



Organización
Internacional
del Trabajo



► Los cuidados en el trabajo

Invertir en licencias y servicios de cuidados
para una mayor igualdad en el mundo del trabajo

► **Los cuidados en el trabajo**

Invertir en licencias y servicios de cuidados
para una mayor igualdad en el mundo del trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022.

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrr.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo

Laura Addati, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan

Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2022

ISBN: 978-92-2-036682-0 (impreso)

ISBN: 978-92-2-036683-7 (pdf Web)

DOI: 10.54394/PIHL1206

economía del cuidado / licencia de maternidad / licencia de paternidad / licencia parental / protección de la maternidad / responsabilidades familiares / servicios de cuidado infantil / lactancia materna / igualdad de género / Convenio de la OIT / Recomendación de la OIT / aplicación / política social / protección del empleo / estudio / análisis estadístico / pub OIT

03.01.5

Publicado también en inglés: *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, ISBN 978-92-2-036678-3 (impreso), ISBN 978-92-2-036679-0 (pdf Web); and in French: *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, ISBN 978-92-2-036680-6 (impreso), 978-92-2-036681-3 (pdf Web).

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns

Ilustraciones 3D por Candy Factory, Ginebra– Suiza

Impreso en Suiza

► Prefacio

La pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades de género preexistentes en el mercado de trabajo y el desequilibrio en las tareas domésticas y las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Las demandas de tiempo que los nuevos cuidados han impuesto a las mujeres han obligado a muchas de ellas a abandonar por completo el trabajo remunerado, haciendo aún más difícil su reincorporación al mercado de trabajo mientras las economías y las sociedades se recuperan de la pandemia. Esto último ha puesto de manifiesto la urgente necesidad de abordar el desigual reparto del trabajo de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres y entre las familias y el Estado, y ha acentuado la importancia de invertir en un ecosistema de políticas de cuidados transformadoras. Esto redundará en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores, los niños, las empresas, las sociedades y el planeta, ya que convertir el derecho a cuidar y a ser cuidado en una realidad para todos tiene implicaciones generales para la sostenibilidad de la humanidad.

Invertir en los cuidados es un elemento central de la *Declaración de la OIT para el Futuro del Trabajo* y del *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*. Una y otro han sido respaldados por gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores de todo el mundo, y se basan en las normas internacionales del trabajo. Las “inversiones a gran escala en la economía del cuidado” constituyen también una medida transformadora fundamental de *Nuestra Agenda Común* del Secretario General de las Naciones Unidas. También constituyen una pieza clave para la iniciativa del Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social de las Naciones Unidas en pro de una transición justa para acelerar la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante la creación de empleos decentes, principalmente en las economías verde y de los cuidados, y ampliando los pisos de protección social a personas a las que actualmente no cubre dicha protección de aquí a 2030. A partir de marzo de 2022, la OIT, junto con más de una cincuentena de otros miembros, se sumó a la Alianza Global por los Cuidados, encabezada por el Instituto Nacional de las Mujeres de México en alianza con ONU Mujeres para impulsar las agendas mundial y nacional para el trabajo de cuidados.

Como contribución a la aplicación de estas ambiciosas agendas, el presente informe ofrece un exhaustivo análisis comparativo de las normativas nacionales en materia de protección de la maternidad y de licencias y servicios de cuidados para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares en más de 180 países de todo el mundo. Sobre la base de información jurídica recopilada por la OIT, el informe ofrece una panorámica general de los avances y los problemas que jalonan la aplicación de políticas de cuidados transformadoras, prestando atención a la capacidad de la legislación nacional para recoger disposiciones de políticas de cuidados para categorías de trabajadores a las que habitualmente se excluye de su cobertura, como las personas que trabajan como autónomos o en la economía informal y los progenitores adoptivos y LGBTQI+.

A través de una macrosimulación exhaustiva y única, el informe también muestra que las inversiones en políticas de cuidados albergan el potencial de generar trabajo decente en los sectores de los cuidados, de reforzar los sistemas de protección social y de cerrar las brechas de género que persisten desde hace tiempo en el trabajo y en el hogar y que la pandemia exacerbó.

La recuperación de la pandemia de COVID-19 no será plena, con igualdad de género, sostenible e inclusiva si no se invierte seriamente en conjuntos de políticas de cuidados transformadoras. Tal es el principal mensaje de este informe, que esperamos no pase desapercibido.

Manuela Tomei

Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT

Chidi King

Jefa del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión de la OIT

▶ Índice

Prefacio	5
Agradecimientos	26
Siglas y abreviaturas	27
Resumen ejecutivo	29
Capítulo 1. Introducción	45
1.1. Contenido del informe	54
Capítulo 2. La licencia de maternidad: un derecho humano y laboral universal pero incumplido	57
2.1. La protección de la maternidad: más de un siglo de derechos vitales, pero no todas las madres siguen beneficiándose de ellos	62
2.2. Duración de la licencia de maternidad: garantizar un tiempo de descanso y recuperación adecuado	64
2.3. Adecuación de las prestaciones monetarias de la licencia de maternidad: garantizar la protección de la salud y la seguridad de los ingresos	69
2.4. Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad: protección de un bien público mediante la responsabilidad colectiva	75
2.5. Conformidad de los regímenes nacionales de licencia de maternidad con el Convenio núm. 183: requisitos en cuanto a su duración, monto y fuente de financiación	82
2.6. El alcance de la licencia de maternidad: garantizar un derecho fundamental a todas las mujeres	87
2.7. Protección del empleo y no discriminación: garantizar la protección de la maternidad	95
2.8. Síntesis de las conclusiones sobre la licencia de maternidad	106
Capítulo 3. La licencia de paternidad: El aumento de los derechos y responsabilidades de los hombres en relación con los cuidados	109
3.1. Reconocimiento del derecho a la licencia de paternidad: Hacer realidad el derecho a cuidar y ser cuidado	113
3.2. Duración de la licencia de paternidad: La necesidad de un tiempo tras el parto para crear un vínculo	114

3.3.	Adecuación de las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad: Garantizar la necesidad de una licencia de paternidad bien remunerada	120
3.4.	Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad: La paternidad también es una responsabilidad colectiva	122
3.5.	El reconocimiento de la licencia de paternidad para los padres autónomos, adoptivos y del mismo sexo: Muchos siguen excluidos	125
3.6.	Índices de utilización de la licencia de paternidad: Convertir los derechos en realidad	132
3.7.	Protección del empleo y no discriminación: Hacia la mejora de los índices de utilización de la licencia de paternidad	136
3.8.	Síntesis de las conclusiones sobre la licencia de paternidad	142
Capítulo 4.	La licencia parental y otras licencias para los cuidados: armonizar las responsabilidades profesionales y familiares a lo largo de la vida	145
4.1.	La importancia de garantizar cuidados continuos a lo largo de la vida	150
4.2.	Concesión del derecho a la licencia parental: Derechos de licencia para cuidados tras la licencia de maternidad y paternidad	150
4.3.	Duración de la licencia parental: El largo camino hacia la universalidad de los servicios de cuidados infantiles	152
4.4.	Adecuación de las prestaciones monetarias de la licencia parental: Sostener la seguridad de los ingresos para los cuidados	158
4.5.	Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental: Hacer sostenible una responsabilidad colectiva	162
4.6.	La concesión de la licencia parental a determinadas categorías de trabajadores: Muchas categorías de trabajadores siguen estando excluidas de la licencia parental	164
4.7.	Los índices de utilización por los padres de la licencia parental siguen siendo bajos	170
4.8.	Protección del empleo y no discriminación en relación con la licencia parental: Mejorar los índices de utilización tanto por mujeres como por hombres de la licencia parental	172
4.9.	Licencia de cuidados de larga duración y licencia por motivos urgentes: Un apoyo esencial para los trabajadores con responsabilidades familiares	179
4.10.	Síntesis de las conclusiones sobre la licencia parental	189

Capítulo 5.	Protección de la salud de las mujeres embarazadas y en período de lactancia: Hacer del centro de trabajo un lugar para impulsar la seguridad y la salud y salvar vidas	191
5.1.	El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable para todos: Esencial para el trabajo decente, la igualdad de género y la protección de la salud	194
5.2.	Por un mejor equilibrio entre la vida profesional y la personal: Garantizar un tiempo de trabajo decente para todos los trabajadores	195
5.3.	Tomar tiempo libre para los exámenes prenatales puede salvar vidas impidiendo casos evitables de mortalidad y morbilidad maternas	198
5.4.	Todos los trabajadores y trabajadoras deben tener derecho a lugares de trabajo seguros y saludables: Las mujeres embarazadas o en período de lactancia tienen derecho a una protección especial	201
5.5.	La provisión de medidas de protección: Ofrecer alternativas al trabajo peligroso o insalubre	206
5.6.	Síntesis de las conclusiones sobre la protección de la salud	210
Capítulo 6.	La lactancia materna en el trabajo: Tiempo, seguridad de ingresos y espacio para poder obtener buenos resultados en alimentación y salud	213
6.1.	El reconocimiento del derecho a la lactancia en el trabajo como factor esencial que propicia comportamientos saludables	216
6.2.	Adaptar flexiblemente la frecuencia y la duración de las pausas para la lactancia a las necesidades y preferencias de las mujeres	222
6.3.	Duración de las pausas para la lactancia: Adecuar los derechos laborales a las recomendaciones sanitarias internacionales sobre la lactancia materna	226
6.4.	Las instalaciones para la lactancia en los lugares de trabajo como ingrediente esencial para propiciar en ellos la lactancia materna	228
6.5.	Síntesis de las conclusiones sobre lactancia materna en el trabajo	231
Capítulo 7.	El papel vital del cuidado infantil en las sociedades y las economías	233
7.1.	El reconocimiento del derecho a servicios de cuidado infantil: Ir más allá de las políticas de licencia para cuidados	236
7.2.	Servicios de cuidado de niños y niñas de 0 a 2 años: la necesaria conexión entre la licencia para cuidados y los servicios de cuidados	242
7.3.	Servicios de cuidado de niños y niñas de 3 años hasta el inicio de la escuela primaria: Servicios de cuidado esenciales para garantizar la continuidad de los cuidados	253
7.4.	Síntesis de las conclusiones sobre los servicios de cuidado infantil	262

Capítulo 8.	Los servicios de cuidados de larga duración son esenciales para garantizar el derecho a un envejecimiento digno y con salud	265
8.1.	Servicios de cuidados de larga duración: garantizar el derecho a la salud, la seguridad de los ingresos y la igualdad de género	268
8.2.	La prestación de servicios públicos de cuidados de larga duración para personas mayores: el reparto de los cuidados a lo largo del ciclo de vida	270
8.3.	Cuidados a domicilio, comunitarios y residenciales: la prestación de un amplio espectro de soluciones para cuidados de larga duración	275
8.4.	Cobertura real: los servicios de cuidados de larga duración siguen siendo inadecuados e inaccesibles para la gran mayoría de las personas mayores	284
8.5.	Mecanismos de financiación de los servicios de cuidados de larga duración: garantizar los principios de universalidad, adecuación, solidaridad y no discriminación	287
8.6.	Síntesis de las conclusiones sobre los servicios de cuidados de larga duración	292
Capítulo 9.	Invertir en conjuntos transformadores de políticas de cuidados: Traducir los compromisos en realidades	295
9.1.	Políticas mundiales de cuidados: Tendencias prometedoras y lagunas persistentes	298
9.2.	Colmar las lagunas en la política de cuidados: Características fundamentales de los conjuntos transformadores de políticas de cuidados	309
9.3.	Una agenda común para la acción: Invertir en los cuidados	315
9.4.	Conclusión	327
	Anexo. Datos por país, definiciones, metodología y fuentes	329
	Bibliografía	460

► Lista de recuadros

Recuadro 1.1.	Compromisos de la OIT con la Alianza Global por los Cuidados	50
Recuadro 2.1.	Diálogo social, incluida la negociación colectiva, para mejorar la adecuación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad	74
Recuadro 2.2.	Los acuerdos sobre seguridad social como medio para ampliar los derechos de protección de la maternidad a las trabajadoras migrantes	92
Recuadro 3.1.	Ejemplos de políticas de ayuda a la licencia de paternidad en el lugar de trabajo	134
Recuadro 4.1.	Apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares mediante políticas de licencias en tiempos de COVID-19	186
Recuadro 6.1.	Hacia el reconocimiento progresivo del papel de los hombres en el apoyo a la lactancia materna y la alimentación infantil	221
Recuadro 7.1.	Diseño de servicios nacionales de cuidado infantil	245
Recuadro 7.2.	Servicios de cuidado infantil para los trabajadores de la economía informal durante la crisis de COVID-19 en Senegal	248
Recuadro 8.1.	Ejemplos de prestación de cuidados de larga duración en los Estados Árabes y el Norte de África	286
Recuadro 9.1.	Tendencias y lagunas en las políticas de licencia para cuidados	299
Recuadro 9.2.	Ámbitos de actuación de la OIT en apoyo de los conjuntos transformadores de políticas de cuidados	325

► Lista de gráficos

Gráfico 1.1.	Visión general de las políticas de cuidados que forman parte del marco de las cinco "R" para el trabajo de cuidados decente	48
Gráfico 1.2.	Hitos globales del programa de inversión en cuidados de la OIT	52
Gráfico 2.1.	Duración de la licencia de maternidad, 2021	65
Gráfico 2.2.	Porcentaje de madres potenciales, según la duración de la licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	66
Gráfico 2.3.	Número de países en los que la licencia de maternidad puede transferirse al padre por motivos de salud, por región, 2021	68
Gráfico 2.4.	Cuantía de la prestación monetaria por maternidad, 2021	70
Gráfico 2.5.	Porcentaje de madres potenciales, según la cuantía de la prestación monetaria por licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	71
Gráfico 2.6.	Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad en las legislaciones nacionales	76
Gráfico 2.7.	Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, 2021	79
Gráfico 2.8.	Porcentaje de madres potenciales según la fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	80
Gráfico 2.9.	Existencia de un régimen de licencia de maternidad conforme con las disposiciones del Convenio núm. 183, 2021	83
Gráfico 2.10.	Porcentaje de madres potenciales según la existencia de un régimen de licencia de maternidad conforme con las disposiciones del Convenio núm. 183, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	84
Gráfico 2.11.	Razones de la no satisfacción de los requisitos del Convenio núm. 183 sobre la duración, el monto y la fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, 2021	86
Gráfico 2.12.	Porcentaje de mujeres y hombres que trabajan como autónomos (con y sin empleados) en el empleo total, 2000-2020	88
Gráfico 2.13.	Provisión de prestaciones monetarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas, 2021	90

Gráfico 2.14. Porcentaje de trabajadoras autónomas según la provisión de prestaciones monetarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	91
Gráfico 2.15. Provisión de licencia de maternidad para los progenitores adoptivos, 2021	94
Gráfico 2.16. Porcentaje de madres potenciales según la provisión de licencia de maternidad para los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	95
Gráfico 2.17. Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de maternidad, 2021	97
Gráfico 2.18. Proporción de madres potenciales según la duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	98
Gráfico 2.19. La prueba de que el despido no está relacionado con el disfrute de la licencia de maternidad por la trabajadora incumbe al empleador, 2021	99
Gráfico 2.20. Porcentaje de madres potenciales en función de que la prueba de que el despido no está relacionado con el disfrute de la licencia de maternidad por la trabajadora incumbe al empleador, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	100
Gráfico 2.21. Garantía del derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad, 2021	101
Gráfico 2.22. Porcentaje de madres potenciales según la garantía del derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad, 2021, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	102
Gráfico 2.23. Prohibiciones frente a las pruebas de embarazo en el empleo, 2021	103
Gráfico 2.24. Porcentaje de madres potenciales según las prohibiciones frente a las pruebas de embarazo en el empleo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	104
Gráfico 3.1. Duración de la licencia de paternidad, 2021	116
Gráfico 3.2. Proporción de padres potenciales, por duración de la licencia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	117
Gráfico 3.3. Cuantía de la prestación monetaria por licencia de paternidad, 2021	121
Gráfico 3.4. Proporción de padres potenciales por cuantía de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	122
Gráfico 3.5. Fuente de financiación de la prestación monetaria por licencia de paternidad, 2021	124

Gráfico 3.6.	Proporción de padres potenciales con respecto a la fuente de financiación de la prestación monetaria por licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021	125
Gráfico 3.7.	Reconocimiento de las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad para los trabajadores autónomos, 2021	126
Gráfico 3.8.	Proporción de hombres que son trabajadores autónomos, por reconocimiento de la licencia de paternidad para estos trabajadores, por región y por grupo de ingresos, 2021	127
Gráfico 3.9.	Reconocimiento de la licencia de paternidad para progenitores adoptivos, 2021	128
Gráfico 3.10.	Proporción de padres potenciales, por reconocimiento de la licencia de paternidad para los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021	129
Gráfico 3.11.	Reconocimiento de la licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo, 2021	130
Gráfico 3.12.	Proporción de padres potenciales, por reconocimiento de la licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo, por región y por grupo de ingresos, 2021	131
Gráfico 3.13.	Beneficiarios/usuarios de la licencia de paternidad de prestación pública o de la licencia de paternidad remunerada a cargo de la administración pública por cada 100 nacidos vivos en determinados países de la OCDE, 2016	132
Gráfico 3.14.	Duración de la licencia de paternidad obligatorio y fuente de su financiación en países pertinentes, 2021	135
Gráfico 3.15.	Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de paternidad, 2021	137
Gráfico 3.16.	Proporción de padres potenciales con respecto a la duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	138
Gráfico 3.17.	La carga de la prueba de que el despido no está relacionado con la utilización por el trabajador de la licencia de paternidad recae sobre el empleador, 2021	139
Gráfico 3.18.	Proporción de padres potenciales con respecto a que la carga de la prueba de que el despido no está relacionado con la utilización por el trabajador de la licencia de paternidad recae sobre el empleador, por región y por grupo de ingresos, 2021)	140
Gráfico 3.19.	Derecho garantizado a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de paternidad, 2021	141

Gráfico 3.20.	Proporción de padres potenciales con respecto al derecho garantizado a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	142
Gráfico 4.1.	Duración de la licencia parental de que disponen los hogares, 2021	153
Gráfico 4.2.	Proporción de progenitores potenciales que viven en países con licencia parental, por duración de la licencia parental de que disponen los hogares, por región y por grupo de ingresos, 2021 (por ciento)	154
Gráfico 4.3.	Cuantía de las prestaciones monetarias por licencia parental, 2021	159
Gráfico 4.4.	Proporción de progenitores potenciales, por cuantía de las prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	160
Gráfico 4.5.	Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental, 2021	162
Gráfico 4.6.	Proporción de progenitores potenciales, por fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	163
Gráfico 4.7.	Disponibilidad de prestaciones monetarias por licencia parental para trabajadores autónomos, 2021	165
Gráfico 4.8.	Proporción de trabajadores autónomos, por disponibilidad de prestaciones monetarias por licencia parental para trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	166
Gráfico 4.9.	Aplicabilidad de la licencia parental a los progenitores adoptivos, 2021	167
Gráfico 4.10.	Proporción de progenitores potenciales con respecto a la aplicabilidad de la licencia parental a los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	168
Gráfico 4.11.	Aplicabilidad de la licencia parental a progenitores del mismo sexo, 2021	169
Gráfico 4.12.	Porcentaje de progenitores potenciales con respecto a la aplicabilidad de la licencia parental a progenitores del mismo sexo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	170
Gráfico 4.13.	Proporción de hombres que son beneficiarios de la licencia parental remunerada en determinados países de la OCDE, último año disponible	171
Gráfico 4.14.	Duración de la licencia parental remunerada reservada a los padres en determinados países, 2021	172
Gráfico 4.15.	Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia parental, 2021	173

Gráfico 4.16. Proporción de progenitores potenciales con respecto a la duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	174
Gráfico 4.17. Obligación del empleador de demostrar que el despido no tiene que ver con que el trabajador se haya tomado la baja por licencia parental, 2021	175
Gráfico 4.18. Proporción de progenitores potenciales con respecto a la obligación del empleador de demostrar que el despido no está relacionado con la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	176
Gráfico 4.19. Derecho garantizado a volver al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente tras la licencia parental, 2021	177
Gráfico 4.20. Porcentaje de progenitores potenciales con respecto al derecho garantizado a volver al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente tras la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	178
Gráfico 4.21. Concesión de la licencia de cuidados de larga duración, 2021	180
Gráfico 4.22. Porcentaje de mujeres y hombres de entre 15 y 65 años con respecto a la concesión de la licencia de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	181
Gráfico 4.23. Fuente de financiación de la licencia de cuidados de larga duración, 2021	182
Gráfico 4.24. Proporción de mujeres y hombres de entre 15 y 65 años con respecto a la fuente de financiación de la licencia de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	183
Gráfico 4.25. Disponibilidad de prestaciones monetarias de la licencia de cuidados de larga duración para trabajadores autónomos, 2021	183
Gráfico 4.26. Porcentaje de mujeres y hombres de entre 15 y 65 años con respecto a la disponibilidad de la licencia de cuidados de larga duración para los trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	184
Gráfico 4.27. Disponibilidad de la licencia por motivos urgentes, 2021	187
Gráfico 4.28. Porcentaje de mujeres y hombres de entre 15 y 65 años con respecto a la disponibilidad de la licencia por motivos urgentes, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	188
Gráfico 5.1. Disposiciones sobre protección de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra el trabajo nocturno, 2021	197
Gráfico 5.2. Porcentaje de madres potenciales, por disposiciones sobre protección de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra el trabajo nocturno, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	198

Gráfico 5.3.	Concesión de tiempo libre para exámenes médicos prenatales, 2021	199
Gráfico 5.4.	Porcentaje de madres potenciales, según la concesión de tiempo libre para exámenes médicos prenatales, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	200
Gráfico 5.5.	Protección legal para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra los trabajos peligrosos o insalubres, 2021	203
Gráfico 5.6.	Porcentaje de madres potenciales, según la protección legal para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra los trabajos peligrosos o insalubres, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	204
Gráfico 5.7.	Provisión de alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, 2021	207
Gráfico 5.8.	Porcentaje de madres potenciales, según la provisión de alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	208
Gráfico 6.1.	Derecho a pausas remuneradas para la lactancia, 2021	218
Gráfico 6.2.	Porcentaje de madres potenciales que tiene derecho a pausas remuneradas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021	219
Gráfico 6.3.	Número de pausas diarias para la lactancia, 2021	222
Gráfico 6.4.	Porcentaje de madres potenciales que disfrutan de pausas legales para la lactancia, por número de pausas diarias, por región y por grupo de ingresos, 2021	223
Gráfico 6.5.	Duración diaria total de las pausas para la lactancia, 2021	224
Gráfico 6.6.	Porcentaje de madres potenciales, por duración diaria total de las pausas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021	225
Gráfico 6.7.	Número de meses durante los cuales la ley permite pausas para la lactancia, 2021	227
Gráfico 6.8.	Porcentaje de madres potenciales que disponen de pausas legales para la lactancia, por duración del derecho a esas pausas, por región y por grupo de ingresos, 2021	228
Gráfico 6.9.	Base del requisito mínimo legal para hacer obligatorias las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo, 2021	230
Gráfico 6.10.	Porcentaje de madres potenciales según la base del requisito mínimo legal para hacer obligatorias las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo, por región y por grupo de ingresos, 2021	231
Gráfico 7.1.	Clasificación de los servicios de cuidado infantil	237

