución laboral

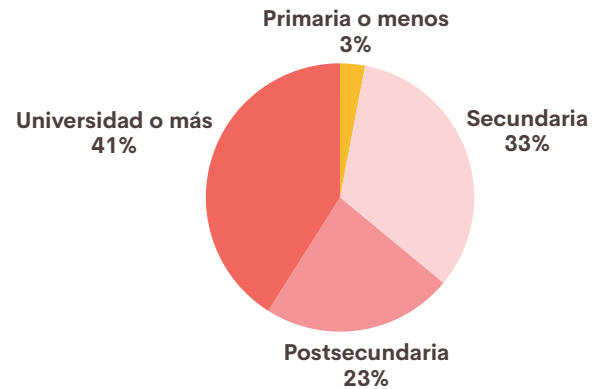


Vive con el otro progenitor

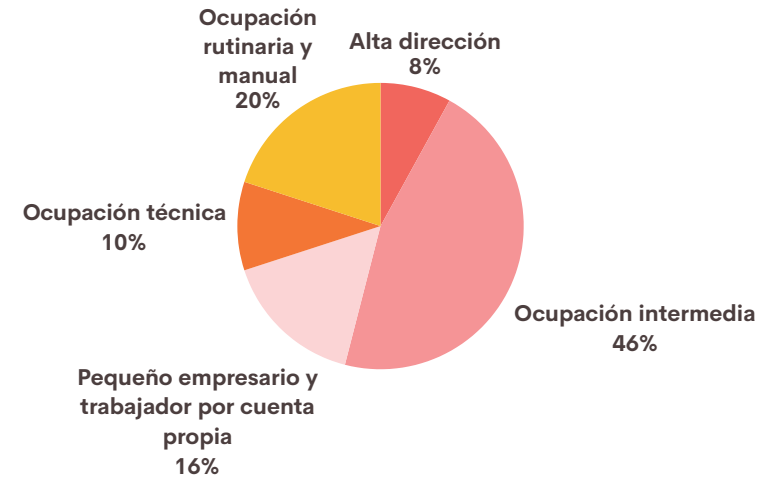


La muestra

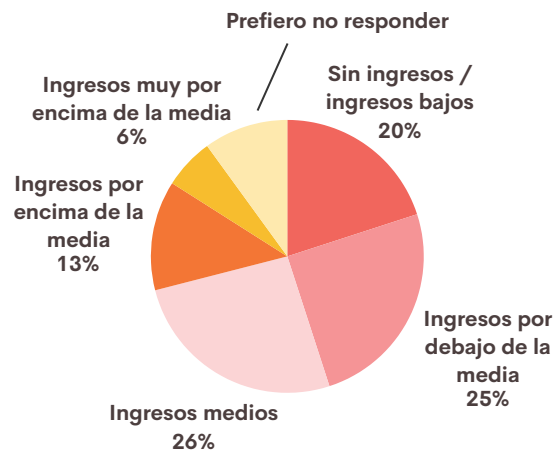
Educación



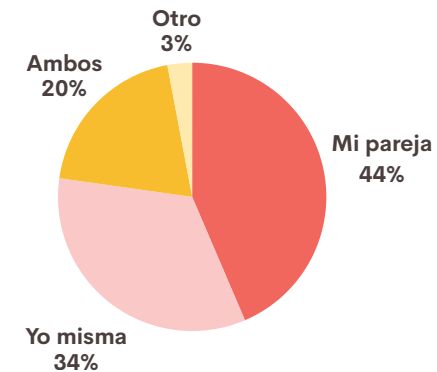
Ocupación



Ingresos personales de la madre



Principal proveedor de ingresos



Referencias

- (1) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
- (2) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>
- (3) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2022.315.01.0044.01.ENG
- (4) https://health.ec.europa.eu/document/download/cef45b6d-a871-44d5-9d62-3cecc47eda89_en?filename=com_2023_298_1_act_en.pdf
- (5) https://health.ec.europa.eu/document/download/cef45b6d-a871-44d5-9d62-3cecc47eda89_en?filename=com_2023_298_1_act_en.pdf
- (6) Cook, R., Jones, L., & Connolly, S. (2021). Who can 'have it all' ? Job quality and parenthood in the UK. King's Global Institute for Women Leadership.
<https://www.kcl.ac.uk/assets/research/project-upload-2021/who-can-have-it-all-job-quality-and-parenthood-in-the-uk.pdf>
- (7) Beginners:Labour market - employment - Statistics Explained. (s. d.). Eurostat | European Commission.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Beginners:Labour_market_-_employment&oldid=414438#:~:text=Figures%20show%20that,%20by%202022,1.2%20thousand%20were%20family%20workers.

Cita sugerida

Make Mothers Matter. (2025).

Desafíos ignorados, necesidades desatendidas: Informe de la Encuesta 2024 sobre el Estado de la Maternidad en Europa de MMM
Bruselas, Bélgica.

Copyright

© 2025 Make Mothers Matter





Make Mothers Matter

makemothersmatter.org