Gráfico 7.2.	Salario medio de los maestros de DEPI y de preprimaria frente al salario medio de los maestros de la escuela primaria en determinados países, año más reciente (%)	239
Gráfico 7.3.	Ratio de mujeres con hijos pequeños (0-5 años) empleadas con respecto a la población y tasas brutas de inscripción en programas de DEPI en determinados países, año más reciente	240
Gráfico 7.4.	Beneficios de los servicios de cuidado infantil	241
Gráfico 7.5.	Existencia de un sistema estatutario de servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, 2021	243
Gráfico 7.6.	Porcentaje de progenitores potenciales según la existencia de sistemas estatutarios de servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	244
Gráfico 7.7.	Tipo de ayuda gubernamental para servicios estatutarios de cuidado de niños de 0 a 2 años, 2021	246
Gráfico 7.8.	Porcentaje de progenitores potenciales, según el tipo de ayuda gubernamental para servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	247
Gráfico 7.9.	Edad de comienzo (en meses) de los servicios estatutarios de cuidados para niños de 0 a 2 años, 2021	250
Gráfico 7.10.	Porcentaje de progenitores potenciales, según la edad de comienzo (en meses) de los servicios estatutarios de cuidados para niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	251
Gráfico 7.11.	Horas semanales de los servicios estatutarios de cuidado de niños de 0 a 2 años, 2021	252
Gráfico 7.12.	Porcentaje de progenitores potenciales, según las horas semanales de servicios estatutarios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	253
Gráfico 7.13.	Existencia de un sistema nacional de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, 2021	254
Gráfico 7.14.	Proporción de progenitores potenciales, según la existencia de un sistema nacional de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	255
Gráfico 7.15.	Tipo de ayuda gubernamental para los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, 2021	256

Gráfico 7.16. Porcentaje de progenitores potenciales, según el tipo de ayuda gubernamental para los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	257
Gráfico 7.17. Edad de comienzo (en años) de los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, 2021	258
Gráfico 7.18. Proporción de progenitores potenciales, según la edad de comienzo (en años) de los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	259
Gráfico 7.19. Horas semanales de servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, 2021	260
Gráfico 7.20. Proporción de progenitores potenciales, según las horas semanales de servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	261
Gráfico 8.1. Existencia de un sistema público estatutario de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, 2021	271
Gráfico 8.2. Porcentaje de personas mayores, según la existencia de un sistema público estatutario de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021	272
Gráfico 8.3. Existencia de la obligación legal de la familia a ocuparse del cuidado de sus parientes, 2021	273
Gráfico 8.4. Proporción de personas mayores según la existencia de la obligación legal de la familia a ocuparse del cuidado de sus parientes, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	274
Gráfico 8.5. Prestación de servicios estatutarios de cuidados a domicilio para personas mayores, 2021	276
Gráfico 8.6. Proporción de personas mayores según la prestación de servicios estatutarios de cuidados a domicilio para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	277
Gráfico 8.7. Previsión en la ley de servicios comunitarios de día para personas mayores, 2021	279
Gráfico 8.8. Proporción de personas mayores según la previsión en la ley de servicios comunitarios de día para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	280
Gráfico 8.9. Previsión en la ley de servicios residenciales de cuidados en el sistema de cuidados de larga duración, 2021	281

Gráfico 8.10. Proporción de personas mayores según la previsión en la ley de servicios residenciales de cuidados en el sistema de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	282
Gráfico 8.11. Porcentaje de la población mayor de 65 años y de la población total que recibe cuidados de larga duración en determinados países, por tipo de servicio, año más reciente	284
Gráfico 8.12. Fuente de financiación de los servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, 2021	288
Gráfico 8.13. Proporción de personas mayores por fuente de financiación de los servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	289
Gráfico 8.14. Tipo de régimen gubernamental de prestación de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, 2021	290
Gráfico 8.15. Porcentaje de personas mayores según el tipo de régimen gubernamental de prestación de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	291
Gráfico 9.1. Duración media de un desfase global en la política de cuidado infantil	305
Gráfico 9.2. Proporción de progenitores reales y potenciales según el desfase temporal en la política de cuidado infantil, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	308
Gráfico 9.3. Características fundamentales de un conjunto transformador de políticas de cuidados	309
Gráfico 9.4. Un conjunto de políticas de cuidados que comprende tiempo, seguridad de ingresos, derechos y servicios	310
Gráfico 9.5. Políticas para el cuidado de las madres y los hijos: Un continuo en la prestación de cuidados desde el embarazo hasta la edad de escolarización obligatoria y más allá	311
Gráfico 9.6. Cuidado de adultos en edad de trabajar y en la vejez: Un continuo en la prestación de cuidados a lo largo del ciclo de la vida	312
Gráfico 9.7. Creación total de empleo gracias a la inversión en servicios de cuidados en 82 países	322
Gráfico 9.8. Cambios en las ratios entre empleo y población (de entre 15 y 64 años), por género, 2035	323

► Lista de cuadros

Cuadro 2.1.	Duración de la licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	65
Cuadro 2.2.	Países que han satisfecho la norma de la OIT sobre la duración mínima de 14 semanas de licencia de maternidad entre 2011 y 2021	67
Cuadro 2.3.	Cuantía de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	71
Cuadro 2.4.	Países que han aumentado las prestaciones monetarias por licencia de maternidad entre 2011 y 2021	73
Cuadro 2.5.	Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	79
Cuadro 2.6.	Países en los que ha cambiado la fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad entre 2011 y 2021	81
Cuadro 2.7.	Existencia de un régimen de licencia de maternidad conforme con las disposiciones del Convenio núm. 183, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	83
Cuadro 2.8.	Países que han adaptado su legislación sobre licencia de maternidad al Convenio núm. 183 entre 2011 y 2021.	85
Cuadro 2.9.	Provisión de prestaciones monetarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas, por región y grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	90
Cuadro 2.10.	Provisión de licencia de maternidad para los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	94
Cuadro 2.11.	Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	98
Cuadro 2.12.	La prueba de que el despido no está relacionado con el disfrute de la licencia de maternidad por la trabajadora incumbe al empleador, 2021, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	100
Cuadro 2.13.	Garantía del derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad, 2021 (núm. de países)	102

Cuadro 2.14.	Prohibiciones frente a las pruebas de embarazo en el empleo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	104
Cuadro 2.15.	Países que han cambiado en lo relativo a la prohibición de las pruebas de embarazo en el empleo entre 2011 y 2021	105
Cuadro 3.1.	Duración de la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. De países)	116
Cuadro 3.2.	Países que han reformado la duración de la licencia de paternidad o que han adoptado éste entre 2011 y 2021	118
Cuadro 3.3.	Cuantía de la prestación monetaria por licencia de paternidad por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	121
Cuadro 3.4.	Fuente de financiación de la prestación monetaria por licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	124
Cuadro 3.5.	Reconocimiento de las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad para los trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	127
Cuadro 3.6.	Reconocimiento de la licencia de paternidad para los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	129
Cuadro 3.7.	Reconocimiento de la licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	131
Cuadro 3.8.	Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	137
Cuadro 3.9.	La carga de la prueba de que el despido no está relacionado con la utilización por el trabajador de la licencia de paternidad recae sobre el empleador, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	139
Cuadro 3.10.	Derecho garantizado a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	141
Cuadro 4.1.	Duración de la licencia parental de que disponen los hogares, 2021 (núm. de países)	153
Cuadro 4.2.	Países que han aumentado la duración de la licencia parental o han introducido la licencia parental entre 2011 y 2021	155

Cuadro 4.3.	Cuantía de las prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	159
Cuadro 4.4.	Países que han aumentado o introducido las prestaciones monetarias por licencia parental entre 2011 y 2021	161
Cuadro 4.5.	Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	163
Cuadro 4.6.	Disponibilidad de prestaciones monetarias por licencia parental para trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	165
Cuadro 4.7.	Aplicabilidad de la licencia parental a los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	167
Cuadro 4.8.	Aplicabilidad de la licencia parental a progenitores del mismo sexo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	169
Cuadro 4.9.	Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	174
Cuadro 4.10.	Obligación del empleador de demostrar que el despido no tiene que ver con que el trabajador se haya tomado la baja por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	176
Cuadro 4.11.	Derecho garantizado a volver al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente tras la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	178
Cuadro 4.12.	Concesión de la licencia de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	180
Cuadro 4.13.	Fuente de financiación de la licencia de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	182
Cuadro 4.14.	Disponibilidad de la licencia de cuidados de larga duración para los trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	184
Cuadro 4.15.	Disponibilidad de la licencia por motivos urgentes, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	187
Cuadro 5.1.	Disposiciones sobre protección de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra el trabajo nocturno, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	197

Cuadro 5.2.	Concesión de tiempo libre para exámenes médicos prenatales, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	200
Cuadro 5.3.	Protección legal para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra los trabajos peligrosos o insalubres, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	204
Cuadro 5.4.	Países que han modificado el tipo de protección legal contra los trabajos peligrosos o insalubres de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia entre 2011 y 2021	205
Cuadro 5.5.	Provisión de alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	207
Cuadro 5.6.	Países que han introducido alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia entre 2011 y 2021	209
Cuadro 6.1.	Derecho a pausas remuneradas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	218
Cuadro 6.2.	Países que han pasado de no tenerlo a reconocer el derecho a las pausas para la lactancia entre 2011 y 2021, por región	220
Cuadro 6.3.	Países en los que las pausas reconocidas para la lactancia han pasado de no estar remuneradas a estarlo entre 2011 y 2021, por región	220
Cuadro 6.4.	Número de pausas diarias para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	223
Cuadro 6.5.	Duración diaria total de las pausas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	225
Cuadro 6.6.	Número de meses durante los cuales la ley permite pausas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	227
Cuadro 6.7.	Base del requisito mínimo legal para hacer obligatorias las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo, por región y por grupo de ingresos, 2021	230
Cuadro 7.1.	Existencia de un sistema estatutario de servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	244
Cuadro 7.2.	Tipo de ayuda gubernamental para servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	247

Cuadro 7.3.	Edad de comienzo (en meses) de los servicios estatutarios de cuidados para niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	250
Cuadro 7.4.	Horas semanales de servicios estatutarios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	252
Cuadro 7.5.	Existencia de un sistema nacional de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	255
Cuadro 7.6.	Tipo de ayuda gubernamental para los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	257
Cuadro 7.7.	Edad de comienzo (en años) de los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	259
Cuadro 7.8.	Horas semanales de servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	261
Cuadro 8.1.	Existencia de un sistema público estatutario de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	272
Cuadro 8.2.	Existencia de la obligación legal de la familia a ocuparse del cuidado de sus parientes, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	274
Cuadro 8.3.	Prestación de servicios estatutarios de cuidados a domicilio para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	277
Cuadro 8.4.	Previsión en la ley de servicios comunitarios de día para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	280
Cuadro 8.5.	Previsión en la ley de servicios residenciales de cuidados en el sistema de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	282
Cuadro 8.6.	Fuente de financiación de los servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	288
Cuadro 8.7.	Tipo de régimen gubernamental de prestación de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	290

Cuadro 9.1.	Desfase temporal en la política de cuidado infantil en meses y años, por región y nivel de ingresos nacionales, 2021 (medias ponderadas)	306
Cuadro 9.2.	Desfase temporal en la política de cuidado infantil, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	307
Cuadro 9.3.	Inversión anual en licencia remunerada para cuidados e interrupciones para la lactancia (% del PIB)	317
Cuadro 9.4.	Necesidades anuales de inversión en la AEPI por regiones (% del PIB)	319
Cuadro 9.5.	Necesidades anuales de inversión en cuidados de larga duración (% del PIB)	321
Cuadro A.1.	Licencia de maternidad	330
Cuadro A.2.	Licencia de paternidad	352
Cuadro A.3.	Licencia parental	369
Cuadro A.4.	Licencia para cuidados de larga duración y licencia por motivos urgentes	389
Cuadro A.5.	Protección de la salud para mujeres embarazadas y lactantes	400
Cuadro A.6.	Lactancia en el trabajo	411
Cuadro A.7.	Servicios de cuidado infantil	423
Cuadro A.8.	Servicios de cuidados de larga duración para personas mayores	436
Cuadro A.9.	Cuidadores de niños – Clasificación de la CIUO	450
Cuadro A.10.	Desfase en la política de cuidado infantil	451

► Agradecimientos

El presente informe, fruto de una amplia colaboración en toda la OIT, ha sido elaborado por el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la OIT. Sus autores principales son Laura Addati y Umberto Cattaneo, con el apoyo de Emanuela Pozzan, que se encargó de su coordinación general. Mel Cousins, Katie Gilchrist, Alison Koslowski y Zahra Yusufli aportaron estudios jurídicos bajo la supervisión de Umberto Cattaneo. Jerome De Henau elaboró macrosimulaciones bajo la supervisión de Laura Addati y Umberto Cattaneo. Lorena Pastor Palacios prestó un amplio apoyo a la investigación. Nuestro especial agradecimiento a Chidi King y Manuela Tomei por su apoyo general.

El informe contó con aportaciones anónimas de revisores inter pares así como de importantes contribuciones, observaciones, aportaciones e ideas de colegas de la sede de la OIT y de las oficinas exteriores de la OIT: Syed Mohammad Afsar, Uma Rani Amara, Maria Helena André, Paz Arancibia Roman, María Arteta, Valentina Beghini, Christina Behrendt, Patrick Belser, Elisa Benes, Janine Berg, Florence Bonnet, Jae-Hee Chang, Adrienne Cruz, Sukti Dasgupta, Elena Dedova, Rishabh Dhir, Rafael Díez de Medina, Schaaf Dirkje, Amélie Duval, Sara Elder, Simel Esim, Valeria Esquivel, Deborah France-Massin, Jessica Gardner, Najati Ghosheh, Roger Gomis, Horacio Guido, Maren Hopfe, Steven Kapsos, Frida Khan, Ursula Kulke, Katerine Landuyt, Sangheon Lee, Oliver Liang, Claire Marchand, Kroum Markov, Aya Matsuura, Yuta Momose, Shauna Olney, Yves Perardel, Shahrashoub Razavi, Victor Hugo Ricco, Emmanuelle Saint-Pierre, Helmut Schwarzer, Maya Stern-Plaza, Lou Tessier, Irini Proios Torras, Ana Catalina Ramírez, Eliana Rosas, Joni Simpson, Firehiwot Tadese, Esteban Tromel, Valérie Van Goethem, Amanda Claribel Villatoro, Samantha Watson, Christiane Wiskow, Veronika Wodsak y Zhiming Yu.

Queremos agradecer asimismo el importante apoyo de Jane Barney, Clémentine Etienne, María Ibarz López, Kimberly Müller, Janet Pennington y Verónica Rigottaz.

También queremos expresar nuestra gratitud a John Maloy por la edición del informe y a nuestros colegas de la Unidad de Producción de Publicaciones de la OIT por su ayuda en el proceso de su presentación. Y a nuestros traductores, Ahmadou Gaye y José A. Santiago, que hicieron posible las versiones del texto en francés y español.

Por último, este informe no habría sido posible sin el apoyo financiero de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI).

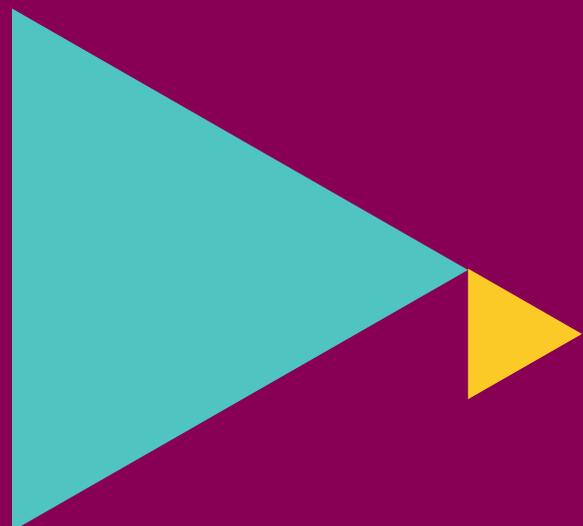
▶ Siglas y abreviaturas

AEPI	servicios y programas de atención y educación de la primera infancia
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
COVID-19	Enfermedad por coronavirus 2019
DEPI	programas de desarrollo educacional de la primera infancia
HALE	esperanza de vida sana
LGBTQI+	lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, queer e intersexual
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	organización no gubernamental
PIB	producto interno bruto
PPE	equipo de protección personal
PYME	pequeñas y medianas empresas
SST	seguridad y salud en el trabajo
UE	Unión Europea



Resumen ejecutivo

**Los cuidados en el trabajo:
Invertir en licencias y
servicios de cuidados para
una mayor igualdad en el
mundo del trabajo**



El informe de la OIT *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo* ofrece una visión general mundial de las leyes y prácticas nacionales relativas a las políticas de cuidados, a saber, la protección de la maternidad, políticas sobre licencia de paternidad, parental, cuidados de larga duración y otras políticas de licencia para cuidados, así como a los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración. El informe expone las conclusiones de un estudio de carácter jurídico realizado por la OIT en 185 países y examina los progresos realizados en todo el mundo a lo largo de la última década, al tiempo que evalúa las persistentes e importantes lagunas jurídicas que se traducen en la ausencia de protección y apoyo a millones de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares en todo el mundo. Para ello, toma como referencia los requisitos y principios de las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. El informe presta atención a las trabajadoras y los trabajadores más frecuentemente excluidos, como los autónomos, los de la economía informal, los migrantes y los progenitores adoptivos y LGBTIQ+. Concluye con un llamamiento a la acción para invertir en un conjunto transformador de políticas de cuidados que sea el eje de una agenda internacional más amplia sobre la **inversión en la economía de los cuidados**, que es la vía para avanzar en la construcción de un mundo del trabajo mejor y con mayor igualdad de género.

Del informe se desprenden ocho mensajes y conclusiones fundamentales:

La licencia de maternidad es un derecho humano y laboral universal que, sin embargo, sigue sin cumplirse

La licencia de maternidad remunerada y con protección del empleo y una atención sanitaria materno-infantil adecuada son esenciales para la vida, la salud, la seguridad y la satisfacción económica de las mujeres y sus hijos. Se trata de una precondition del derecho a cuidar y ser cuidado y para lograr la igualdad de género en

el trabajo. En 2021, casi la totalidad de los 185 países estudiados por la OIT han adoptado en su legislación disposiciones sobre la licencia de maternidad. Los resultados muestran diferencias en cuanto a la adhesión a los requisitos del Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT, 2000 (núm. 183) entre los países y entre los grupos de trabajadoras, según el lugar donde trabajen.

Las normas de la OIT estipulan un período mínimo de licencia de maternidad de 14 semanas y recomiendan aumentarlo hasta al menos 18 semanas para garantizar que la madre disponga de tiempo suficiente para su descanso y recuperación. En 2021, la duración de la licencia de maternidad es de al menos 14 semanas en 120 países. Además, 52 países cumplen o mejoran la norma de 18 semanas de la OIT, y tres de cada 10 madres potenciales¹ en el mundo viven en ellos. Desde 2011, otros 23 países han satisfecho o mejorado la norma de 14 semanas de la OIT, lo que indica que las normas internacionales del trabajo desempeñan un papel inspirador incluso en países que no han ratificado los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad. Sin embargo, en 64 países la duración de la licencia de maternidad sigue siendo inferior a las 14 semanas, lo cual deja a tres de cada 10 madres potenciales de todo el mundo sin derecho a tomarse el suficiente tiempo libre para descansar y recuperarse del parto y cuidar de su hijo recién nacido.

El monto de las prestaciones pecuniarias de la licencia de maternidad debe ser adecuado para mantener a la madre y a su hijo sanos y al abrigo de la pobreza y las privaciones, especialmente cuando se trata de mujeres de la economía informal. Las normas de la OIT exigen que el monto de las prestaciones pecuniarias sea de al menos dos tercios (67 por ciento) de las ganancias anteriores de la mujer y recomiendan aumentarlo hasta el 100 por ciento cuando sea posible. En 2021, la duración media en todo el mundo de la licencia de maternidad remunerada a razón de al menos el 67 por ciento de las ganancias anteriores fue de 18,0 semanas. Esto representa un aumento de 3,5 semanas desde 2011. A nivel mundial, 123 países ofrecen licencia de maternidad plenamente remunerada, viviendo en ellos nueve de cada 10 madres potenciales. Desde 2011, 10 países han aumentado el monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad. Sin

¹ Las "madres potenciales" son mujeres en edad reproductiva. A efectos del presente informe, el grupo de edad de las "mujeres en edad reproductiva" es de 15 a 49 años.

embargo, en 13 países esas prestaciones siguen siendo inferiores a dos tercios de las ganancias anteriores, y en tres países la licencia de maternidad todavía no se remunera o no se contempla.

La protección de la maternidad es un bien público y una responsabilidad colectiva. Las normas de la OIT estipulan que los empleadores no deberían ser responsables a título individual del coste directo de la licencia de maternidad y que estas prestaciones pecuniarias se proporcionarían a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos o mediante la asistencia social no contributiva a las mujeres que no reúnan los requisitos para recibir prestaciones del seguro social. Este es el caso, sobre todo, de las mujeres que trabajan en la economía informal o como autónomas. En 2021, más de dos tercios de las madres potenciales viven en países en los que las prestaciones pecuniarias de la licencia de maternidad se financian a través de la protección social. Sin embargo, dos de cada 10 madres potenciales siguen corriendo el riesgo de una protección inadecuada y de discriminación, ya que en 45 países la ley aún obliga a que los empleadores asuman plenamente el pago de la prestación por licencia de maternidad. Desde 2011, solo ocho países han abandonado los regímenes de responsabilidad del empleador en favor de regímenes de seguridad social o mixtos.

En total, 98 de los 185 países satisfacen los tres requisitos fundamentales del Convenio núm. 183 de la OIT. Estas disposiciones benefician potencialmente a siete de cada 10 madres potenciales (1.200 millones de mujeres). Sin embargo, 82 países incumplen al menos una norma de la OIT sobre licencia de maternidad, lo que deja a **649 millones de mujeres sin una protección adecuada de su maternidad.** Entre 2011 y 2021, las reformas legales han sido lentas, siendo solo 18 los países que han mejorado al menos un aspecto de la legislación sobre licencia de maternidad para cumplir las normas de la OIT. Al ritmo actual, se tardará al menos **46 años en lograr un mínimo de derechos de licencia de maternidad** en los 185 países analizados, lo que compromete el logro de los ODS en 2030.

El derecho fundamental a una licencia de maternidad remunerada y con protección del empleo debería garantizarse a todas las mujeres, especialmente a las madres que pertenecen a grupos vulnerables y a las que trabajan en la

economía informal. Sin embargo, **para algunas categorías de trabajadoras la cobertura de las disposiciones sobre licencia de maternidad sigue siendo particularmente baja.** En 2021, 81 países prevén la obligatoriedad de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para las trabajadoras autónomas. Esto significa que 496 millones de trabajadoras autónomas viven en países sin una cobertura adecuada de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad, y que la mayoría de ellas trabaja en la economía informal. Además, solo 52 países ofrecen derechos iguales de licencia de maternidad a los progenitores adoptivos, incluidos los que viven en parejas del mismo sexo. Solo dos de cada 10 progenitores potenciales viven en estos países.

La protección del empleo y la no discriminación son esenciales para hacer realidad el derecho a la licencia de maternidad. En 2021, la mayoría de los países estipulan la protección contra el despido ilegal relacionado con la maternidad; los que no lo hacen son solo 13. Sin embargo, 83 países no garantizan la protección del empleo durante todo el período de maternidad. Esto deja a cinco de cada 10 madres potenciales en riesgo de despido discriminatorio. En 2021, 89 países (donde viven casi cinco de cada 10 madres potenciales) garantizan el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad. Aunque solo una de cada 10 madres potenciales de todo el mundo vive en los 24 países que prohíben explícitamente las pruebas de embarazo, desde 2011 son 26 los países que han dispuesto nuevas prohibiciones implícitas o explícitas contra tales pruebas.

La licencia de paternidad es fundamental para hacer posibles los derechos y responsabilidades de los hombres en los cuidados

En 2021, 115 de los 185 países estudiados por la OIT contemplan el derecho a licencia de paternidad, siendo 33 los países que lo hicieron en los diez años precedentes. Esto significa que cuatro de cada 10 padres potenciales² viven en países que tienen licencia de paternidad, e indica que cada vez se reconoce más el papel de los hombres

2 Los "padres potenciales" son hombres en edad reproductiva. A efectos del presente informe, el grupo de edad de los "hombres en edad reproductiva" es el mismo que el de las "mujeres en edad reproductiva", es decir, de 15 a 49 años.

como cuidadores. Sin embargo, **casi dos tercios de los padres potenciales (1.260 millones de hombres) viven en países donde no se tiene derecho a licencia de paternidad** y están perdiendo la oportunidad única de establecer un vínculo con sus hijos recién nacidos.

En todo el mundo, la licencia de paternidad todavía es breve: 9 días (1,3 semanas) de promedio mundial, con importantes variaciones regionales. Si se comparan las duraciones medias de la licencia de maternidad (18 semanas) y de la licencia de paternidad (1,3 semanas), a nivel mundial existe una «brecha de género en las licencias» de 6,17 semanas. Además, solo uno de cada 10 padres potenciales en el mundo vive en países que prevén al menos 10 días de licencia de paternidad. Sin embargo, desde 2011 16 países que contemplan tal licencia han aumentado su duración, habiendo una tendencia lenta pero sostenida a reducir la brecha entre la licencia de maternidad y la de paternidad en cuanto a su duración.

La licencia de paternidad es también un bien público y una responsabilidad colectiva. La Resolución de la OIT relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) (OIT 2021e) pide a los Estados miembros que fomenten la seguridad de los ingresos durante las licencias de maternidad, paternidad y parental en el marco de sistemas de protección social con perspectiva de género. Allí donde la hay, la licencia de paternidad se remunera en todo el mundo, salvo en 13 países. Sin embargo, solo en 81 países, en los que apenas viven tres de cada 10 padres potenciales de todo el mundo, se paga al 100 por ciento de las ganancias anteriores. Las licencias de paternidad mal pagadas desalientan a los padres a acogerse a ellas, perpetuando las desigualdades en la distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre los progenitores. Y las cuantías de los ingresos de sustitución tienden a ser más bajas cuando son los empleadores los que deben asumir el coste total de la licencia de paternidad, cosa que ocurre en 61 de 102 países. Desde 2011, seis países han aprobado prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad financiadas con cargo a la protección social.

Todos los padres, sin discriminación, deberían tener derecho a licencia de paternidad. Sin embargo, al igual que ocurre con la licencia de

maternidad, **algunas categorías de trabajadores todavía están en gran medida excluidas de las disposiciones relativas a la licencia de paternidad.** Solo 30 países ofrecen un derecho igual a prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad a hombres que son trabajadores autónomos, muchos de los cuales pertenecen a la economía informal, y solo cuatro de cada 100 hombres que trabajan como autónomos en todo el mundo viven en estos 30 países. Además, solo 42 países tienen disposiciones normativas sobre licencia de paternidad aplicables a padres adoptivos, y solo uno de cada 10 padres potenciales vive en esos países. Por otro lado, solo 20 países prevén derechos iguales de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo. Sin embargo, cada vez son más los países y empresas que están adoptando medidas que promueven, protegen y cumplen los derechos humanos de las personas LGBTQI+.

Los índices de utilización de la licencia de paternidad siguen siendo bajos, incluso cuando los padres tienen derecho a ella. Transformar el diseño de las políticas y las normas de género puede hacerla más atractiva para los hombres, por ejemplo, introduciendo días obligatorios de licencia de paternidad, como ocurre en ocho países, y poniendo en marcha campañas públicas para concienciar sobre la importancia del papel de los hombres como cuidadores.

La protección del empleo y la no discriminación relacionadas con la licencia de paternidad podrían mejorar las tasas de utilización de dicha licencia, pero las normativas a tal efecto se siguen dando en forma dispersa. En 2021, 55 países tienen una legislación que protege explícitamente a los padres contra el despido ilegal por tomar la licencia de paternidad, lo que significa que solo uno de cada 10 padres potenciales en todo el mundo se beneficia de dicha protección. Además, en 36 países recae sobre los empleadores la carga de demostrar que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad, pero solo nueve de cada 100 padres potenciales residen en esos países. Por último, el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente después de haber tomado la licencia de paternidad lo tienen los padres de solo 30 países, lo que supone apenas siete de cada 100 padres potenciales en todo el mundo.

La licencia parental y otras licencias para cuidados especiales también pueden ayudar a conciliar las responsabilidades laborales y familiares de madres y padres en el curso de su vida

La licencia parental, la licencia para cuidados de larga duración y otras licencias para cuidados especiales son esenciales para ayudar a las cuidadoras y cuidadores, especialmente en tiempos de COVID-19. **Sin embargo, a menos que estén bien diseñadas y sean ampliamente accesibles, siguen siendo soluciones marginales para los cuidados.** Las normas de la OIT reclaman que, tras la licencia de maternidad, cualquiera de los dos progenitores disponga de un período de licencia parental, determinado por las leyes nacionales, sin que tengan que renunciar a su empleo y con la protección de sus derechos al empleo. En 2021, 68 de entre 185 países analizados por la OIT contemplan el derecho a licencia parental, derecho al que desde 2011 solo se han sumado tres nuevos países. Esto significa que dos de cada 10 progenitores potenciales³ viven en países con tal derecho en su normativa, y la mayoría de estos países se encuentran en Europa y Asia Central (48 de 68).

La duración media de la licencia parental es de 22,1 semanas (5,2 meses) en todos los países y de 103,5 semanas (casi dos años) en los 68 países con licencia parental. A lo largo de los 10 últimos años, 22 países han aumentado la duración de esta licencia. Sin embargo, solo 46 países ofrecen prestaciones monetarias por licencia parental, mientras que ésta aún no se remunera en 21 países. Solo en un grupo de nueve países se pagan las prestaciones monetarias por licencia parental a razón de al menos dos tercios de las ganancias anteriores. En los demás países, estas prestaciones no están ancladas a las ganancias anteriores, dando lugar a que se resienta la paga de quienes toman la licencia. Desde 2011, solo otros nueve países han aumentado las prestaciones monetarias por licencia parental. Cuando ésta se retribuye, su financiación corre a cargo de la protección social en 42 de 46 países.

Se sigue excluyendo a algunas categorías de trabajadores de las disposiciones relativas a la

licencia parental. Solo 36 países reconocen a los progenitores que trabajan como autónomos igual derecho a prestaciones pecuniarias por licencia parental. Esto equivale a tres de cada 100 trabajadores autónomos en todo el mundo. Solo en 56 países hay una normativa sobre licencia parental para los progenitores adoptivos. Esto significa que solo dos de cada 10 progenitores potenciales viven en países con tales derechos legales. Solo 25 países prevén derechos iguales de licencia parental para progenitores del mismo sexo. Esto representa uno de cada 10 progenitores potenciales en todo el mundo.

Las tasas de utilización de los derechos de licencia parental se mantienen bajas entre los hombres. Cuando se utiliza para suplir las carencias de servicios de cuidado infantil, lo probable es que una licencia parental prolongada, mal remunerada y transferible perjudique la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que siguen siendo las principales usuarias de esta prestación. Para promover la participación de los hombres, 15 de los 68 países con licencia parental reservan para los padres determinados períodos de licencia. La protección y no discriminación en el empleo relacionadas con la licencia parental también podrían mejorar las tasas de utilización de la licencia parental tanto por mujeres como por hombres, pero disposiciones de ese tipo siguen dándose de forma dispersa. Solo 60 países tienen una legislación que protege explícitamente a los progenitores contra el despido ilegal por tomarse la licencia parental. Esta normativa afecta a solo dos de cada 10 progenitores potenciales en todo el mundo. Solo en 33 países recae sobre los empleadores la carga de demostrar que el despido no está relacionado con haber tomado la licencia parental. Tal tipo de disposición afecta solo a siete de cada 100 progenitores potenciales en todo el mundo. Además, 43 de 68 países garantizan el derecho a regresar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia parental.

Con el envejecimiento de las sociedades, **la licencia retribuida para cuidados de larga duración puede desempeñar un papel fundamental para subvenir a las nuevas y crecientes necesidades de cuidados.** Sin embargo, solo 55 países (dos de cada 10 adultos en todo el mundo) contemplan en su normativa el derecho a licencia para cuidados de larga duración. Además, esta licencia solo se paga en 34 países; cuando ese es

3 Los "progenitores potenciales" son hombres y mujeres en edad reproductiva, lo que a efectos del presente informe comprende personas de entre 15 y 49 años.

el caso, la financia la protección social, si bien los trabajadores autónomos siguen en gran medida excluidos de este derecho.

La licencia por motivos urgentes es una licencia especial de corta duración para atender motivos familiares urgentes. En 2021, 127 de 183 países (seis de cada 10 adultos en todo el mundo) contemplan en su legislación el derecho a esta licencia. En los 90 de entre 101 países que contemplan la licencia remunerada por motivos urgentes, la fuente de su financiación es el empleador, con lo que las personas que trabajan como autónomos quedan en gran medida excluidas de este derecho.

El lugar de trabajo es un sitio importante donde empezar a promover la seguridad y la salud y salvar vidas

Todos los trabajadores y las trabajadoras deberían tener derecho a un entorno laboral seguro y saludable, incluidas las mujeres embarazadas o lactantes. Sin embargo, solo hay 40 países en los que los empleadores están obligados a proteger a las mujeres embarazadas o lactantes contra el trabajo peligroso o insalubre, como dictan las normas de la OIT sobre protección de la maternidad. Esto significa que solo una de cada 10 madres potenciales en el mundo cuenta con tal protección en la normativa. Desde 2011, solo 11 países han introducido nuevas limitaciones a que las mujeres embarazadas o lactantes realicen trabajos peligrosos o insalubres. En 2021, 31 países aún imponen a todas las mujeres la prohibición discriminatoria de realizar trabajos peligrosos o insalubres, lo que pone en riesgo a las madres trabajadoras. Las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo son herramientas fundamentales para mitigar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST), especialmente durante la pandemia de COVID-19.

Las normas de la OIT establecen que la ley debería prever medidas de protección para las mujeres embarazadas y lactantes como alternativa al trabajo peligroso o insalubre. Desde 2011, 21 países han adoptado nuevas medidas de protección frente a tal tipo de trabajo para esas mujeres. Sin embargo, al menos 6 de cada 10 madres potenciales en todo el mundo carecen de estas

medidas de protección, lo que las deja expuestas a riesgos de SST.

Un horario de trabajo decente es importante para la salud y la calidad de la vida laboral de todos los trabajadores, especialmente de las trabajadoras embarazadas y lactantes. Con todo, 66 países no prevén una protección legal contra los riesgos del trabajo nocturno para la salud, lo cual deja sin la debida protección legal a cuatro de cada 10 madres potenciales en todo el mundo. Además, todavía hay 34 países que aplican prohibiciones generales contra el trabajo nocturno de las mujeres, lo que pone en riesgo de discriminación a todas las mujeres.

Contar con tiempo libre para los exámenes prenatales y la atención sanitaria materna adecuada, como exigen las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad y la seguridad social, puede salvar vidas al impedir casos evitables de mortalidad y morbilidad maternas. A pesar de los beneficios cruciales que tiene la atención prenatal para la salud, 132 países no ofrecen el derecho a tiempo libre remunerado para exámenes médicos prenatales. Esto compromete potencialmente la salud y la seguridad de ocho de cada 10 mujeres en edad reproductiva en todo el mundo, especialmente de las trabajadoras de la economía informal, que en gran medida siguen estando excluidas de estas disposiciones.

Los lugares de trabajo que propician la lactancia materna ofrecen tiempo, seguridad de ingresos y espacio para conseguir resultados positivos en materia de nutrición y salud

Todas las mujeres deberían tener derecho a un tiempo de trabajo remunerado para la lactancia materna, como propugna el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). **En 2021, 138 países prevén el derecho a tiempo y seguridad de los ingresos para la lactancia materna.** Estas disposiciones benefician potencialmente a ocho de cada 10 madres potenciales en todo el mundo. Desde 2011, siete países han introducido interrupciones remuneradas para la lactancia. Sin embargo, en cuatro países

de ingresos altos estas interrupciones siguen sin estar remuneradas. En 2021, al menos cuatro países pioneros reconocen el papel que desempeñan los hombres como apoyo, ofreciendo interrupciones para la lactancia a los padres.

Casi cinco de cada 10 madres potenciales viven en países que conceden dos interrupciones diarias para amamantar, mientras que 109 países contemplan el derecho a interrupciones diarias de lactancia durante seis meses o más. Con esto se ayudaría a la lactancia materna exclusiva de conformidad con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el caso de siete de cada 10 madres potenciales en todo el mundo. Sin embargo, solo en diez países se contempla el derecho a interrupciones de lactancia durante al menos dos años, lo que compromete que las madres puedan continuar amamantando.

Las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo son un ingrediente esencial en los lugares de trabajo que propician la lactancia materna. Sin embargo, solo 42 países contemplan el derecho a tales instalaciones, lo que cubre apenas a seis de cada 10 madres potenciales en el mundo. Aunque las pequeñas y medianas empresas (PYME) suelen estar exentas de estos requisitos, los estudios indican que los beneficios de la lactancia para el recién nacido, la madre y el empleador compensan los limitados costos de estas medidas. Solo 13 países contemplan el derecho a instalaciones de lactancia en el lugar de trabajo con independencia del número y el sexo de los trabajadores, y solo cinco de cada 100 madres potenciales en todo el mundo viven en esos países. Imponer condiciones basadas en el sexo para ofrecer estas instalaciones es discriminatorio, pero ello se sigue haciendo en 19 países.



Los servicios de cuidado infantil son vitales para el desarrollo del niño, el empleo de las mujeres y la creación de empleo

Los servicios de cuidado infantil ofrecen muchos beneficios al promover el desarrollo del niño, crear empleo, reducir el trabajo de cuidados no remunerado de los progenitores y promover el empleo y los ingresos de las mujeres en el curso de su vida. De los datos de la OIT también se desprende que existe una correlación fuerte y positiva entre las ratios de mujeres con hijos pequeños y el número de niños inscritos en programas de desarrollo educacional de la primera infancia para niños de 0 a 2 años. A pesar de estas ventajas, la falta de servicios de cuidado infantil, las carencias en su calidad y prestación y las malas condiciones de trabajo siguen constituyendo una oportunidad desaprovechada para lograr el desarrollo sostenible y la igualdad de género.

Solo en 57 de los 178 países estudiados por la OIT existen por ley programas de desarrollo educacional de la primera infancia (DEPI) para niños de 0 a 2 años. Esto significa que solo dos de cada 10 progenitores potenciales viven en países con este derecho legal. Estos programas son un derecho universal solo en 21 países, lo que se traduce en que solo uno de cada 10 progenitores potenciales en todo el mundo podrían acceder a servicios de cuidado infantil gratuitos o asequibles.

Es esencial que exista un continuum de políticas de licencia para cuidados y de servicios de cuidados para garantizar lo mejor en la primera etapa infantil y en la seguridad de los ingresos de las familias, permitiendo a las mujeres mantener su participación en el empleo y contribuyendo a impedir que caigan en la pobreza. En consecuencia, sería importante poder tener derecho a acceder a servicios de DEPI una vez expirado el período legal de licencia remunerada para cuidados infantiles⁴ o desde el momento del parto para los progenitores que no tengan el derecho efectivo a políticas adecuadas de licencia para cuidados. Sin embargo, solo en 32 países los progenitores tienen derecho a utilizar los servicios públicos de cuidado infantil inmediatamente después del nacimiento de sus hijos. Esto significa que solo uno de cada 10 progenitores potenciales en todo el mundo vive en países que contemplan

4 Esto es, licencia para cuidados retribuida a razón de al menos el 67 por ciento de las ganancias anteriores.

tal derecho. Además, la duración semanal estatutaria de este servicio no se ajusta en gran medida a la duración estatutaria del horario de trabajo (40 horas semanales en la mayoría de los países), y menos aún al horario excesivo (más de 48 horas semanales) de muchos trabajadores mal remunerados, especialmente en la economía informal. Solo en 30 países tienen derecho los progenitores a programas estatutarios de DEPI durante al menos 40 horas semanales (apenas ocho de cada 100 progenitores potenciales en todo el mundo).

Aunque en el caso de los servicios de educación preprimaria para niños de entre tres años y el comienzo de la educación primaria hay más disposiciones normativas, sigue habiendo importantes lagunas. En 105 de 178 países existe legalmente el derecho a servicios de educación preprimaria. Lo que se corresponde con que cinco de cada 10 progenitores potenciales en todo el mundo viven en países cuya normativa contempla tal derecho. Sin embargo, solo en 63 países es universal el derecho a servicios de educación preprimaria, y en ellos viven apenas cuatro de cada 10 progenitores potenciales en el mundo. En 80 países, los progenitores tienen derecho a servicios de educación preprimaria que comienzan cuando los niños tienen tres años, y solo en 33 países tienen derecho los progenitores a servicios estatutarios de educación preprimaria durante al menos 40 horas a la semana (dos de cada 10 progenitores potenciales en todo el mundo).

Los servicios de cuidados de larga duración son esenciales para garantizar los derechos a un envejecimiento digno y con salud y a vivir independientemente

La demanda de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores y personas con discapacidades que necesitan cuidados o ayuda ha registrado un acentuado aumento debido al incremento de la esperanza de vida. Además, **la pandemia de COVID-19 ha afectado de forma desproporcionada a las personas que dependen de los cuidados de larga duración y a quienes los prestan** (trabajo de cuidados tanto remunerado como no remunerado), que son

predominantemente mujeres. Las normas internacionales del trabajo de la OIT sobre seguridad social piden que la responsabilidad general y principal de la prestación de servicios de cuidados de larga duración recaiga sobre el Estado. En todo el mundo, solo 89 de 179 países prevén en su normativa servicios públicos de cuidados de larga duración para las personas mayores. Esto supone que casi la mitad de las personas mayores con necesidades potenciales de cuidados viven en países que prestan por ley servicios de cuidados de larga duración. Además, en 70 países la normativa contiene la obligación legal de que los familiares cuiden de sus parientes mayores, lo que intensifica las responsabilidades de las mujeres en los cuidados y supone una dejadez de la responsabilidad colectiva.

Las normas de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares y la economía informal requieren que se creen servicios para las familias e instalaciones para prestar cuidados o ayuda a los miembros de la familia. **Los servicios de cuidados deberían satisfacer las necesidades y preferencias tanto de los trabajadores como de los receptores de los cuidados** y ser adecuados, apropiados, flexibles y prestarse gratuitamente o a un precio razonable, acorde con la capacidad de pago de los trabajadores. Sin embargo, **los servicios de cuidados de larga duración siguen siendo inaccesibles para la gran mayoría de las personas mayores con necesidades de cuidados**. Solo 87 países disponen en su normativa la prestación de servicios de cuidados en residencias. Eso representa cinco de cada 10 personas mayores con necesidades potenciales de cuidados. La prestación de servicios comunitarios de día y de servicios de cuidados a domicilio es aún más escasa y solo tiene carácter legal, respectivamente, en solo 33 y 69 países. Lo que significa que solo cuatro de cada 10 personas mayores viven en países cuya normativa prevé servicios de cuidados personales a domicilio.

Los mecanismos de financiación de los servicios de cuidados de larga duración deberían garantizar, entre otros, los principios de universalidad, adecuación, solidaridad y no discriminación. Sin embargo, menos de dos de cada 10 personas mayores con necesidades potenciales de cuidados viven en los 29 países donde la ley obliga a prestar servicios universales de cuidados de

larga duración. Estos siguen siendo inadecuados, y las personas mayores y sus familias deben hacer frente a elevados gastos que pagan de su bolsillo. Como resultado, al menos tres de cada 10 personas mayores están en riesgo de caer en la pobreza de ingresos y en aprietos financieros en caso de necesitar cuidados de larga duración, incluso cuando la ley prevé la prestación pública

de servicios de tales cuidados. En conclusión, las actuales lagunas legales y de adecuación en la prestación de servicios significan que, a nivel mundial, casi el 84,2 por ciento de la población total vive en países donde **los servicios de cuidados de larga duración no son universales ni gratuitos, lo que afecta a 205 millones de personas mayores.**

► Tendencias y lagunas en las políticas de licencia para cuidados

► Tendencias en la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)



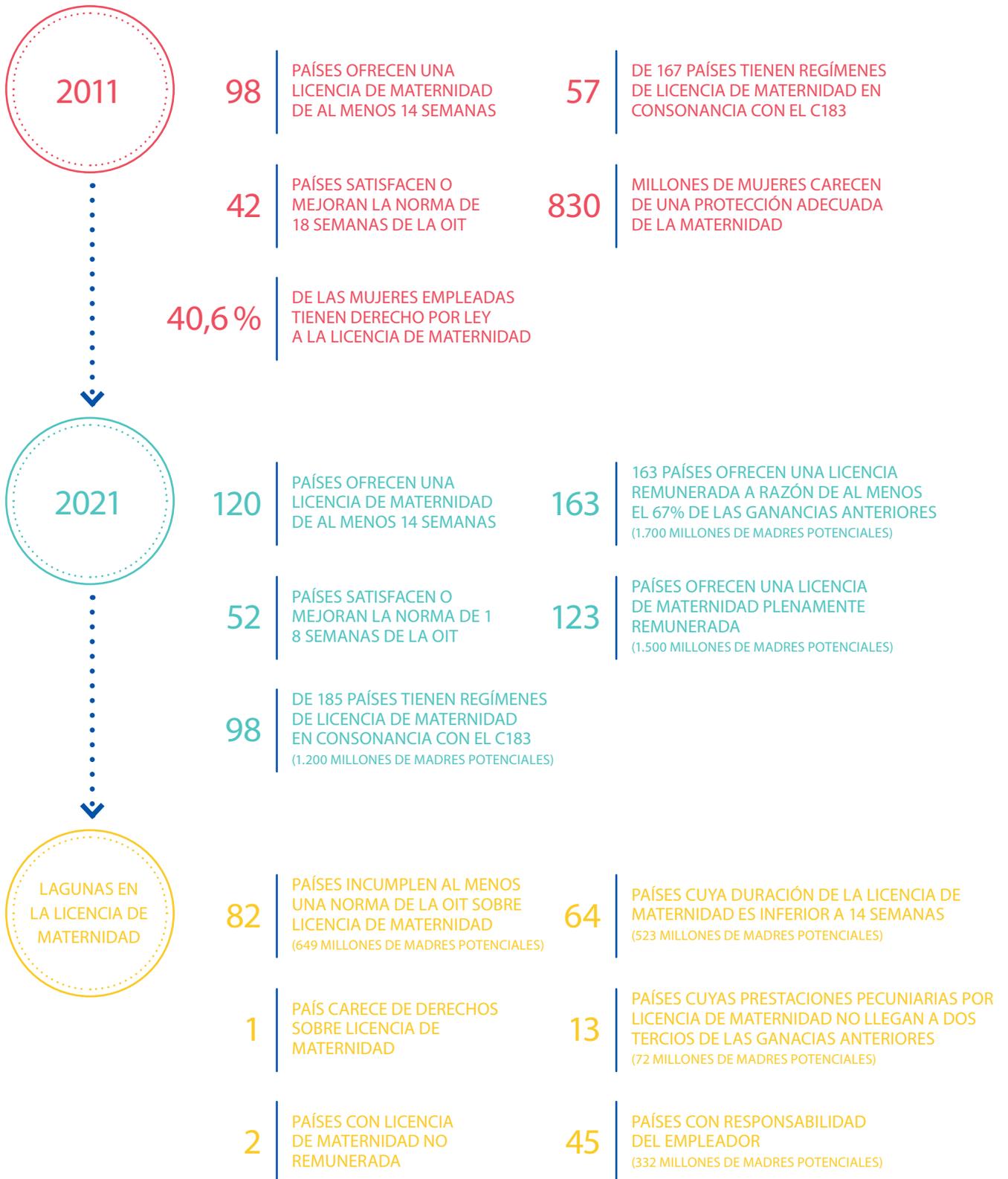
Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

► Tendencias en la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

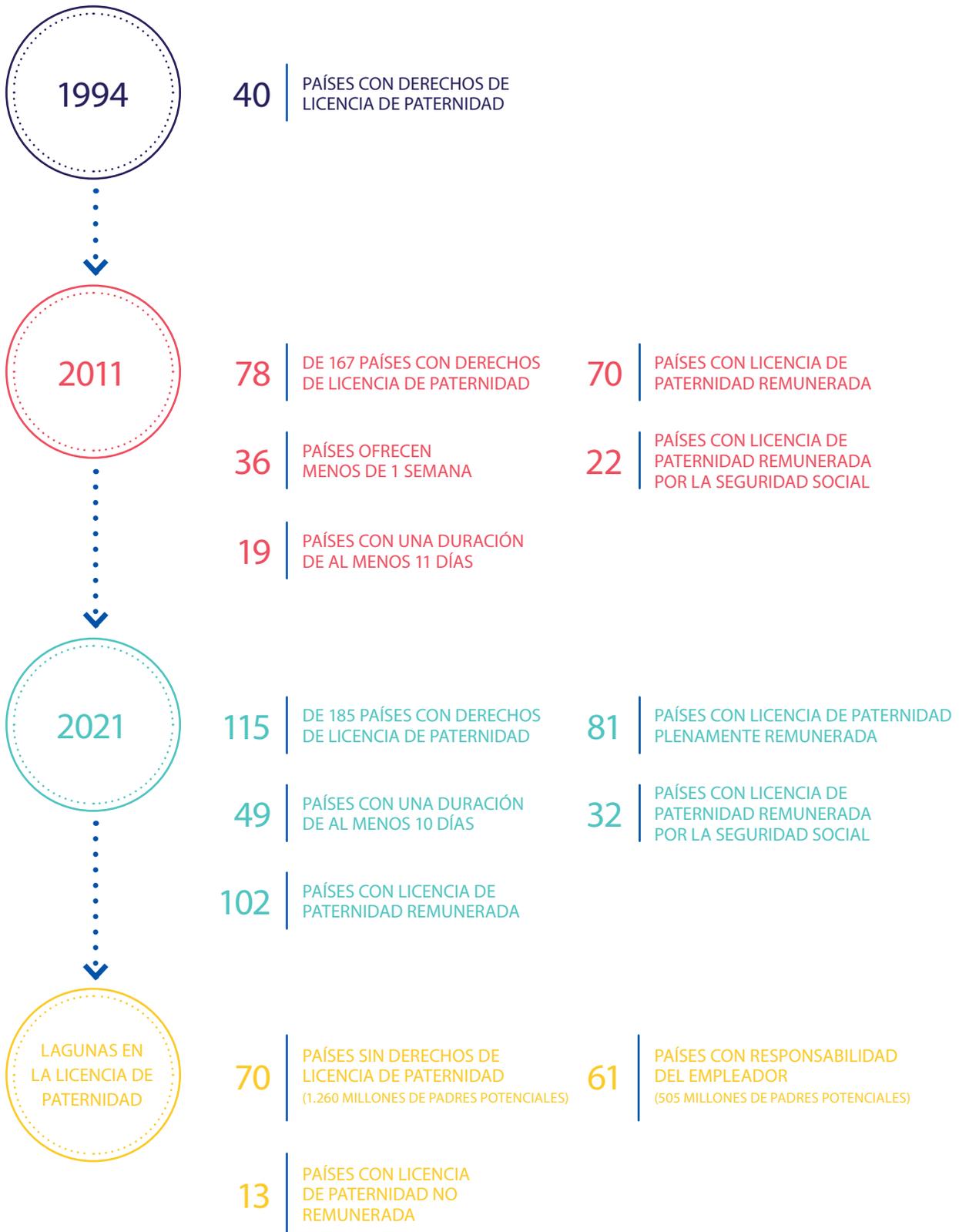


Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

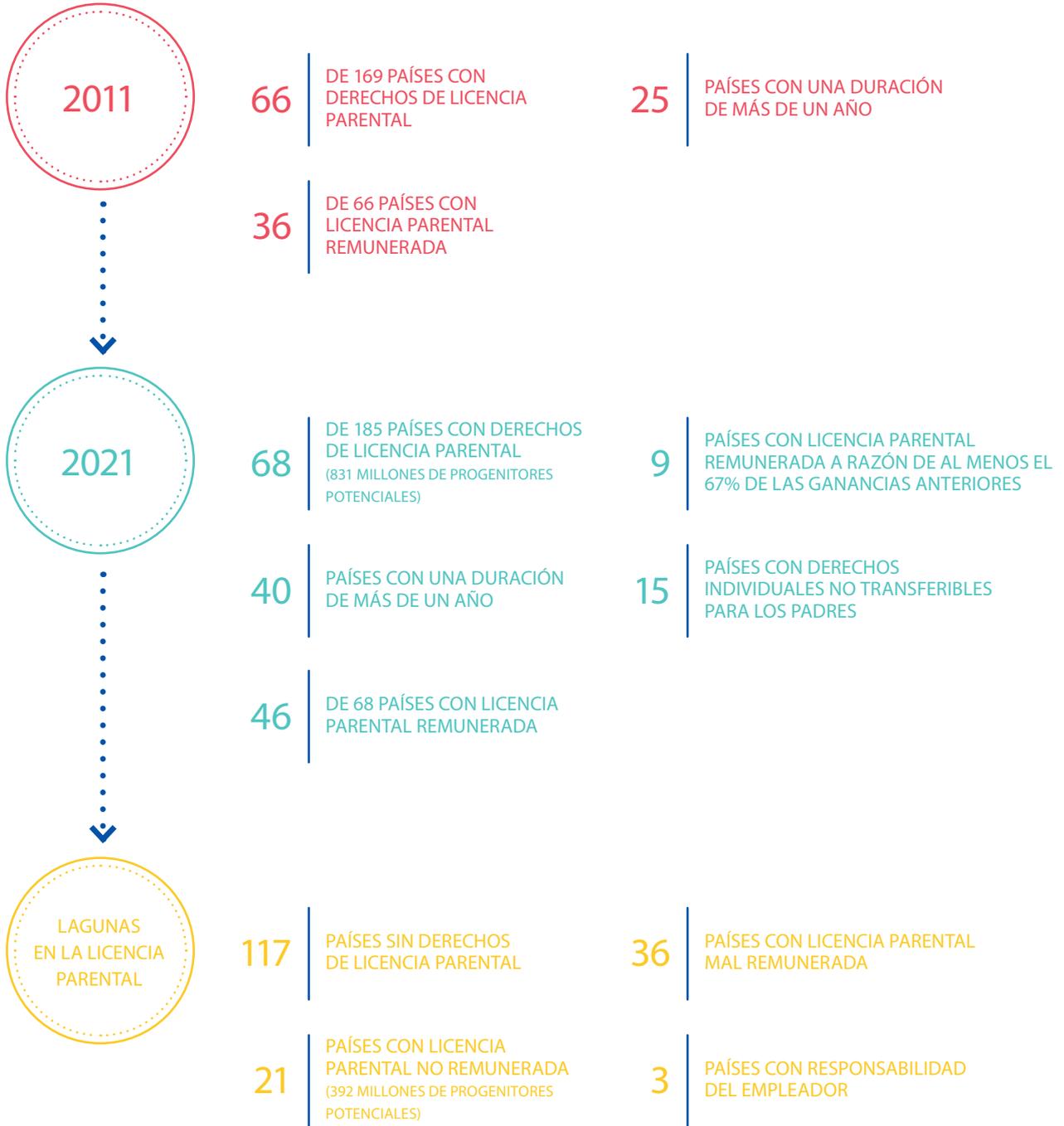
► TENDENCIAS Y LAGUNAS EN LA PROVISIÓN DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD



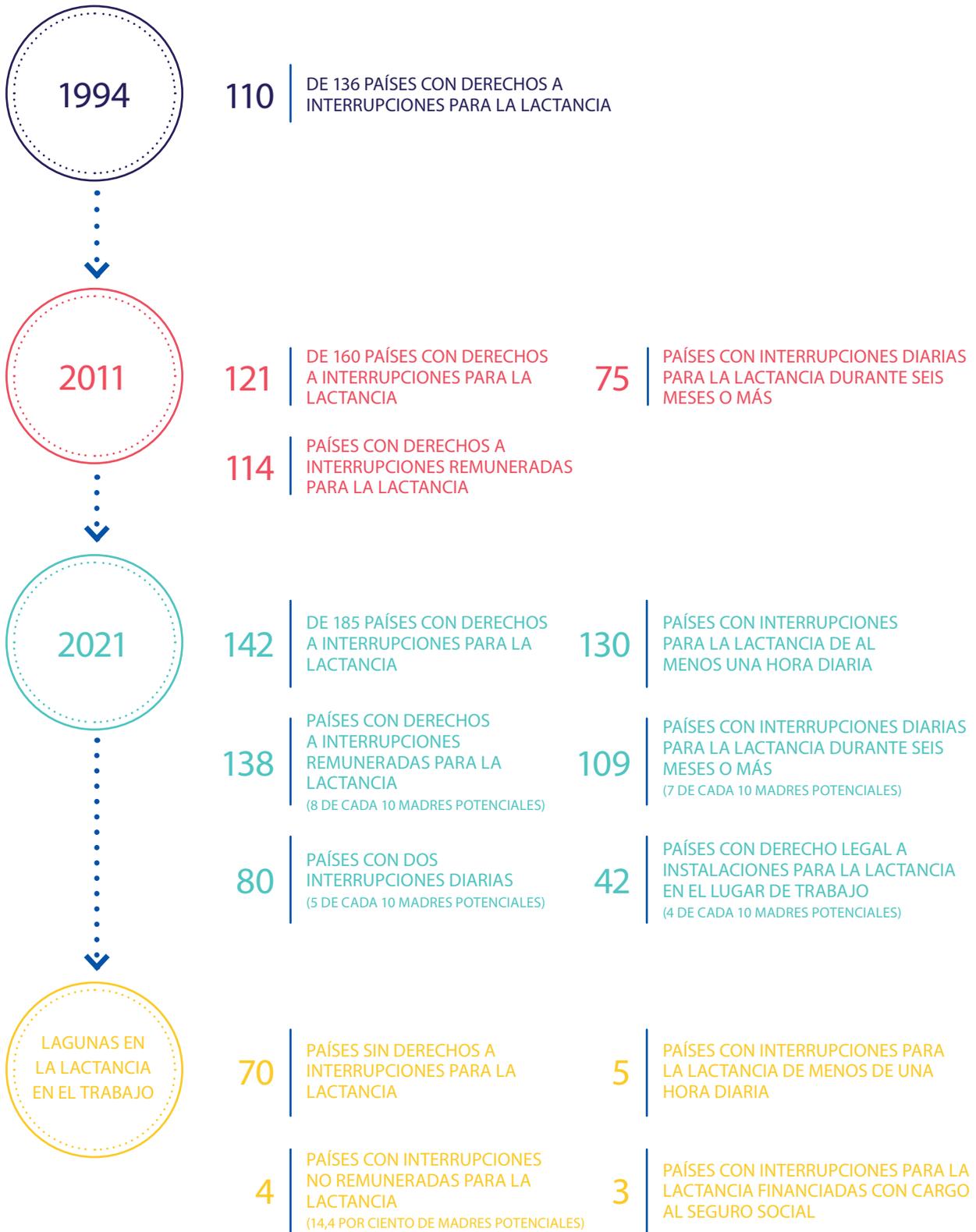
► Tendencias y lagunas en la provisión de la licencia de paternidad



► Tendencias y lagunas en la provisión de la licencia parental



► Tendencias y lagunas en la provisión de interrupciones para la lactancia materna

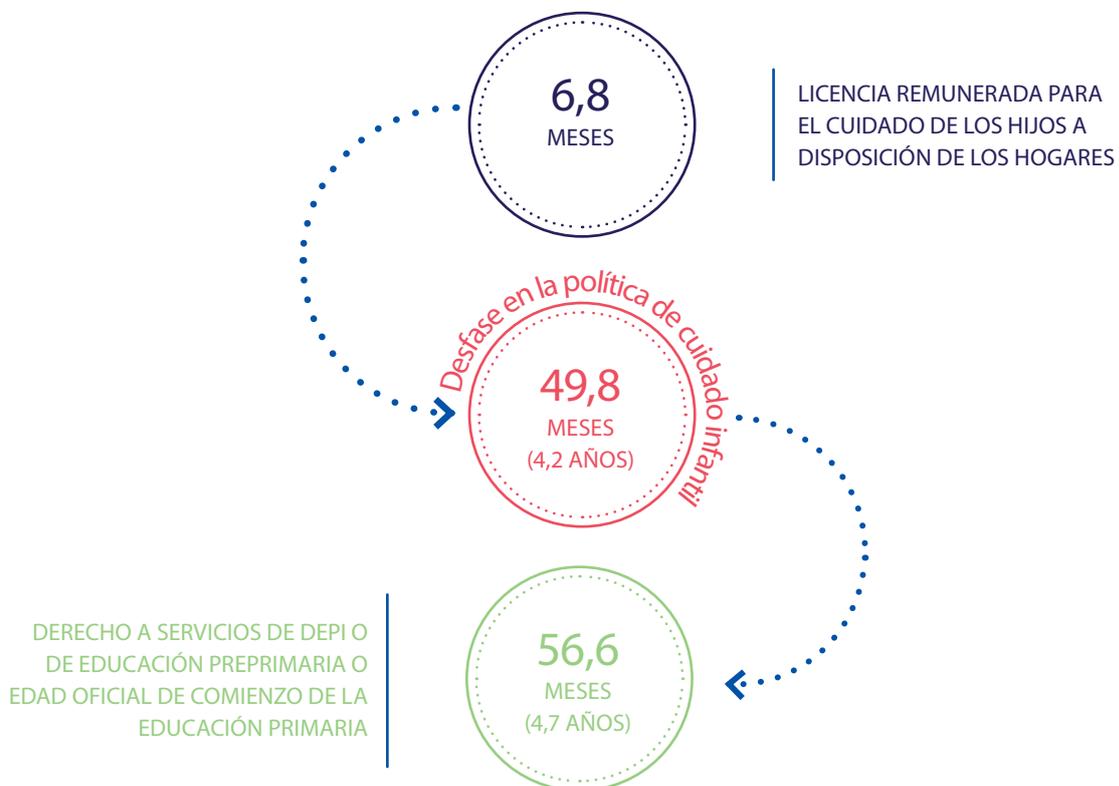


El camino a seguir consiste en invertir en conjuntos transformadores de políticas de cuidados

En los diez últimos años se han registrado algunos avances en las políticas sobre licencias para cuidados y servicios de cuidados, consistentes en que las leyes nacionales se ajustan mejor a las normas internacionales del trabajo y a que se reconoce el papel de los hombres en la prestación de cuidados. Sin embargo, **sigue habiendo importantes lagunas en lo relativo a la disponibilidad, el acceso, la adecuación y la calidad de las políticas de licencias y los servicios de cuidados** (véase el recuadro *supra*). Este es en particular el caso cuando se evalúan las lagunas de las políticas en materia de licencias y servicios relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos como un continuum de prestación de

cuidados desde el final de la licencia estatutaria para el cuidado de los hijos hasta poderse valer del derecho a cuidados infantiles o la educación preprimaria (cuando lo hay). El informe concluye que, por término medio, existe en la normativa un **"desfase global en la política de cuidado infantil"**, desfase que se da entre el momento en que se extinguen los derechos a disfrutar de licencia de que disponen los hogares y la edad en que los hijos pueden acogerse a servicios de cuidado infantil o asistir a la escuela preprimaria. A nivel mundial, este desfase equivale a una duración media de 4,2 años, con importantes variaciones entre regiones y países (véase el gráfico *infra*). **En 91 países de entre 175, el desfase en la política de cuidado infantil es de más de cinco años, siendo 1.900 millones los progenitores potenciales que viven en esos países.** Durante este amplio período, la política priva a los progenitores de derechos a contar con cuidados, y las necesidades de cuidados se cubren exclusivamente

► Duración media de un desfase global en la política de cuidado infantil



Nota: 175 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país y del Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS).

con el trabajo no remunerado o con soluciones que pagan las familias, como el recurso a trabajadoras o trabajadores domésticos. Cuando las políticas fracasan en brindar una prestación de cuidados sostenible e integrada, se afianzan las desigualdades de género en el hogar, en el trabajo y en la sociedad, con efectos que a corto y largo plazo son perjudiciales para el bienestar y la prosperidad de las familias, las empresas y las sociedades.

Por lo tanto, hay una necesidad urgente de acelerar el progreso e **invertir en cuidados para colmar estas lagunas en las políticas de cuidados mediante conjuntos transformadores de políticas de cuidados** alineados con el Marco de la OIT para el trabajo de cuidados decente. Estos paquetes de políticas de cuidados deben ser específicos para cada país y comprender una combinación de tiempo (licencia), prestaciones (seguridad de los ingresos), derechos y servicios que hagan posible el derecho a cuidar y ser cuidado y que promuevan la igualdad de género y el trabajo decente. Para potenciar al máximo su fuerza transformadora, es necesario que tales conjuntos de políticas se basen en derechos y sean sensibles a las cuestiones de género, estén integrados, sean universales y se basen en la solidaridad, la representación y el diálogo social. También deberían abrazar un enfoque de ciclo de la vida y comprender políticas y servicios que abarquen desde los derechos a licencias para cuidados y a la lactancia hasta los servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración para todos los trabajadores con responsabilidades familiares.

Existen sólidos argumentos en pro de invertir para lograr progresivamente el acceso universal a estos conjuntos transformadores de políticas de cuidados diseñados a nivel nacional. La OIT estima que, a nivel mundial, la inversión en servicios universales de cuidado infantil y de cuidados de larga duración generará 280 millones de empleos para 2030 y otros 19 millones para 2035, hasta un total de **299 millones de empleos**. Este potencial de creación de empleo para 2035 estaría impulsado por 96 millones de empleos directos en cuidado infantil, 136 millones de empleos directos en cuidados de larga duración y 67 millones de empleos indirectos en sectores distintos del de los cuidados (véase el gráfico *infra*). Estas estimaciones se obtuvieron mediante tablas insumo-producto que

abarcan 82 países representativos de alrededor del 87 por ciento de la población mundial empleada y que incluyen, por primera vez, a mujeres y hombres que trabajan en la economía informal, y el 94 por ciento del PIB mundial en 2019.

Eliminar estas grandes lagunas en la política requeriría una inversión anual progresiva y sostenible de 4,4 billones de dólares EE.UU. (el 4,0 por ciento del PIB total anual) para 2030 o una inversión anual de 5,4 billones de dólares EE.UU. (el 4,2 por ciento del PIB antes de impuestos) para 2035. También subirían los ingresos fiscales debidos al aumento de las ganancias y el empleo, reduciendo las necesidades de financiación de todas las políticas a un 3,2 por ciento neto del PIB (después de impuestos) en 2035 (equivalente a 4,2 billones de dólares EE.UU. después de impuestos).

Estas inversiones transformadoras producirían importantes beneficios económicos y sociales. Del total de la creación neta de empleo en 2035, **el 78 por ciento impulsará las tasas de empleo de las mujeres y el 84 por ciento será empleo formal**. Por último, las inversiones públicas en servicios de cuidados son de vital importancia para maximizar y mantener los efectos de las transferencias monetarias, que no tienen un potencial similar para generar empleos de calidad. También son esenciales para superar las desigualdades y fomentar la inclusión social, especialmente la de los grupos más marginados.

Este recorrido innovador hacia conjuntos transformadores de políticas de cuidados diseñados a nivel nacional debe basarse en **el diálogo social nacional** con los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones representativas y en consultas multilaterales con el sector privado, la sociedad civil, los organismos de Naciones Unidas y otras partes interesadas pertinentes (como las universidades y los círculos filantrópicos). Es importante que aquellos que reciben y que prestan los cuidados también se sienten a la mesa para trazar el camino hacia una mayor inclusividad, resiliencia e igualdad de género en el mundo del trabajo.

La **agenda de la OIT para la inversión en la economía de los cuidados** contribuye a la **Alianza Global por los Cuidados** y a otras iniciativas nacionales e internacionales, y ofrece una vía de acción y una plataforma programática para ampliar y acelerar los progresos en inversiones para cuidados.

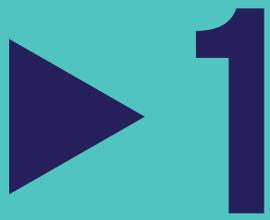
- Un conjunto de políticas de cuidados que comprende tiempo, seguridad de los ingresos, derechos y servicios



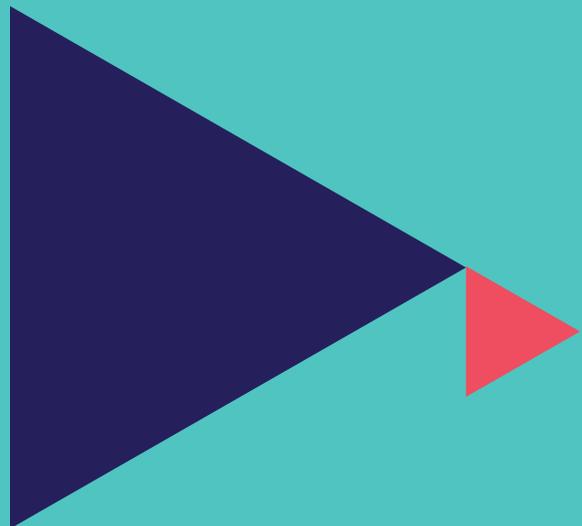
- Licencia para cuidado para los progenitores: maternidad, paternidad y parental
- Interrupciones para la lactancia
- Otras licencias relacionadas con los cuidados: cuidados de larga duración; por motivos urgentes
- Tiempo libre para la atención sanitaria antenatal
- No discriminación, sin violencia ni acoso y protección del empleo
- Derecho a un horario de trabajo decente
- Derecho a lugares de trabajo seguros y saludables
- Prestaciones monetarias por licencia de maternidad, paternidad y parental
- Seguridad de los ingresos para la lactancia
- Prestaciones monetarias por cuidados de larga duración
- Servicios de cuidados de salud materno-infantiles
- Servicios de cuidado infantil (a domicilio, comunitarios y en los centros)
- Educación primaria y secundaria y servicios extraescolares
- Instalaciones para la lactancia
- Servicios de cuidados de larga duración (a domicilio, de respiro y en residencias)

Fuente: Recopilación de los autores.





Introducción



Antes del estallido de la COVID-19, el mundo ya afrontaba una crisis de cuidados. La pandemia actual ha llevado esta crisis a un punto de inflexión, agravando las desigualdades de género preexistentes en el hogar y en el trabajo. Antes de la COVID-19, en el mundo las mujeres ya cargaban con el 76,2 por ciento del tiempo total diario dedicado a las tareas domésticas y los cuidados de la familia, o al trabajo de cuidados no remunerado. No es de extrañar, por tanto, que las responsabilidades familiares estuvieran entre las principales razones de la inactividad de las mujeres en el mercado de trabajo (OIT 2018a). La pandemia de COVID-19 ha exacerbado aún más los retos que afrontan las mujeres, en especial aquellas que están en situación vulnerable y que trabajan en la economía informal, para conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, perpetuando un ciclo de pobreza, desigualdad y exclusión. Con los confinamientos, las restricciones socioeconómicas y la agudización de la crisis de los servicios públicos de cuidados, muchas trabajadoras con responsabilidades familiares experimentaron un aumento de las horas dedicadas al cuidado de sus hijos, de personas mayores o de familiares con discapacidad, con graves consecuencias para su salud mental y su rendimiento socioeconómico. Para las mujeres que trabajan en la economía informal y cuyo acceso (si es que lo tienen) a la protección social, por ejemplo la asistencia sanitaria, la ayuda a los ingresos y a la alimentación y la protección de la maternidad, es limitado, el golpe ha sido especialmente devastador. Cuando el género se entrecruza con otras características personales, como el origen étnico, la nacionalidad, la edad, la discapacidad o la seropositividad, existe el riesgo de que tanto las disparidades de género como las desigualdades entre las mujeres se amplíen aún más (OIT 2020d).

Muchos gobiernos han tratado de reducir la carga adicional de trabajo de cuidados no remunerado ampliando la duración de las licencias para cuidados, mejorando el acceso a los servicios de cuidado infantil o mediante subvenciones especiales relacionadas con los cuidados para pagar los servicios de cuidados de niños y de otras personas necesitadas de ellos (OIT 2020d; 2021a). Esta respuesta inicial sin precedentes a la COVID-19 confirmó que las políticas de cuidados desempeñan un papel esencial para el bienestar

de las personas y las familias y para que prosiga la actividad económica. Aunque aportó un impulso para subsanar las carencias de cobertura en las políticas de cuidados, en demasiados países la respuesta fue insuficiente. La mayoría de estas medidas han sido efímeras y han llegado a su fin antes de que los países pudieran alcanzar los niveles de actividad económica y empleo previos a la pandemia.

Históricamente, las inversiones en políticas de cuidados han sido escasas y han adolecido de grandes carencias de cobertura para las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal y de una provisión insuficiente tanto de licencias como de servicios para cuidados, a saber, licencias de maternidad, de paternidad, parental y otras licencias para cuidados, así como servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración. Ello ha penalizado la participación en el empleo y los ingresos y el liderazgo de las personas cuidadoras, especialmente las madres (OIT 2019b), y ha generado o ha contribuido a generar formas de desigualdad muy arraigadas en el mercado de trabajo y en la sociedad (OIT 2021b). La crisis nos ha hecho ver que seguir como hasta ahora ya no es una opción, y que es necesario y urgente invertir en un conjunto de políticas y servicios de cuidados que sean transformadores y promuevan el bienestar de las personas, la igualdad de género, el trabajo decente y la cohesión social.

Conseguir un mayor equilibrio en el reparto del trabajo remunerado y de las responsabilidades familiares en el hogar y entre las familias y el Estado constituye un pilar de la agenda de la OIT centrada las personas, que se basa en las normas internacionales del trabajo y en el compromiso de los mandantes de la OIT (gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores) con la *Declaración de la OIT para el Futuro del Trabajo* y el *Llamamiento mundial a la acción de la OIT para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*. La “inversión a gran escala en la economía del cuidado” es también una medida transformadora esencial expuesta por el Secretario General de las Naciones Unidas en el documento *Nuestra Agenda Común* para acelerar la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030.

Políticas de cuidados transformadoras

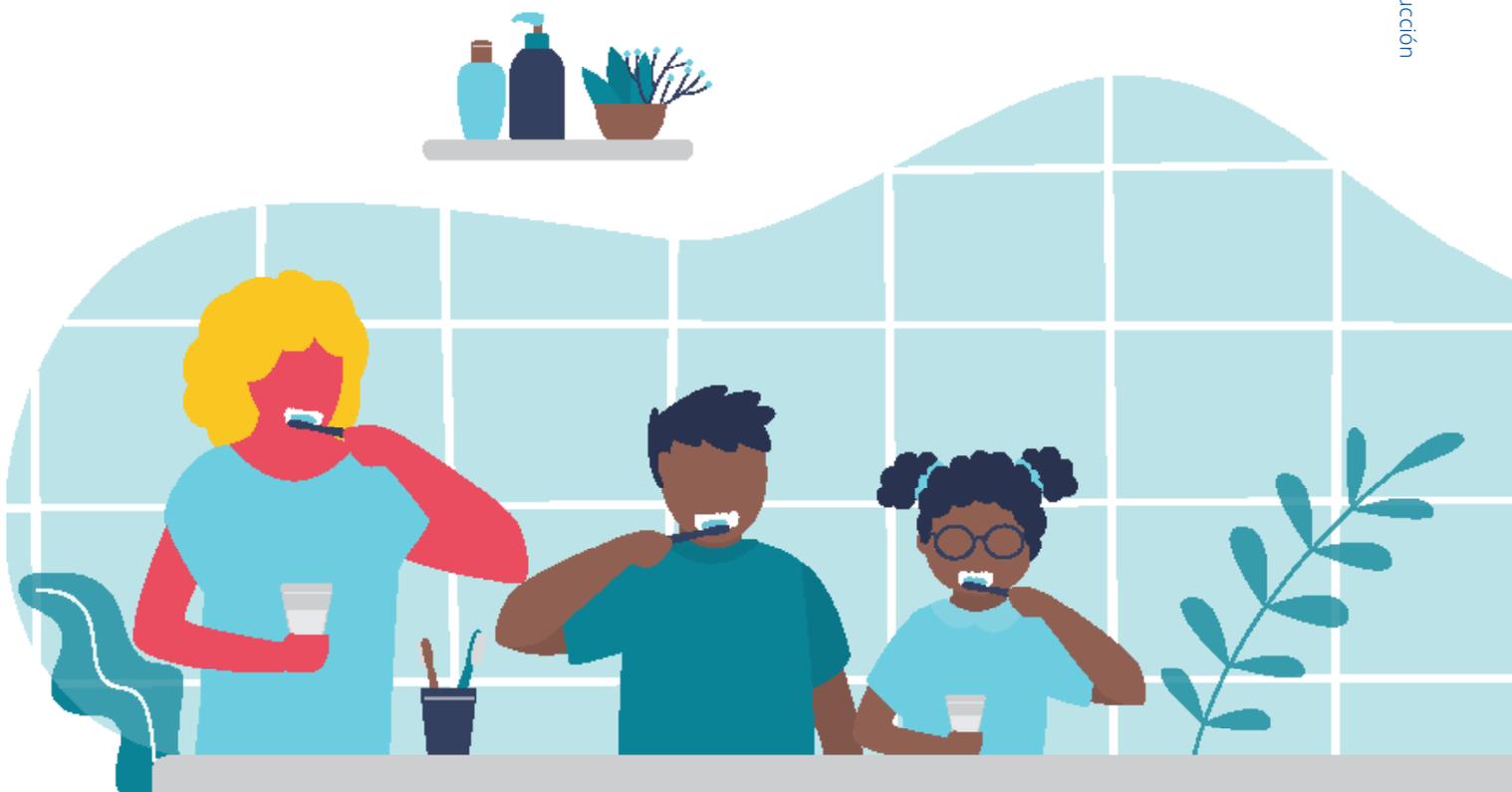
Las políticas de cuidados son transformadoras cuando tienen su fundamento en los derechos humanos y laborales y se proporcionan durante todo el ciclo de la vida como un continuum de tiempo, seguridad de ingresos, servicios y derechos.

- ▶ **Tiempo para cuidar y ser cuidado:** licencia de cuidados para atender todas las necesidades de cuidados, incluso en casos de enfermedad, lactancia y discapacidad, y distribuida equitativamente entre todas las personas que los prestan.
- ▶ **Seguridad de los ingresos:** prestaciones monetarias relacionadas con los cuidados (incluso durante la licencia) que garanticen la salud, la dignidad y el bienestar de quienes prestan los cuidados (con remuneración o no) y de quienes los reciben.
- ▶ **Servicios:** cuidados de salud de calidad, cuidado infantil, educación (incluida la preprimaria) y servicios de cuidados de larga duración que comprenden la discapacidad y están vinculados con empleos de cuidados de buena calidad prestados en número suficiente satisfaciendo las necesidades de quienes

prestan los cuidados (con remuneración o no) y de quienes los reciben.

- ▶ **Derechos:** prevención y protección frente a la totalidad de formas transversales de discriminación, violencia y acoso, y garantía de la protección del empleo, de un lugar de trabajo salubre y seguro y un horario de trabajo decente, junto con la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva.

Las políticas de cuidados transformadoras son un componente esencial del Marco de las cinco "R" de la OIT para el Trabajo de Cuidados Decente para promover la mejor vía hacia el trabajo de cuidados reconociendo, reduciendo y redistribuyendo el trabajo doméstico y el cuidado familiar; recompensando justamente a los trabajadores de los cuidados al tiempo que se generan suficientes empleos en el sector para satisfacer la demanda; y concediendo derechos, voz y representación a los trabajadores de los cuidados en el diálogo social y la negociación colectiva (véase el gráfico 1.1) (OIT 2018a).



► Gráfico 1.1. Visión general de las políticas de cuidados que forman parte del marco de las cinco "R" para el trabajo de cuidados decente



Fuente: OIT 2018a, xlv.

El enfoque del trabajo decente en las políticas de cuidados se fundamenta en las normas internacionales del trabajo. Estas últimas aportan un marco completo de principios, derechos y orientaciones para definir e impulsar políticas de cuidados transformadoras y promover un trabajo de cuidados de buena calidad. Además de los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹, varios convenios y recomendaciones de la OIT ponen el foco en las políticas de cuidados. Las siguientes normas internacionales del trabajo tienen una pertinencia especial para el alcance de este informe:

- ▶ Convenio (núm. 183) y Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000;
- ▶ Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202);
- ▶ Convenio (núm. 156) y Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; y
- ▶ Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).²

Desde hace más de un siglo, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), primer tratado internacional sobre la igualdad de género, reconoce el derecho a una licencia remunerada,

independientemente de la edad, la nacionalidad o el estado civil, cuyas prestaciones “serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro”, con “asistencia gratuita de un médico o una comadrona”, a la protección del empleo y a la lactancia en el lugar de trabajo. Más de un siglo después, el más actualizado Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), ratificado por 40 países, y la Recomendación núm. 191 que lo acompaña, incorporan derechos humanos básicos que siguen siendo pertinentes pero todavía están fuera del alcance de la abrumadora mayoría de las mujeres de todo el mundo.

Hace más de 40 años, el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, reconocieron el derecho a conciliar la actividad económica y el trabajo de cuidados no remunerado y el derecho a la no discriminación en el empleo en relación con los cuidados. Estas normas también allanaron el camino para tener derecho a nivel nacional a licencias de paternidad y parental y para el derecho a servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración, entre otras políticas relativas a cuidados. Desde entonces, 45 países han ratificado el Convenio núm. 156 y muchos más han reformado sus políticas de licencias y servicios de cuidados para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres, así como entre las familias y el Estado, promoviendo una mejor conciliación entre lo

1 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo (y los convenios conexos) son:

- libertad sindical y negociación colectiva - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- igualdad de remuneración y no discriminación - Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- abolición del trabajo infantil - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);
- eliminación del trabajo forzoso y obligatorio - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

2 Otros instrumentos y directrices pertinentes tienen como objetivo promover el horario de trabajo decente (Convenio núm. 30 y Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)) y el trabajo de buena calidad a tiempo parcial (Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)) para que el trabajo decente sea una realidad para todos los trabajadores, incluidos los que proceden de grupos socialmente desfavorecidos, como:

- trabajadores migrantes: Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143);
- trabajadores con discapacidades: Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);
- pueblos indígenas y tribales: Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169);
- trabajadores a domicilio: Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177);
- trabajadores de cooperativas: Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2020 (núm. 193);
- trabajadores que viven con el VIH: Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); y
- violencia y acoso en el mundo del trabajo: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Otro grupo de instrumentos comprende los que se dirigen a los trabajadores del cuidado, incluidas las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)) y el personal de enfermería (Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)), así como las recomendaciones de la OIT y la UNESCO sobre el personal docente y las directrices de la OIT sobre el personal del cuidado infantil.

► Recuadro 1.1. Compromisos de la OIT con la Alianza Global por los Cuidados

En los próximos cinco años, la OIT seguirá consagrando esfuerzos por impulsar la agenda transformadora sobre la economía del cuidado:

- participando activamente en la Alianza Global por los Cuidados;
- elaborando datos y conocimientos a escala global sobre el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado y las políticas de licencias para cuidados;
- promoviendo políticas universales de cuidados en forma de servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración, transferencias y prestaciones de la protección social para cuidados, políticas de licencias para cuidados como las de maternidad, paternidad y parental, y modalidades de trabajo e infraestructuras para cuidados conciliables con la familia;
- apoyando sistemas nacionales de políticas de licencias para cuidados con miras a que tanto las mujeres como los hombres se repartan por igual las licencias para cuidar, promoviendo así la igualdad de género en el hogar y en el empleo y la profesión;
- promoviendo el desarrollo de evaluaciones basadas en las necesidades y el cálculo de los costes de las lagunas existentes en cuanto a la cobertura de la economía del cuidado, y defendiendo la necesidad de hacer las necesarias inversiones para llenar esas lagunas, por ejemplo mediante políticas macroeconómicas y sectoriales que tengan perspectiva de género;
- promoviendo la creación de puestos de trabajo decentes en el sector de los cuidados, especialmente para jóvenes de ambos sexos, y mejorando las condiciones laborales de quienes ya trabajan en los cuidados;
- promoviendo las normas internacionales del trabajo, en particular las que tienen una repercusión directa en los cuidados, como los Convenios núms. 100, 102, 111, 183, 156, 189 y 190.

profesional y lo familiar. Sin embargo, los retos siguen siendo abrumadores, especialmente a la luz de los quebrantos humanos y económicos producidos por la pandemia de COVID-19. La ratificación y aplicación de estas normas puede ayudar a marcar una diferencia de verdad en la vida cotidiana de las cuidadoras y cuidadores que trabajan y que constituyen parte del conjunto de políticas sobre cuidados.

El claro mandato de la OIT de invertir en la economía del cuidado

La economía del cuidado ha pasado a ocupar un lugar central en las agendas, debates e iniciativas políticas mundiales (OIT 2021e). En 2015, en la meta 5.4 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de género) se pide a los Estados “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados

mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país” para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Como resultado, muchas organizaciones de los sistemas de la ONU y de Bretton Woods, el G20 y el G7, organizaciones regionales como la Unión Europea, y también sindicatos como la Confederación Sindical Internacional (CSI), han situado los cuidados en el centro de sus agendas. En marzo de 2021, el Instituto Nacional de las Mujeres de México y ONU Mujeres pusieron en marcha una Alianza Global por los Cuidados como iniciativa colectiva multisectorial en la que gobiernos, el sector privado, instituciones internacionales y filantrópicas y organizaciones de la sociedad civil pueden participar y asumir compromisos concretos para impulsar la agenda del trabajo de cuidados a nivel mundial (Bango y Cossani 2021). A finales de 2021, la Alianza contaba con 52 miembros mundiales, nacionales, de la sociedad civil y del sector privado, entre ellos la OIT y la CSI (recuadro 1.1).

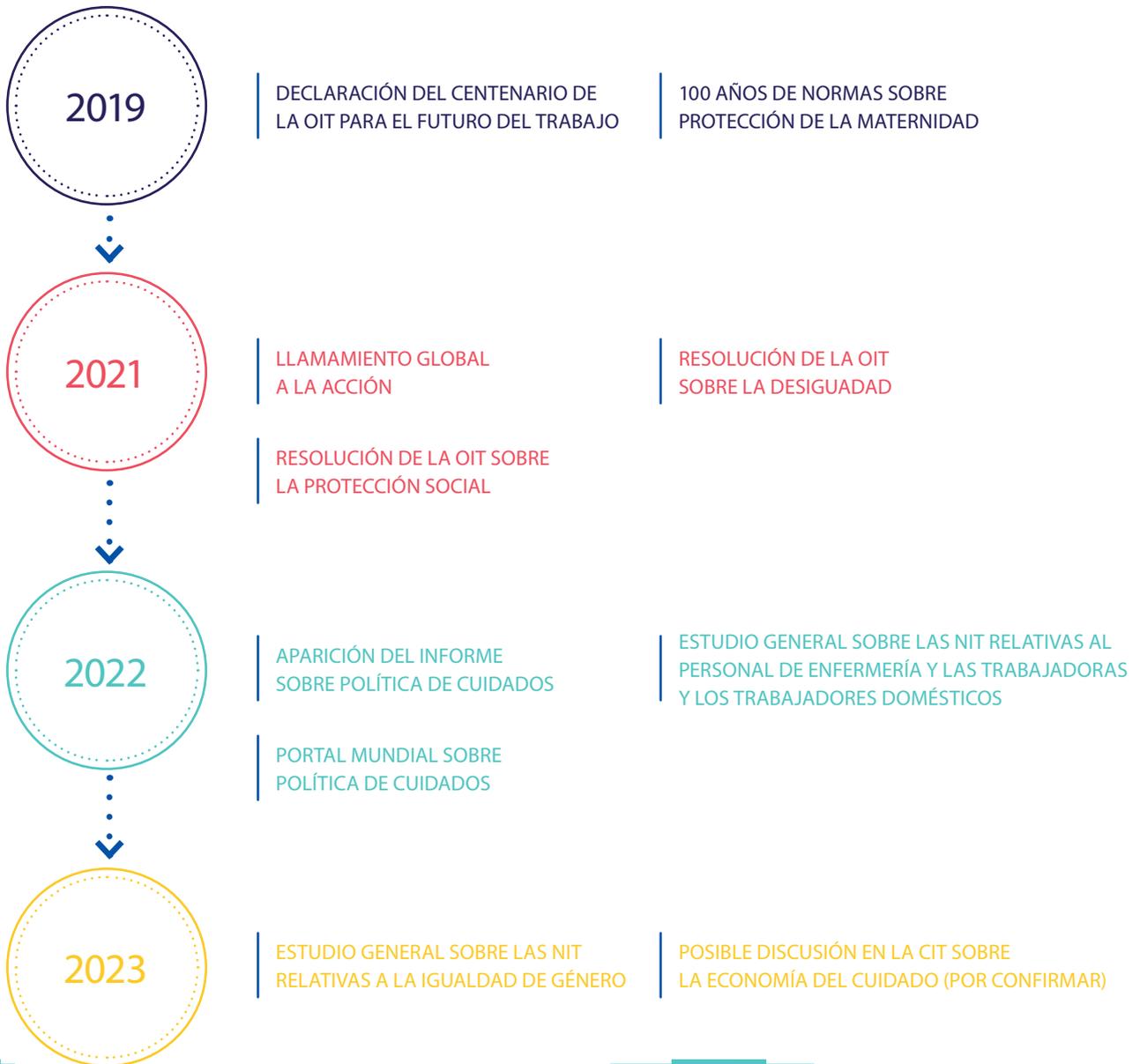
En septiembre de 2021, el informe *Nuestra Agenda Común* del Secretario General de la ONU señalaba el fracaso de las sociedades a la hora de aportar lo que más necesitan las personas, por ejemplo bienes públicos como la sanidad, la educación y el cuidado infantil. También instó a replantear el PIB de forma que se “valore el trabajo de cuidados no remunerado en los modelos económicos” y se facilite “la inclusión económica de las mujeres, por ejemplo con inversiones a gran escala en la economía del cuidado y la igualdad salarial”. Esto incluye que “se invierta en cuidados remunerados de calidad como parte de los servicios públicos esenciales y de los mecanismos de protección social, incluso mejorando el salario y las condiciones de trabajo (meta 5.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible)” (Naciones Unidas 2021, párrafos 31 y 39).

Desde la adopción de los instrumentos de 2011 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el despliegue de la Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo en 2015 (OIT 2018e), la OIT ha intensificado sus esfuerzos para resaltar las oportunidades, los desafíos y las acciones políticas para promover el Marco de las cinco “R” de la OIT para el Trabajo de Cuidados Decente (gráfico 1.2). Además del vasto marco de normas, declaraciones y

resoluciones internacionales en materia de trabajo y estadísticas, las principales iniciativas políticas basadas en datos empíricos priorizan los cuidados en el mundo del trabajo y ofrecen una clara hoja de ruta para actuaciones de inversión en la economía del cuidado, entre ellas un conjunto transformador de políticas de cuidado para repartir de forma más equilibrada las responsabilidades familiares. La Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013), reconoció que el trabajo de cuidados no remunerado es “trabajo” e hizo operativa su medición en las encuestas sobre la fuerza de trabajo. En 2017, un estudio mundial sobre las actitudes y percepciones de las mujeres y los hombres con respecto a las mujeres y el trabajo confirmó que la conciliación de la vida profesional y personal sigue siendo el principal desafío para que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo y permanezcan y asciendan en él (OIT y Gallup 2017). Un informe de 2018 sobre el trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado, que supuso un hito, reveló la dimensión global del trabajo de cuidados no remunerado y remunerado y su relación con el cambiante mundo del trabajo (OIT 2018a). Destacó las persistentes desigualdades de género imperantes en los hogares y en el mercado de trabajo y sus vínculos inextricables con el trabajo de cuidados. También subrayó que la economía del cuidado es un motor de creación de empleo y que es necesario abordar los déficits de trabajo decente en los sectores pertinentes.

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 reconoció de manera prominente la pertinencia que tiene la economía del cuidado para una agenda transformadora para la igualdad de género. Como resultado, en el programa y presupuesto de la OIT partiendo del ejercicio 2020-21 se puso el foco específicamente en apoyar las inversiones en la economía del cuidado y la conciliación entre la vida profesional y familiar. En 2019, el diálogo político interinstitucional sobre los 100 años de protección de la maternidad renovó el compromiso de hacer de esa protección una realidad para todas las mujeres e hizo un llamamiento para acelerar las ratificaciones y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relativas a la protección de la maternidad (OIT 2019a).

► Gráfico 1.2. Hitos globales del programa de inversión en cuidados de la OIT



Tras las devastaciones de la pandemia de COVID-19, el Llamamiento Mundial a la Acción de 2021 de la OIT, partiendo de la Declaración del Centenario y haciendo hincapié en el diálogo social como herramienta esencial, sitúa las inversiones en la economía del cuidado en el contexto de una recuperación rica en empleo con trabajo decente e inclusividad en el crecimiento económico (OIT 2021m). En él se exhorta a afrontar la discriminación por cualquier motivo y a que se tenga en cuenta la situación de grupos específicos como los migrantes, las personas con discapacidad o las minorías étnicas, a que se incluyan créditos por cuidados en la seguridad social, a que se aseguren los ingresos durante las licencias para cuidados, y a que se ofrezcan servicios de cuidado infantil y de larga duración asequibles y de calidad como parte integrante de los sistemas de protección social que promueven la igualdad de género.

Del mismo modo, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en la Resolución de sobre la protección social, pidió a los Estados miembros “realizar inversiones en la economía del cuidado con miras a facilitar el acceso a servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración que sean asequibles y de calidad como parte integrante de los sistemas de protección social, de tal manera que se favorezca la participación en la fuerza de trabajo de los trabajadores con responsabilidades del cuidado y un reparto equitativo del trabajo del cuidado entre hombres y mujeres” (OIT 2021e, párrafo. 13 g)). También se comprometió a ayudar a los Estados miembros a “asegurar el trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado, con miras a hacer más atractivos estos sectores y mejorar la calidad de los servicios de salud y del cuidado” (OIT 2021e, párrafo. 17 f)). En diciembre de 2021, la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo adoptada por la CIT reconoce que para garantizar la igualdad de género y la no discriminación y promover la igualdad, la diversidad y la inclusión se requiere un enfoque integrado e integral que, entre otras cosas, elimine barreras que impiden a las mujeres incorporarse, permanecer y progresar en el mercado de trabajo, y garantice el “acceso a cuidados a largo plazo y cuidados para

los niños que sean de calidad y asequibles” (OIT 2021k, párrafo 23 e)).

Se está elaborando un Estudio General³ centrado en el personal de enfermería y las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que se examinará en la CIT en junio de 2022, mientras que en la CIT en 2023 se examinará un Estudio General sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidad y de trato, entre ellos los Convenios núms. 111, 156 y 183. El objeto de estos estudios es identificar los progresos y los retos pendientes en la ratificación y aplicación de estas normas internacionales del trabajo relacionadas con la economía del cuidado e idear formas prácticas de superar estos retos. El Consejo de Administración de la OIT también está debatiendo la posibilidad de incluir en la CIT en 2023 una discusión general sobre la necesidad de establecer sistemas de cuidados inclusivos y sostenibles como medio fundamental para impulsar el programa transformador para lograr la igualdad de género y promover un ecosistema de cuidados para todos (OIT 2021n).

En este marco, la publicación del presente informe supone una importante contribución a la agenda de la OIT para invertir en los cuidados y forma parte de un compendio de conocimientos generales, herramientas técnicas y diálogos sobre políticas para prestar apoyo a los mandantes y asociados de la OIT en la inversión en la economía del cuidado a través del diseño y la financiación de conjuntos de políticas de cuidado transformadoras, con inclusión de las licencias y los servicios de cuidados (véase el capítulo 9).

3 Sobre la base del artículo 19 de la Constitución de la OIT, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) publica anualmente un estudio general exhaustivo sobre la legislación y la práctica nacionales en los Estados miembros sobre determinados convenios o recomendaciones escogidos por el Consejo de Administración de la OIT. Estos estudios permiten a la CEACR el examen del impacto de los convenios y de las recomendaciones, el análisis de las dificultades y de los obstáculos para su aplicación que señalan los gobiernos y la identificación de los medios para superar estos obstáculos. Para más información y la revisión de las Encuestas Generales publicadas desde 1985, véase OIT, “Estudios Generales”.

▶ 1.1. Contenido del informe

El presente informe examina la situación y los avances en lo relativo a políticas de licencias para cuidados —en particular las licencias de maternidad, paternidad, parental, para cuidados de larga duración y por motivos de urgencia—, los arreglos para la lactancia materna y los servicios de cuidados, como los de cuidado infantil y cuidados de larga duración. También se ocupa de la normativa laboral que protege la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas y lactantes y que reconoce a todos los progenitores el derecho a la no discriminación con respecto a las responsabilidades del cuidado. El Marco de las 5 “R” para el Trabajo de Cuidados Decente y las normas internacionales del trabajo antes mencionadas sirven de lente a través de la cual se ha llevado a cabo el examen. Este informe forma parte de un esfuerzo de larga data de la OIT que comenzó en 1994 para supervisar y evaluar el progreso de la legislación nacional con respecto a elementos fundamentales de las normas internacionales del trabajo sobre la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares.

Basado en información jurídica recopilada por la OIT, el presente informe global, en consonancia con las ediciones de 2005, 2010 y 2014, ofrece un análisis comparativo exhaustivo de la normativa jurídica nacional sobre la protección de la maternidad y las licencias y servicios para cuidados de que disponen los trabajadores con responsabilidades familiares en todo el mundo, en particular la licencia de maternidad (capítulo 2), la licencia de paternidad (capítulo 3), la licencia parental y otros permisos especiales (capítulo 4), con inclusión del derecho a la protección del empleo y a la no discriminación, la protección de la salud en el lugar de trabajo (capítulo 5), los arreglos para la lactancia materna (capítulo 6), el cuidado infantil (capítulo 7), los servicios de cuidados de larga duración (capítulo 8) y un capítulo final sobre la inversión en conjuntos transformadores de políticas de cuidados (capítulo 9).

En cada capítulo se presenta un conjunto amplio y único de unos 100 indicadores legales y estadísticos correspondientes a más de 180 países. Ampliando y desarrollando el trabajo de las ediciones anteriores, este informe presenta nuevos indicadores legales sobre licencias por motivos urgentes y para cuidados de larga duración, así como sobre servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración. Para manejar las persistentes lagunas de datos sobre la cobertura jurídica y real de las políticas de cuidados a través del mundo, la investigación consagró especiales esfuerzos a estimar el alcance de las disposiciones legales vinculando las disposiciones normativas con la composición demográfica de cada país. A resultas de ello se obtuvieron valiosas estimaciones que proporcionan una visión general a escala mundial, regional y de grupos de ingresos nacionales de las políticas de prestación de cuidados en la legislación. Por tanto, aunque estas estadísticas no miden hasta qué punto los titulares de derechos disfrutaban en la práctica de sus derechos a licencias y a servicios de cuidados, permiten a los lectores apreciar la magnitud de las brechas que separan a las políticas en materia de derechos a licencias y servicios de cuidados que afectan a mujeres, hombres y niños en todo el mundo.

El informe también intenta evaluar la capacidad de la legislación nacional para reconocer disposiciones en materia de políticas de cuidados para categorías de trabajadores que suelen estar excluidas de su cobertura, como las de las personas que trabajan como autónomos, que suelen estar sobrerrepresentadas entre los trabajadores de la economía informal, y los progenitores adoptivos y LGBTQI+. Cuando se dispone de indicadores legales para diferentes años, el informe describe cómo han evolucionado estas políticas de cuidados a lo largo de la última década para satisfacer las disposiciones de las normas internacionales del trabajo, incluso a la luz de la crisis mundial de la COVID-19 en materia sanitaria, económica y social.

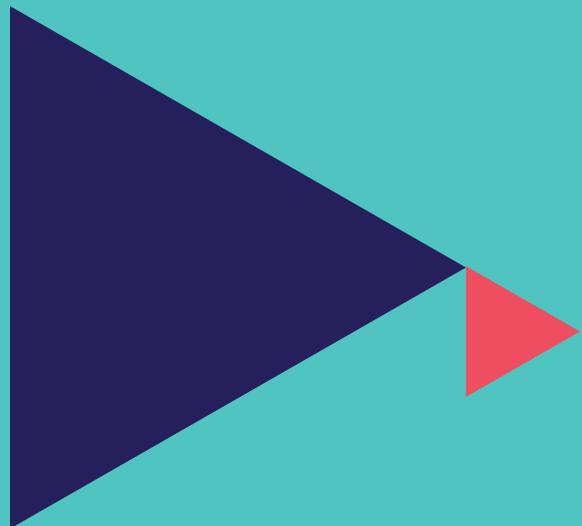
Por último, partiendo de la base de una simulación macroeconómica de la OIT de 2018 (OIT 2018a) y ampliándola, el capítulo final, apoyándose en los capítulos anteriores, recopila un “desfase en la política de cuidado infantil” a nivel mundial (en concreto, el período de tiempo que media entre la expiración de los derechos a licencia remunerada para el cuidado de los hijos y el comienzo del derecho a cuidados y educación gratuitos y universales de primera infancia) y

ofrece recomendaciones de política sobre cómo eliminar ese desfase. Nos muestra que existen sólidos argumentos para invertir a fin de ir consiguiendo progresivamente por doquier el acceso universal a un conjunto transformador de políticas de cuidados consistente en licencias para cuidados, interrupciones para la lactancia, cuidado infantil y servicios de cuidados de larga duración para la totalidad de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.



▶ 2

**La licencia de maternidad:
un derecho humano y
laboral universal pero
incumplido**



Mensajes clave

► ¿Por qué es tan importante la licencia de maternidad?

- La licencia de maternidad remunerada y con protección del empleo –esencial para la vida, la salud, la seguridad y la protección económica de las mujeres y sus hijos– es una condición imprescindible al derecho a cuidar y ser cuidado y para lograr la igualdad de género en el trabajo.
- Con la excepción de uno, la totalidad de los 185 países en el mundo han adoptado en su legislación disposiciones sobre licencia de maternidad.

► ¿Cuál es la duración de la licencia de maternidad?

- Las normas de la OIT estipulan un período mínimo de licencia de maternidad de 14 semanas y recomiendan aumentarlo hasta al menos 18 semanas para garantizar un período de descanso y recuperación que sea suficiente.
- En 2021, 120 países ofrecían una licencia de maternidad de al menos 14 semanas. Esto significa que siete de cada 10 madres potenciales¹ viven en países cuya licencia de maternidad es conforme con la norma de la OIT de 14 semanas.
- 52 países satisfacen la norma de la OIT de 18 semanas o la mejoran. Esto significa que tres de cada 10 madres potenciales viven en países cuya licencia de maternidad es de 18 semanas como mínimo.
- Desde 2011, otros 23 países han satisfecho la norma de la OIT de 14 semanas o la han mejorado.
- Sin embargo, todavía tres de cada 10 madres potenciales viven en los 64 países donde la duración de la licencia de maternidad es inferior a 14 semanas.

1 Las “madres potenciales” son mujeres en edad reproductiva. A efectos del presente informe, se asume que el grupo de edad de las “mujeres en edad reproductiva” es el mismo que el de los “hombres en edad reproductiva”, es decir, de 15 a 49 años.

Mensajes clave

▶ ¿A cómo se remunera la licencia de maternidad?

- ▶ Las prestaciones monetarias por licencia de maternidad deberían ser de cuantía tal que la mujer y su hijo se mantengan sanos y al margen de la pobreza.
- ▶ Las normas de la OIT exigen que su cuantía sea de al menos dos tercios (67 por ciento) de los ingresos anteriores de la mujer y recomiendan aumentarla hasta el 100 por ciento cuando sea posible.
- ▶ En 2021, 123 países ofrecen una licencia de maternidad plenamente remunerada. Esto significa que ocho de cada 10 madres potenciales del mundo viven en países donde dicha licencia está plenamente remunerada.
- ▶ Entre 2011 y 2021, 10 países han aumentado la cuantía de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad.
- ▶ Sin embargo, en 13 países las prestaciones monetarias por licencia de maternidad se fijan en menos de dos tercios de los ingresos anteriores, mientras que en dos países la licencia de maternidad aún no se remunera y en uno no existe.

▶ ¿Quién paga las prestaciones monetarias por licencia de maternidad?

- ▶ La protección de la maternidad es un bien público de responsabilidad colectiva.
- ▶ Las normas de la OIT requieren que las prestaciones monetarias por licencia de maternidad sean a través del seguro social obligatorio o de financiación pública. Los empleadores no asumirán a título individual el costo directo de estas prestaciones.
- ▶ Las normas de la OIT requieren que se proporcionen, a través de fondos de asistencia social no contributiva, prestaciones de maternidad adecuadas a las mujeres que no puedan acogerse a las prestaciones del seguro social, especialmente las que trabajan en la economía informal.
- ▶ Más de dos tercios de las madres potenciales viven en países en los que las prestaciones monetarias por licencia de maternidad se financian a través de la protección social.
- ▶ Dos de cada 10 madres potenciales siguen estando en riesgo de protección insuficiente y de discriminación en 45 países que aún obligan a que los empleadores asuman plenamente el pago de la prestación por licencia de maternidad.
- ▶ Desde 2011, sólo ocho países han abandonado los sistemas de responsabilidad del empleador en favor de sistemas de seguridad social o mixtos.

Mensajes clave

▶ ¿Son conformes con las normas de la OIT las leyes nacionales sobre el derecho a licencia de maternidad?

- ▶ Sólo siete de cada 10 madres potenciales vive en los 98 países que cumplen los requisitos del Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).
- ▶ Entre 2011 y 2021, las reformas legales han sido lentas, siendo sólo 18 los países que han mejorado al menos un aspecto de la legislación sobre licencia de maternidad para ajustarse a las normas de la OIT.
- ▶ Con las tendencias actuales, se necesitarán al menos 46 años para que todas las mujeres alcancen un mínimo de derechos de licencia de maternidad, lo que compromete el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030.

▶ ¿Pueden las mujeres perder su empleo o ser discriminadas debido a su maternidad?

- ▶ La protección del empleo y la no discriminación son esenciales para hacer posible el derecho a la licencia de maternidad.
- ▶ Sólo son 13 los países que no estipulan la protección contra el despido ilegal relacionado con la maternidad.
- ▶ Sin embargo, de cada 10 madres potenciales, cuatro viven en los 83 países donde hay riesgo de despido discriminatorio por no proteger el empleo durante todo el período de maternidad.
- ▶ Sólo dos de cada 10 madres potenciales viven en los 77 países donde se estipula, como herramienta legal clave para hacer frente al despido discriminatorio, que incumba al empleador la carga de la prueba que lo justifique.
- ▶ Casi cinco de cada 10 madres potenciales viven en los 89 países que garantizan el derecho a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.
- ▶ Desde 2011, 26 países han impuesto nuevas prohibiciones implícitas o explícitas a que se hagan pruebas de embarazo en relación con el empleo.
- ▶ Sin embargo, sólo una de cada 10 madres potenciales vive en los 24 países que prohíben explícitamente tales pruebas de embarazo.

Mensajes clave

▶ ¿Cuál es el alcance de las leyes sobre licencia de maternidad?

- ▶ Debe garantizarse a todas las mujeres el derecho fundamental a una licencia de maternidad remunerada con protección del empleo.
- ▶ Sin embargo, en el caso de algunas categorías de trabajadoras sigue siendo particularmente escasa la cobertura de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad.
- ▶ Sólo 14 de cada 100 trabajadoras autónomas² vive en los 81 países que dan cobertura obligatoria de prestaciones monetarias por licencia de maternidad para las trabajadoras autónomas.
- ▶ Sólo dos de cada 10 progenitores potenciales viven en los 52 países que disponen la igualdad de derechos de licencia de maternidad a los progenitores adoptivos, incluidos los de parejas del mismo sexo.

2 Los datos sobre el empleo autónomo son estimaciones modeladas de la OIT disponibles en la base de datos ILOSTAT, con la salvedad de Andorra, Antigua y Barbuda, Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves, San Marino y Seychelles.

► 2.1. La protección de la maternidad: más de un siglo de derechos vitales, pero no todas las madres siguen beneficiándose de ellos

La licencia de maternidad remunerada con asistencia sanitaria materno-infantil adecuada es un elemento fundamental de la protección sanitaria y económica de las trabajadoras y de sus hijos antes y después del parto y durante los períodos de lactancia. Es una condición imprescindible al derecho a cuidar y ser cuidado y para lograr la igualdad de género en el trabajo. Esta función está universalmente reconocida y firmemente establecida en los principales tratados universales sobre derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), así como en las normas internacionales del trabajo sobre la protección de la maternidad y la seguridad social adoptadas por los mandantes de la OIT (gobiernos, organizaciones de los empleadores y organizaciones de los trabajadores) hace más de un siglo, ya que el primer Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), fue adoptado en 1919. Entre los objetivos y propósitos fundamentales de la OIT también figura el de “proteger a la infancia y a la maternidad” (artículo III de la Declaración de Filadelfia, 1944). El segundo Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), se adoptó en 1952, y las últimas y más actualizadas normas internacionales del trabajo sobre este tema son el Convenio (núm. 183)³ y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000. Otras normas pertinentes de la OIT son el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social de la OIT, 2012 (núm. 202). La importancia de garantizar los derechos de licencia de maternidad se confirma también por el hecho de que la gran mayoría de los países han adoptado disposiciones legales sobre la licencia de maternidad remunerada. Este derecho va de la mano con resultados positivos para la salud de las mujeres y de sus hijos, así como con el establecimiento y mantenimiento de la lactancia materna (Bütikofer, Riise y Skira

2021). De los estudios se desprende también que, cuando se diseñan bien, los regímenes de licencia de maternidad con prestaciones monetarias y médicas benefician la posición de las mujeres en el mercado de trabajo a la vez que reducen las diferencias de remuneración, informalidad y protección social entre los géneros (OIT 2016a).

La protección de la maternidad es un bien público de responsabilidad colectiva. Las normas internacionales del trabajo requieren que se apoye la maternidad y otras licencias para cuidados mediante la solidaridad y la asunción común de los riesgos entre todos los miembros de la sociedad, en concreto a través de la seguridad social o de los impuestos generales. Esto es esencial para promover la igualdad de oportunidades y resultados en el trabajo, evitando que los empleadores soporten ellos solos la totalidad del costo directo de la reproducción y el bienestar de la sociedad. Además, las normas internacionales del trabajo y, más recientemente, la Resolución de la OIT de 2021 sobre protección social⁴, exigen que todas las mujeres tengan acceso a licencias, a la seguridad de ingresos y a la asistencia sanitaria durante la maternidad, incluidas las trabajadoras que:

- trabajan en la economía informal;
- son trabajadoras autónomas y trabajadoras familiares auxiliares;
- tienen contratos precarios;
- trabajan en zonas rurales;
- pertenecen a minorías raciales y étnicas;
- son migrantes;
- tienen discapacidad;
- viven con el VIH y el SIDA; y
- son progenitoras solteras, adoptivas o viven en parejas del mismo sexo.

3 En noviembre de 2021, 40 países habían ratificado el Convenio núm. 183. Véase la base de datos [NORMLEX de la OIT](#).

4 El título completo de la resolución es Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), y fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 19 de junio de 2021.

Debido a lo informal de su trabajo, a la precariedad de su empleo o a otras características individuales o cruzadas, estas trabajadoras suelen encontrarse, en su totalidad o en su mayoría, sin cobertura o en riesgo de exclusión. A menudo se ven empujadas a seguir con sus actividades económicas o a reanudarlas siendo desaconsejable hacerlo desde el punto de vista médico, o se las empuja a dejar su trabajo remunerado o a reducirlo, penalizando con ello sus ingresos. Cuando no pueden descansar y recuperarse con las debidas prestaciones monetarias y médicas durante la última etapa del embarazo, el parto y el posparto, estas mujeres ponen frecuentemente en grave riesgo su salud y la de su hijo (OIT 2013; OIT 2016a; OIT 2020e).

En el presente capítulo se examina la legislación nacional sobre cinco aspectos de las disposiciones relacionadas con la licencia de maternidad en relación con el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) de la OIT de 2000, ya que son los instrumentos más recientes y completos sobre la protección de la maternidad⁵.

En la primera sección se examina la duración de la licencia estatutaria de maternidad. En la segunda se analiza el derecho a remuneración durante la licencia de maternidad, y la tercera se centra en la fuente de las prestaciones. A continuación, se analizan las disposiciones en materia de licencia de maternidad para las trabajadoras autónomas y los progenitores adoptivos. Por último, se examina la situación de las disposiciones nacionales sobre protección del empleo y no discriminación relacionadas con la licencia de maternidad.

La norma más actualizada de la OIT sobre la duración de la licencia de maternidad remunerada, el Convenio núm. 183, establece un período mínimo de licencia de 14 semanas para las mujeres empleadas, lo que supone un aumento respecto de las 12 semanas de convenios anteriores⁶. La Recomendación núm. 191 que lo acompaña va más allá, proponiendo que los Estados miembros de la OIT procuren extender la duración de la licencia de maternidad a 18 semanas, por lo menos (gráfico 2.1).



5 Las prestaciones médicas por maternidad (que incluyen la asistencia prenatal, durante el parto y después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario) son también un componente esencial de la protección de la maternidad, tal y como establece el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) (artículo 6 (7)). La atención sanitaria por maternidad también forma parte de los derechos de protección social que deberían tener las madres en consonancia con las normas de seguridad social de la OIT (Convenio núm. 102 y Recomendación núm. 202). Sólo la combinación de las prestaciones monetarias y médicas por maternidad puede garantizar la salud de las mujeres que dan a luz y la seguridad de sus ingresos.

6 Estos Convenios son el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103).

► 2.2. Duración de la licencia de maternidad: garantizar un tiempo de descanso y recuperación adecuado

Siete de cada diez madres potenciales viven en países donde la duración de la licencia de maternidad es de al menos 14 semanas

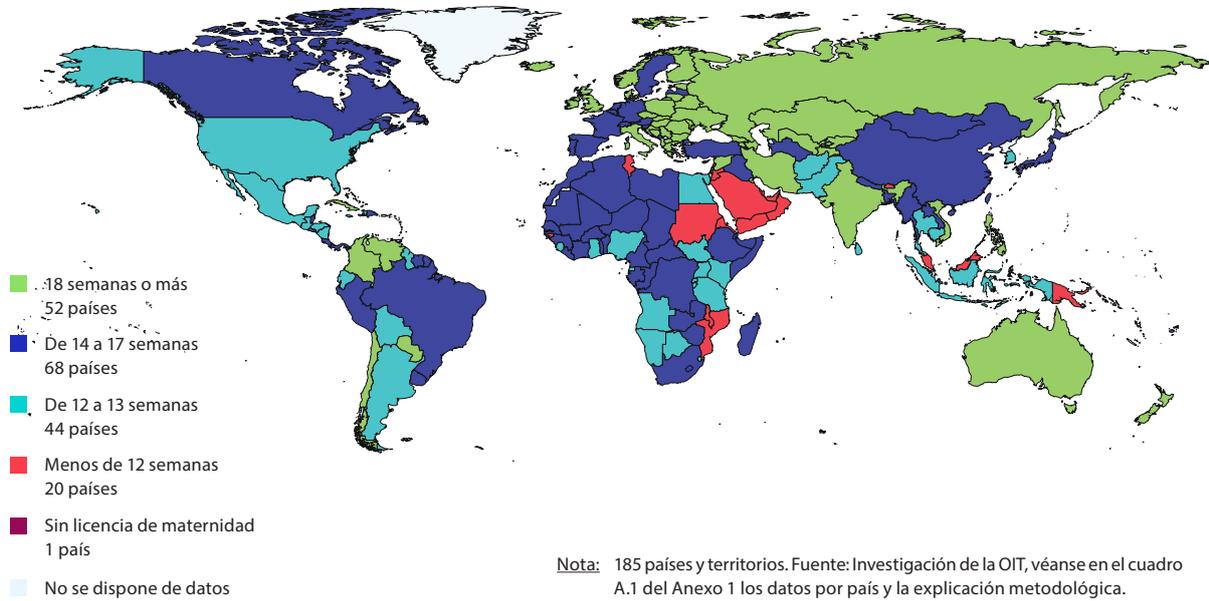
En 2021, 184 países preveían la licencia estatutaria de maternidad, siendo Tonga el único país cuya ley no la contemplaba. La duración media mundial de la licencia de maternidad es de 17,6 semanas⁷. A nivel mundial, 120 países, en los que vive el 72,5 por ciento de las madres potenciales, prevén un período de licencia de maternidad de al menos 14 semanas, como establece el Convenio núm. 183 (gráfico 2.1, gráfico 2.2 y cuadro 2.1). Entre ellos, 52 países también satisfacen o mejoran la norma de 18 semanas de licencia de maternidad propuesta por la Recomendación núm. 191.

Sin embargo, en todo el mundo, el 27,4 por ciento de las madres potenciales vive en los 64 países donde la duración de la licencia de maternidad es inferior a 14 semanas. Entre estos países, 44 prevén entre 12 y 13 semanas de licencia, en línea con los Convenios núms. 3, 102 y 103, mientras que en sólo 20 países la duración de la licencia de maternidad es inferior a 12 semanas. La proporción de madres potenciales que viven en este último grupo es del 3,3 por ciento del total, equivalente a más de 63 millones de mujeres.

Detrás del panorama mundial se esconden importantes variaciones regionales y nacionales en los grupos de ingresos. En los Estados Árabes, por ejemplo, el 60,8 por ciento de las madres potenciales vive en los ocho países en los que la duración de la licencia de maternidad es inferior a 12 semanas. En la región, sólo en Irak (14 semanas), Kuwait (27 semanas) y la República Árabe Siria (21 semanas) la duración de la licencia de maternidad es de al menos 14 semanas, como se estipula en el Convenio núm. 183. En otras regiones, la proporción de madres potenciales que viven en países donde la duración de la licencia de maternidad es inferior a 14 semanas es del 51,9 por ciento en África (23 países), el 55,8 por ciento en las Américas (18 países) y el 17,5 por ciento en Asia y el Pacífico (15 países). En Europa y Asia Central, todas las madres potenciales viven en países que prevén al menos 14 semanas de licencia de maternidad.

7 Esta cifra media de 17,6 semanas está ponderada por la población y se refiere a los 180 países con datos de población disponibles. El informe de las Naciones Unidas "World Population Prospects: The 2019 Revision" no proporciona datos de población para Andorra, Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves y San Marino. Por lo tanto, estos cinco países se excluyen de las medias ponderadas de población.

► Gráfico 2.1. Duración de la licencia de maternidad, 2021

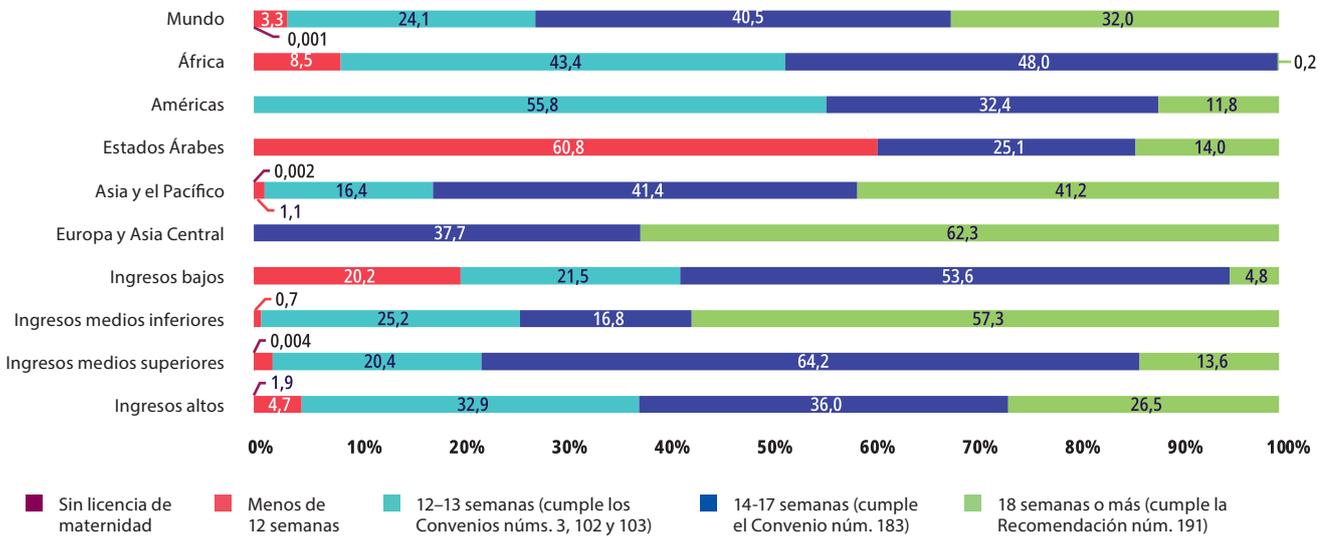


► Cuadro 2.1. Duración de la licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (número de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia de maternidad estatutaria	Licencia de maternidad estatutaria	Menos de 12 semanas	12-13 semanas (cumple los Convenios núms. 3, 102 y 103)	14-17 semanas (cumple el Convenio núm. 183)	18 semanas o más (cumple la Recomendación núm. 191)	Duración media de la licencia de maternidad en todos los países (semanas)
Mundo	1	184	20	44	68	52	17,6
África	–	54	7	16	29	2	13,2
Américas	–	34	–	18	11	5	14,4
Estados Árabes	–	11	8	–	1	2	12,3
Asia y el Pacífico	1	32	5	10	11	6	19,0
Europa y Asia Central	–	53	–	–	16	37	21,8
Ingresos bajos	–	28	6	7	12	3	13,5
Ingresos medios inferiores	–	47	4	17	19	7	20,0
Ingresos medios superiores	1	49	5	13	15	16	15,7
Ingresos altos	–	60	5	7	22	26	18,2

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.2. Porcentaje de madres potenciales, según la duración de la licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Desde 2011, otros 23 países han satisfecho o mejorado la norma de la OIT de 14 semanas como mínimo

Entre 2011 y 2021, 35 de los 177 países de los que se dispone de datos para ambos años aumentaron la duración de la licencia de maternidad. Entre ellos, 23 satisfacen ya la norma de la OIT de 14 semanas

o la mejoran. Por regiones, los países que han aumentado la duración de la maternidad para cumplir la norma de 14 semanas se encuentran en la región de Asia y el Pacífico (nueve países), seguida de las Américas (seis países), África (cinco países), los Estados Árabes (dos países), y Europa y Asia Central (un país) (cuadro 2.2).

► Cuadro 2.2. Países que han satisfecho la norma de la OIT sobre la duración mínima de 14 semanas de licencia de maternidad entre 2011 y 2021

		Duración de la licencia de maternidad (semanas)*	
Región	País	2011	2021
África	Etiopía	13 (90 días)	17 (120 días)
	Gambia	12	26 (6 meses)
	Mauricio	12	14
	Santo Tomé y Príncipe	9 (60 días)	14
	Zambia	12	14
Américas	República Dominicana	12	14
	El Salvador	12	16
	Paraguay	12	18
	Perú	13 (90 días)	14 (98 días)
	Trinidad y Tabago	13	14
	Uruguay	12	14
Estados Árabes	Iraq	9 (62 días)	14
	Kuwait	10 (70 días)	27 (70 días más 4 meses no remunerados)
Asia y el Pacífico	Brunei Darussalam	9	15
	Fiji	12 (84 días)	14 (98 días)
	Hong Kong, China	10	14
	India	12	26
	Irán (República Islámica del)	13 (90 días o 4 meses en caso de lactancia materna)	39 (9 meses)
	República Democrática Popular Lao	13 (90 días)	15 (105 días)
	Myanmar	12	14
	Nepal	7 (52 días)	14
	Filipinas	9 (60 días)	19 (135 días)
	Europa y Asia Central	Islandia	13 (3 meses)

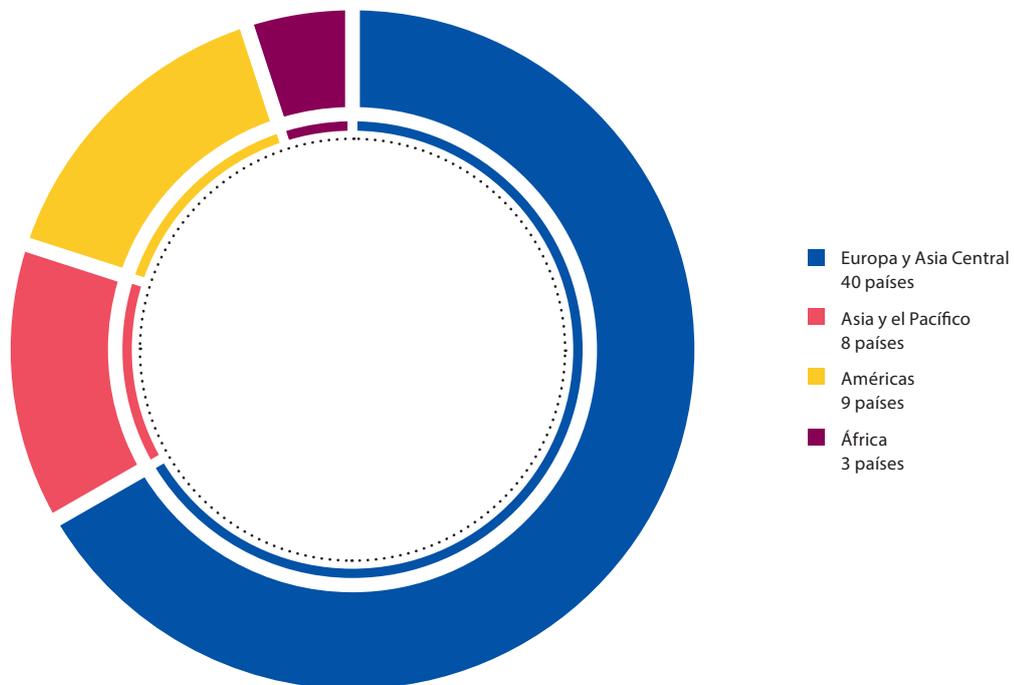
* En estas columnas se indican entre paréntesis otros detalles y/o restricciones que prevé la legislación. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica, y OIT 2014a.

Transferencia de la licencia de maternidad a los padres por motivos de salud

La Recomendación núm. 191 sobre la protección de la maternidad también reconoce el papel de cuidador de los hombres al permitir que la licencia de maternidad postnatal que no haya expirado le sea transferida al padre en caso de fallecimiento, enfermedad u hospitalización de la madre, o en otras situaciones en las que la madre no pueda ocuparse del hijo por motivos de salud⁸. Dado que el objetivo original de la licencia de maternidad es que la madre se recupere tras el parto, dicha transferencia sólo sería aceptable cuando las mujeres que dan a luz tengan acceso a prestaciones por enfermedad y se garantice su salud y la seguridad de sus ingresos.

Por consiguiente, algunos países también ofrecen la posibilidad de transferir la licencia de maternidad a los padres. En todo el mundo hay actualmente 60 países, de los 185 que tienen licencia de maternidad, en los que existe la posibilidad de transferir los períodos de licencia de maternidad postnatal a los padres bajo determinadas condiciones. En 41 países, tal transferencia puede hacerse en circunstancias excepcionales, mientras que en otros 19 las madres también pueden transferir partes de la licencia de maternidad a los padres en todas las circunstancias, incluidas las no relacionadas con la salud de la madre o del hijo. El gráfico 2.5 muestra que la mayoría de los países en los que las mujeres tienen derecho a transferir parte de su licencia de maternidad a los padres se encuentran en la región de Europa y Asia Central (40 países), seguida de las Américas (9), Asia y el Pacífico (8) y África (3).

► Gráfico 2.3. Número de países en los que la licencia de maternidad puede transferirse al padre por motivos de salud, por región, 2021



Nota: 60 países. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

⁸ Recomendación núm. 191 de la OIT, párr. 10(1-2). Véase el capítulo 4 para obtener más información sobre las disposiciones relativas al permiso parental transferible o compartido, es decir, el permiso parental que se transfiere a uno de los progenitores o a otra persona cuidadora para prestar cuidados infantiles.

► 2.3. Adecuación de las prestaciones monetarias de la licencia de maternidad: garantizar la protección de la salud y la seguridad de los ingresos

El Convenio núm. 183 de la OIT procura velar por que las mujeres que están con licencia de maternidad reciban prestaciones pecuniarias de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional (artículo 6.1). Para lograr la armonización con el Convenio núm. 183, el principio general es que las prestaciones pecuniarias pagadas durante la licencia de maternidad sean de cuantía tal que garantice que la mujer y su hijo puedan mantenerse en condiciones apropiadas y con un nivel de vida adecuado (artículo 6.2). El Convenio núm. 183 especifica además que cuando, en virtud de la legislación o la práctica nacionales, las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia de maternidad se fijen con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones (artículo 6.3). El Convenio núm. 183 también estipula que, cuando las prestaciones pecuniarias se fijen por otros métodos, su cuantía debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del principio de los dos tercios de las ganancias anteriores (artículo 6.4). La Recomendación núm. 191 que lo acompaña va más allá y aconseja a los Estados miembros de la OIT que, cuando sea posible, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las prestaciones pecuniarias de la licencia de maternidad se eleven a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores de la mujer (párrafo 2).

Nueve de cada diez madres potenciales viven en los 123 países que ofrecen una licencia de maternidad totalmente remunerada

En 2021, el monto legal medio de las prestaciones monetarias por maternidad fue del 91,2 por ciento de los ingresos anteriores⁹. En todo el mundo, 1.700 millones de madres potenciales (el 90,8 por ciento) residen en los 163 países que proporcionan por ley prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad equivalentes a al menos dos tercios de los ingresos anteriores¹⁰, tal y como establece el Convenio núm. 183. La mayoría de las madres potenciales (1.500 millones) con acceso a licencia de maternidad remunerada por ley vive en los 123 países que proporcionan prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad pagadas al 100 por ciento de los ingresos anteriores (gráfico 2.4, gráfico 2.5 y cuadro 2.3). Sin embargo, todavía una parte importante de las madres potenciales reside en países en los que las prestaciones monetarias por licencia de maternidad no son adecuadas según el Convenio núm. 183 de la OIT. En 2021, en todo el mundo el 3,8 por ciento de las madres potenciales (72 millones de personas) vive en 13 países donde la legislación todavía fija las prestaciones monetarias por licencia de maternidad por debajo de dos tercios de los ingresos anteriores. Además, el 4,1 por ciento de las madres potenciales (78 millones de personas) vive en los tres países –de los 185 estudiados por la OIT– en los que no existen prestaciones monetarias periódicas por licencia de maternidad legalmente establecidas, a saber, Papua Nueva Guinea, Tonga¹¹ y Estados Unidos¹².

9 Promedio calculado sobre la base de 173 países y territorios.

10 Sudáfrica y Vanuatu abonan las prestaciones pecuniarias de la licencia de maternidad al 66 por ciento de los ingresos anteriores, pero se las considera dentro de la categoría “Entre dos tercios y el 99 por ciento de los ingresos anteriores”.

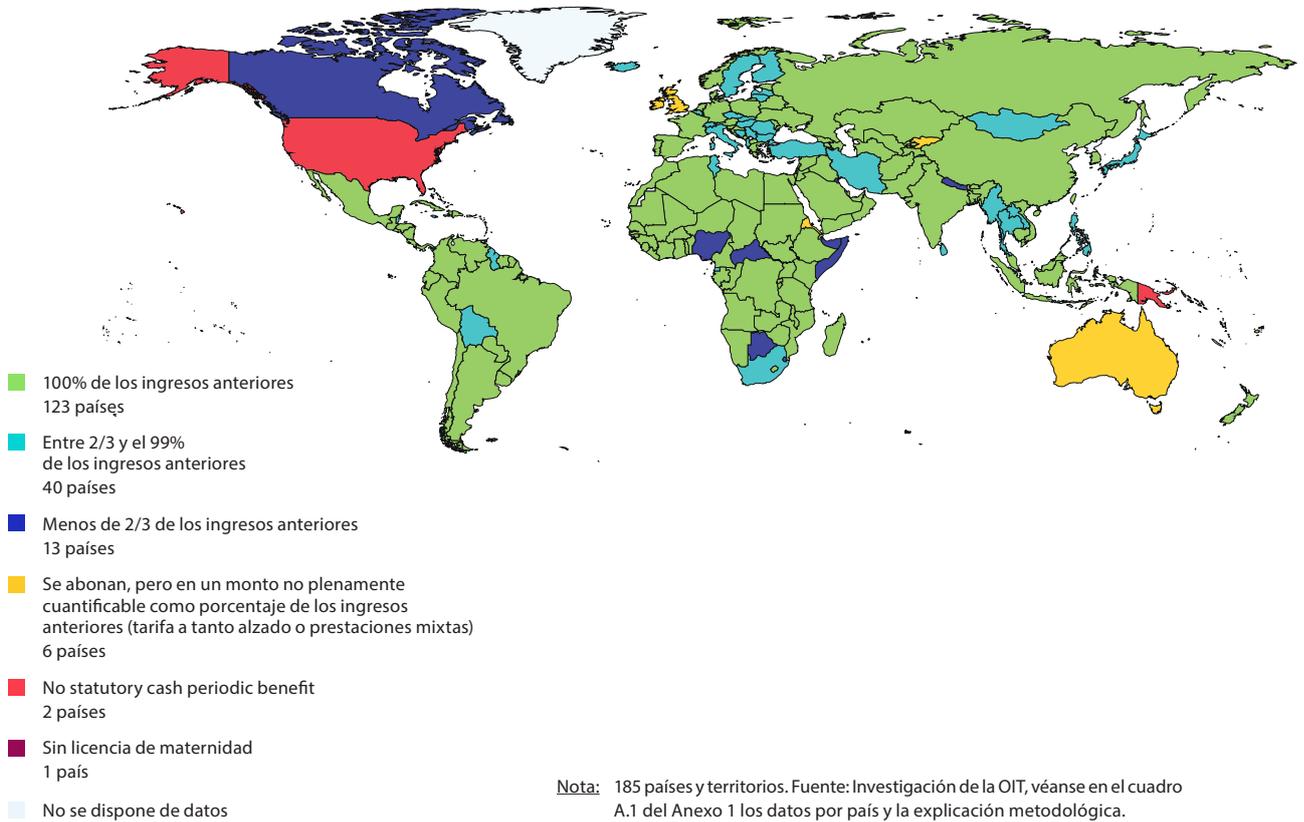
11 En Tonga no hay licencia de maternidad.

12 En Estados Unidos no existe un programa nacional. En virtud de la Ley de 1993 sobre licencias por motivos familiares y médicos, en general no se remunera la licencia de maternidad; sin embargo, bajo ciertas condiciones, la acumulación de permisos remunerados (por ejemplo, para vacaciones o fines personales) puede utilizarse para cubrir una parte o la totalidad de la licencia a la que por ley tiene derecho la mujer. Además, se conceden 12 semanas de licencia parental remunerada a los trabajadores de la Administración federal, y nueve Estados y el Distrito de Columbia han aprobado una prestación monetaria. Las empresas también pueden ofrecer una licencia de maternidad remunerada a título de prestación en el empleo.

Detrás del panorama mundial se esconden algunas diferencias entre regiones y países. Por ejemplo, en los Estados Árabes casi todos los países tienen prestaciones monetarias estatutarias por licencia de maternidad en consonancia con el Convenio núm. 183, y la mayoría de los países de la región reponen los ingresos de las mujeres durante la licencia de maternidad al 100 por ciento de sus ingresos anteriores. Del mismo modo, la mayoría de

los países de Europa y Asia Central (49 de 53) y de África (48 de 54) conceden prestaciones monetarias por licencia de maternidad por encima del umbral de los dos tercios. Asimismo, en las Américas, la mayoría de los países (28 de 34) conceden prestaciones monetarias por licencia de maternidad según estipula el Convenio núm. 183. En Asia y el Pacífico se observa una situación similar, ofreciendo 28 de los 33 países al menos el umbral de los dos tercios.

► Gráfico 2.4. Cuantía de la prestación monetaria por maternidad, 2021

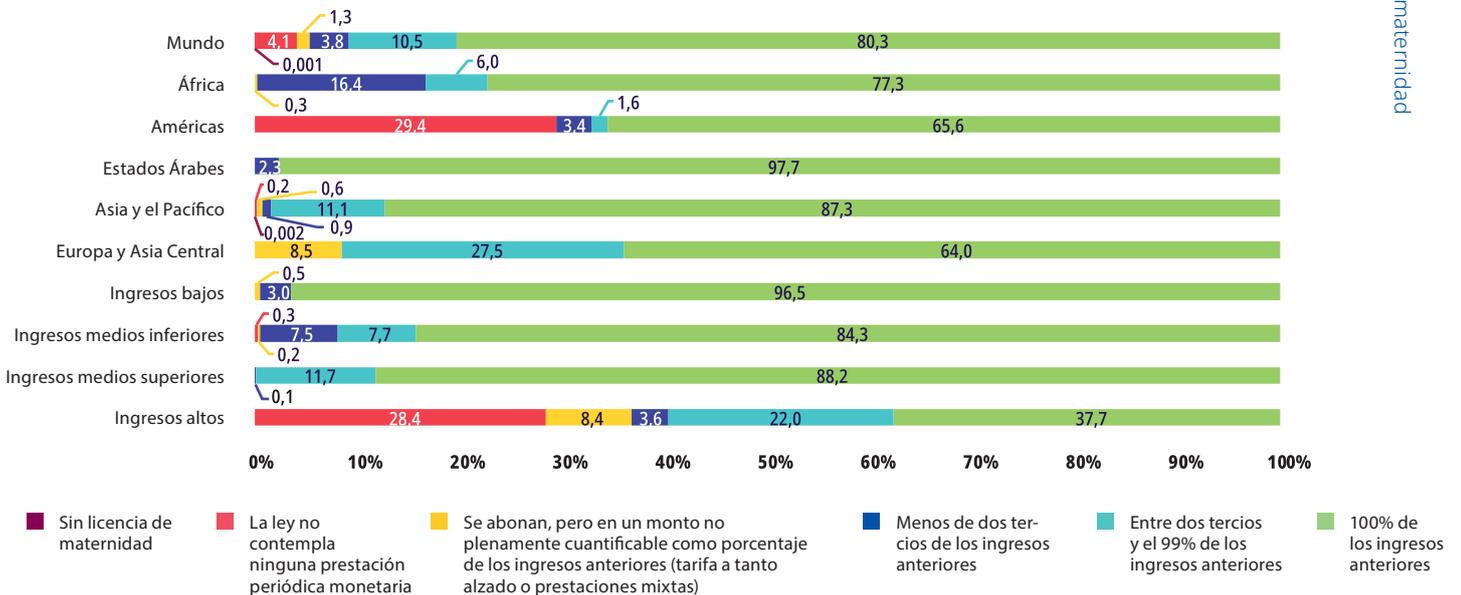


► Cuadro 2.3. Cuantía de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia de maternidad	La ley no contempla ninguna prestación periódica monetaria	Se abonan, pero en un monto no plenamente cuantificable como porcentaje de los ingresos anteriores (tarifa a tanto alzado o prestaciones mixtas)	Menos de dos tercios de los ingresos anteriores	Entre dos tercios y el 99% de los ingresos anteriores	100% de los ingresos anteriores
Mundo	1	2	6	13	40	123
África	–	–	1	5	4	44
Américas	–	1	–	5	5	23
Estados Árabes	–	–	–	1	–	10
Asia y el Pacífico	1	1	1	2	12	16
Europa y Asia Central	–	–	4	–	19	30
Ingresos bajos	–	–	1	2	–	25
Ingresos medios inferiores	–	1	1	4	9	32
Ingresos medios superiores	1	–	–	3	13	33
Ingresos altos	–	1	4	4	18	33

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.5. Porcentaje de madres potenciales, según la cuantía de la prestación monetaria por licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Para garantizar la sostenibilidad de los fondos, es práctica habitual en las normas de seguridad social acotar el pago de las prestaciones monetarias, incluidas las de maternidad, a determinado umbral de ganancias¹³. Cuando se limitan las prestaciones monetarias de licencia de maternidad sin considerar debidamente la distribución de las ganancias de las mujeres en el mercado de trabajo, se corre el riesgo de que el principio de dos tercios de las ganancias anteriores del Convenio núm. 183 no se cumpla en la práctica para la gran mayoría de las madres potenciales. Ello puede contribuir a que aumente la brecha de género en materia salarial o se desaliente la utilización de licencias de maternidad mal remuneradas. En todo el mundo, en 37 de los 160 países en los que la licencia de maternidad se remunera a razón de al menos dos tercios de las ganancias anteriores, se impone un límite máximo a las prestaciones monetarias.

Cuando la ley prevé el uso de otros métodos para determinar las prestaciones monetarias por maternidad, las normas de la OIT exigen que su monto sea del mismo orden de magnitud que el resultante de los dos tercios¹⁴. Por ejemplo, en tres países (Australia, Eritrea e Irlanda) las prestaciones monetarias por maternidad se abonan únicamente mediante pagos a tanto alzado, que pueden estar por debajo de los dos tercios de las ganancias anteriores para una parte considerable de las madres. Cuando estas prestaciones se fijan en un nivel adecuado, la licencia de maternidad remunerada a tanto alzado podría ser beneficiosa para las mujeres con empleos mal pagados, especialmente para las trabajadoras que perciben el salario mínimo o menos, al permitirles cuidar adecuadamente de sí mismas y de sus hijos. Por el contrario, unas prestaciones a tanto alzado demasiado bajas podrían penalizar de manera importante la paga de la mayoría de las mujeres, incluidas las que tienen sueldos más altos, las madres solteras o las trabajadoras autónomas, desalentando que se acojan a la licencia.

Entre 2011 y 2021, diez países han aumentado el monto de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad

Entre 2011 y 2021, 10 de los 176 países de los que se dispone de datos para ambos años han aumentado el monto de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad (cuadro 2.4). Entre ellos, Albania, Camboya, Paraguay, Rwanda, Eslovaquia y Sudáfrica ya cumplen los requisitos del Convenio núm. 183 y abonan prestaciones monetarias de al menos dos tercios de las ganancias anteriores a las mujeres que están de baja por maternidad. Otros países que ya cumplían con el principio de los dos tercios de las ganancias anteriores en 2011 han mejorado aún más la adecuación de sus prestaciones monetarias por licencia de maternidad. Entre ellos se encuentran la República Democrática del Congo, El Salvador, Finlandia y Myanmar.

Cuando se combinan los datos sobre la duración de la licencia y el monto de las prestaciones monetarias, se observa que en 2021 la duración media de la licencia de maternidad remunerada a razón de al menos el 67 por ciento de las ganancias anteriores fue de 18,0 semanas¹⁵, lo que representa un aumento de 3,5 semanas desde 2011¹⁶.

13 Convenio núm. 102, artículo 50 y artículo 65.3, y Convenio núm. 183, cuyo artículo 6.3 establece: "... el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones" (el subrayado es nuestro).

14 El Convenio núm. 183 de la OIT, en su artículo 6.4, establece lo siguiente "Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior."

15 Media basada en 158 países ponderada según la población femenina de 15 a 49 años en el año 2020.

16 Media basada en 155 países ponderada según la población femenina de 15 a 49 años en el año 2010.

► Cuadro 2.4. Países que han aumentado las prestaciones monetarias por licencia de maternidad entre 2011 y 2021

Monto de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad expresado en porcentaje de ganancias anteriores

Región	País	2011	2021
África	República Democrática del Congo	67%	100%
	Rwanda	100% en las primeras 6 semanas. 20% durante el resto	100%
	Sudáfrica	60%	67%
Américas	El Salvador	75%	100%
	Paraguay	50% durante 9 semanas	100%
Asia y el Pacífico	Camboya	50%	120%
	Myanmar	67%	70%
Europa y Asia Central	Albania	80% desde antes del nacimiento hasta 150 días después. 50% durante el resto	80% durante los primeros 185 días. 50% durante el resto
	Finlandia	70%	90%
	Eslovaquia	65%	75%

Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica, y OIT 2014a.



► Recuadro 2.1. Diálogo social, incluida la negociación colectiva, para mejorar la adecuación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad

Además del papel fundamental que desempeñan las políticas y estrategias nacionales de protección social (OIT 2020e; OIT 2021d), el diálogo social (incluida la negociación colectiva) es un mecanismo eficaz para reforzar y mejorar las disposiciones legales sobre la protección de la maternidad, la conciliación de la vida profesional y familiar y el impulso a la igualdad de género en el trabajo¹. Por lo tanto, los gobiernos tienen que asumir un papel de vanguardia en el fomento de las consultas tripartitas sobre la protección de la maternidad en las que participan las organizaciones de trabajadores y de empleadores, mediante la protección y la promoción del principio fundamental de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En **Europa y Asia Central** los convenios colectivos han sido fundamentales para la incorporación de políticas adecuadas de protección de la maternidad y de licencias parentales, facilitando altos niveles de participación entre la fuerza de trabajo femenina. Por ejemplo, en la Unión Europea el 49 por ciento de los sindicatos han concertado convenios colectivos que contienen cláusulas sobre maternidad y conciliación de la vida profesional y familiar que han mejorado las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT 2020g).

En los países de ingresos bajos y medios, en los que la protección que proporcionan las disposiciones legislativas suele ser limitada (dejando un considerable margen para la mejora) las organizaciones de trabajadores desempeñan un importante papel en la negociación de convenios que van más allá de las normas mínimas establecidas en la legislación. Por ejemplo, en **América Latina** se han registrado mejoras constantes en los derechos de protección de la maternidad, que en algunos casos sobrepasan a los establecidos en el Convenio núm. 183 de la OIT, porque los sindicatos negociaron con éxito la incorporación a los convenios colectivos de algunas cláusulas sobre maternidad y conciliación de la vida profesional y familiar (OIT 2021a).

En **Malasia**, partiendo de los derechos adquiridos en el sector público, varias empresas privadas, como bancos nacionales y extranjeros, ampliaron de 60 a 90 días su licencia de maternidad plenamente remunerada a partir de 2010. Esta mejora fue el resultado de un convenio colectivo con el Sindicato Nacional de Empleados Bancarios (NUBE), que representa a 30.000 trabajadores de la banca en todo el país (ASEAN 2013).

En **Italia**, un alto porcentaje de quienes trabajan en el sector agrícola son mujeres, y muchas de ellas son estacionales y carecen de protecciones básicas. En 2016, el Sindicato Italiano de Trabajos Agroalimentarios (UILA) puso en marcha una encuesta para conocer las necesidades de los trabajadores. Los resultados revelaron la importancia de la conciliación entre la vida profesional y familiar, que desde entonces se ha incorporado a las campañas de negociación colectiva del sindicato. En 2018 se concluyó un convenio

1 El diálogo social comprende todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede existir como proceso tripartito, con el gobierno como parte oficial en el diálogo, o puede consistir en relaciones bipartitas sólo entre trabajadores y la dirección (o sindicatos y organizaciones empresariales), con o sin participación indirecta del gobierno. Los procesos de diálogo social pueden ser informales o estar institucionalizados, y a menudo son una combinación de los dos. Pueden tener lugar a nivel nacional, regional o de empresa. Pueden ser interprofesionales o sectoriales, o una combinación de éstos. Para más información, véase <https://www.ilo.org/socialdialogue>.

colectivo de ámbito nacional sobre prestaciones financieras y licencias especiales. Como resultado, los empleados con un contrato de trabajo permanente perciben un 40 por ciento adicional de su salario por licencia de maternidad o paternidad (Helffferich y Franklin 2019).

En **Suecia**, un convenio de 2013 sobre la licencia parental remunerada entre la Confederación de Sindicatos Suecos (LO) y la Confederación de Empleadores Suecos introdujo un suplemento parental como parte del sistema nacional de seguro de la licencia parental acordado en convenio colectivo, que compensa el 80 por ciento de reducción salarial a que se enfrentan los progenitores que se acogen a la licencia parental (en un salario de hasta unas 37.000 coronas suecas al mes) (OIT 2020a).

En **Túnez** se han realizado diversos esfuerzos por ampliar las licencias de maternidad y paternidad. La Unión General de Trabajadores de Túnez (UGTT), con el apoyo de la OIT, ha presionado para que se ratifique el Convenio núm. 183 de la OIT. Se preparó y debatió en consultas tripartitas un estudio actuarial para calcular los costes de mejorar la licencia parental. El resultado fue un proyecto de reforma legislativa para mejorar la licencia de maternidad y paternidad que está siendo objeto de debate (OCDE, OIT y CAWTAR 2020).

► 2.4. Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad: protección de un bien público mediante la responsabilidad colectiva

La fuente de financiación de las prestaciones monetarias por maternidad influye de manera importante en su cobertura y eficacia. Las normas internacionales del trabajo en materia de seguridad social plantean principios esenciales sobre cómo deben diseñarse y aplicarse los mecanismos de financiación. Estos mecanismos deberían guiarse por los principios de responsabilidad general y principal del Estado, solidaridad, sostenibilidad, igualdad y no discriminación, y deben configurarse mediante el diálogo social efectivo (OIT 2021g) (véase el recuadro 2.1).

El Convenio núm. 183 de la OIT prescribe que las prestaciones monetarias por licencia de maternidad se proporcionarán a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos, y que los empleadores no deberían asumir a título individual el coste directo de ninguna de tales prestaciones monetarias debidas a las mujeres que empleen, con limitadas excepciones¹⁷.

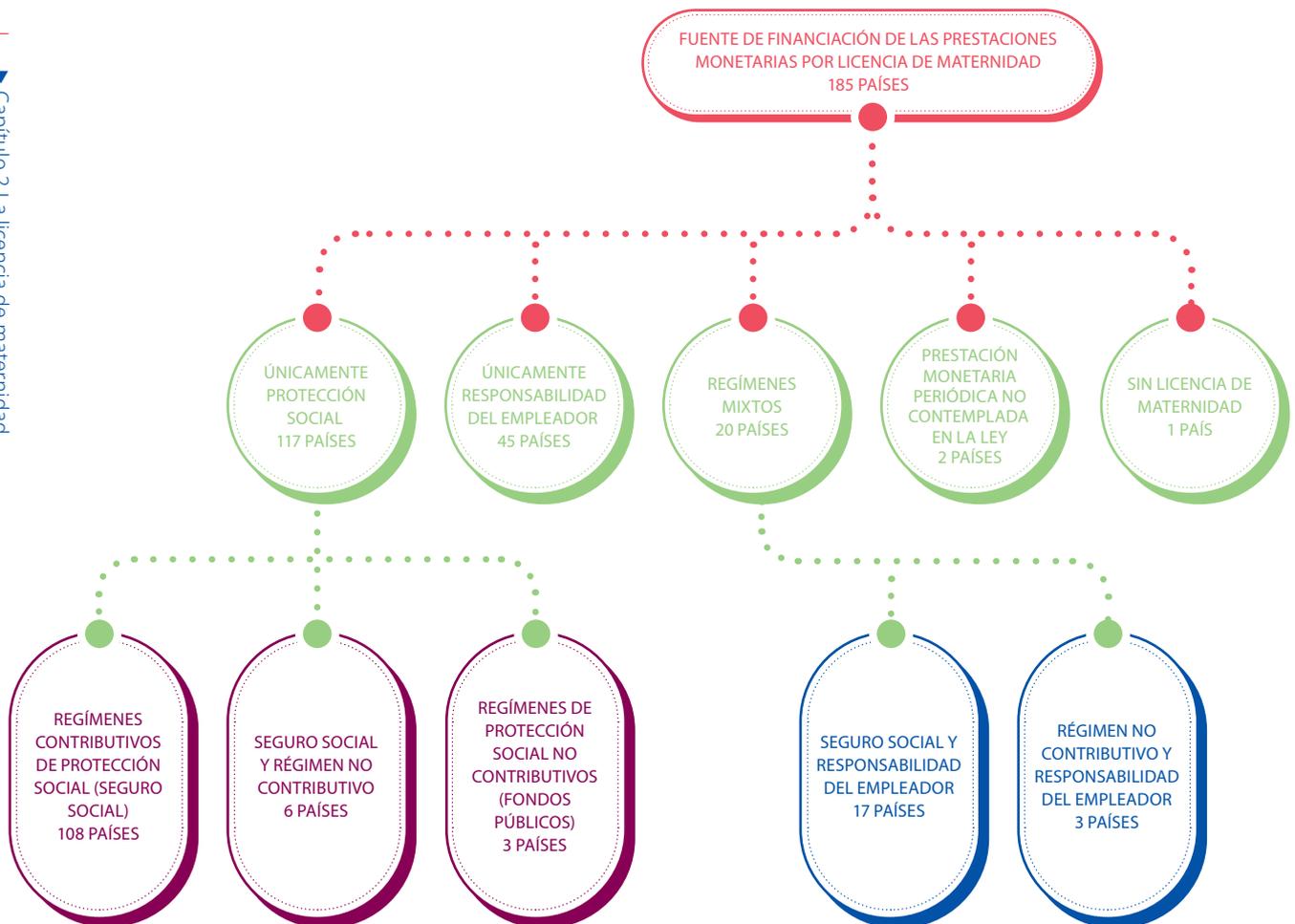
¹⁷ El Convenio núm. 183 autoriza a los empleadores a asumir el coste de las prestaciones de maternidad cuando esto se hubiere determinado a nivel nacional antes de la fecha de adopción del Convenio en 2000, o cuando se hubiere acordado a nivel nacional por el gobierno y los interlocutores sociales (artículo 6.8).

El seguro social basado en contribuciones compartidas promueve la solidaridad y la inclusión, impidiendo la discriminación y potenciando tanto el talento de las mujeres como la productividad de las empresas

La fuente más habitual de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad son los regímenes contributivos de protección social basados en el seguro social anclado en la legislación nacional sobre seguridad social (gráfico 2.6) (OIT 2021g). Los regímenes de este tipo prevén el pago previo de las contribuciones, antes de que se produzca la contingencia asegurada, ya se trate del

embarazo, el desempleo, la vejez, la enfermedad o la discapacidad. Las contribuciones pagadas por los trabajadores –incluidos los autónomos–, los empleadores y, en algunos casos, las provenientes de las administraciones públicas se reúnen mancomunadamente en un fondo de seguridad social, que se utiliza para cubrir los gastos ocasionados cuando se produce la contingencia. Las contribuciones a la seguridad social actúan a modo de salario diferido y de inversión social y económica, de acuerdo con los principios de solidaridad, financiación colectiva y mancomunación de riesgos. Las características personales, como riesgos de salud y sexo, no deberían influir en el nivel de las contribuciones individuales, que deberían diseñarse teniendo en cuenta los diferentes niveles de capacidad contributiva (OIT 2019a; OIT 2021a).

► Gráfico 2.6. Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad en las legislaciones nacionales



Fuente: OIT 2021g, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

En algunos países las prestaciones monetarias por licencia de maternidad se gestionan a través de regímenes de protección social no contributivos, que existen solos (en tres países) o que coexisten con regímenes de seguridad social (seis países) o de responsabilidad del empleador (tres países) y se financian con los ingresos generales del Estado. En este caso, las mujeres que están con licencia de maternidad reciben prestaciones monetarias por su licencia independientemente de su capacidad contributiva y de su situación laboral. Sin embargo, cabe señalar que las prestaciones en metálico derivadas de regímenes no contributivos generalmente se pagan a tanto alzado y son mucho más bajas que las derivadas de regímenes de seguridad social, lo que penaliza de manera importante las pagas de las madres empleadas que perciben salarios más altos (OIT 2014a).

Como más abajo se indica, en 45 países las prestaciones monetarias por licencia de maternidad se siguen financiando a través de regímenes de responsabilidad individual del empleador, es decir, los empleadores asumen el pago directo total de los salarios durante la licencia de maternidad. Este mecanismo de financiación no se basa en el principio de solidaridad y a menudo puede dar lugar a prácticas que discriminan a las mujeres en el mercado de trabajo y a que los empleadores no puedan contratar a mujeres con talento. Los empleadores, especialmente los de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, pueden ser reacios a contratar, retener o promover a madres potenciales, ya que quizás no podrían permitirse el pago de las prestaciones monetarias de la licencia de maternidad o afrontar los problemas de la gestión de dicha licencia (por ejemplo, los cambios en la planificación de la licencia y la sustitución de la trabajadora y/o el reparto de la carga de trabajo durante la licencia) (Australia, Comisión Australiana de Derechos Humanos 2014). Para algunos empleadores, esto se puede traducir simplemente en no contratar en absoluto a mujeres, lo que repercute negativamente en términos de rentabilidad, productividad y reputación (OIT 2019b; Eswaran 2019; Smith, s.f.; McKinsey & Company 2020). Los regímenes de responsabilidad de los empleadores excluyen también por definición a las trabajadoras autónomas de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad. En algunos países

(17), tales prestaciones se financian a través de regímenes mixtos en los que los empleadores y el sistema de protección social de encargan conjuntamente del pago de las mismas.

A nivel mundial, dos de cada diez madres potenciales viven en los 45 países en los que la ley aún exige que los empleadores asuman el pago íntegro de la licencia por maternidad

De 185 países, en 117¹⁸ de ellos las prestaciones monetarias por licencia de maternidad se financian únicamente a través de sistemas de protección social con base en la legislación nacional de seguridad social (gráfico 2.6). En estos países reside el 76,1 por ciento de todas las madres potenciales del mundo. En 20 países, en los que vive el 2,4 por ciento de madres potenciales, las prestaciones monetarias por licencia de maternidad corren conjuntamente a cargo de la protección social y los empleadores. En 45 países las prestaciones las pagan únicamente los empleadores, lo que expone a 332 millones de madres potenciales (el 17,4 por ciento del total mundial) al riesgo de recibir una protección inadecuada y a millares de empresas a perder potencialmente los talentos de muchas mujeres. En dos países (Papua Nueva Guinea y Estados Unidos) no existen prestaciones monetarias periódicas previstas por ley, y en Tonga no hay licencia de maternidad (gráfico 2.8, gráfico 2.9 y cuadro 2.5).

Las diferencias regionales en cuanto a quiénes incumbe el pago de las prestaciones monetarias son sorprendentes. En Europa y Asia Central, la seguridad social es la norma: en 46 de 53 países las prestaciones monetarias por licencia de maternidad se financian íntegramente a través de la protección social. Entre los otros siete países, Croacia, Islandia, Portugal, Reino Unido y Suecia tienen un régimen de seguro social y uno no contributivo y Dinamarca sólo tiene un régimen no contributivo; Malta, por su parte, es el único país de la región en el que existe un régimen no contributivo y responsabilidad del empleador. Por el contrario, en los Estados Árabes, 10 de los

18 En el gráfico 2.7, el cuadro 2.5 y el gráfico 2.8 la protección social corresponde a las siguientes categorías: seguro social únicamente (108 países), seguro social y régimen no contributivo (6 países), y régimen no contributivo únicamente (3 países).

11 países de la región financian las prestaciones monetarias por licencia de maternidad únicamente a través de los empleadores, lo que afecta a la materialización del derecho a dicha licencia y a las prestaciones para las muchas trabajadoras migrantes de la región que prestan cuidados, incluidas las trabajadoras domésticas. En otras palabras, el 93,3 por ciento de las madres potenciales en los Estados Árabes reside en países donde la licencia de maternidad corre íntegramente a cargo de los empleadores. Jordania es la única excepción en la región, ya que paga las prestaciones monetarias por licencia de maternidad a través del seguro social.

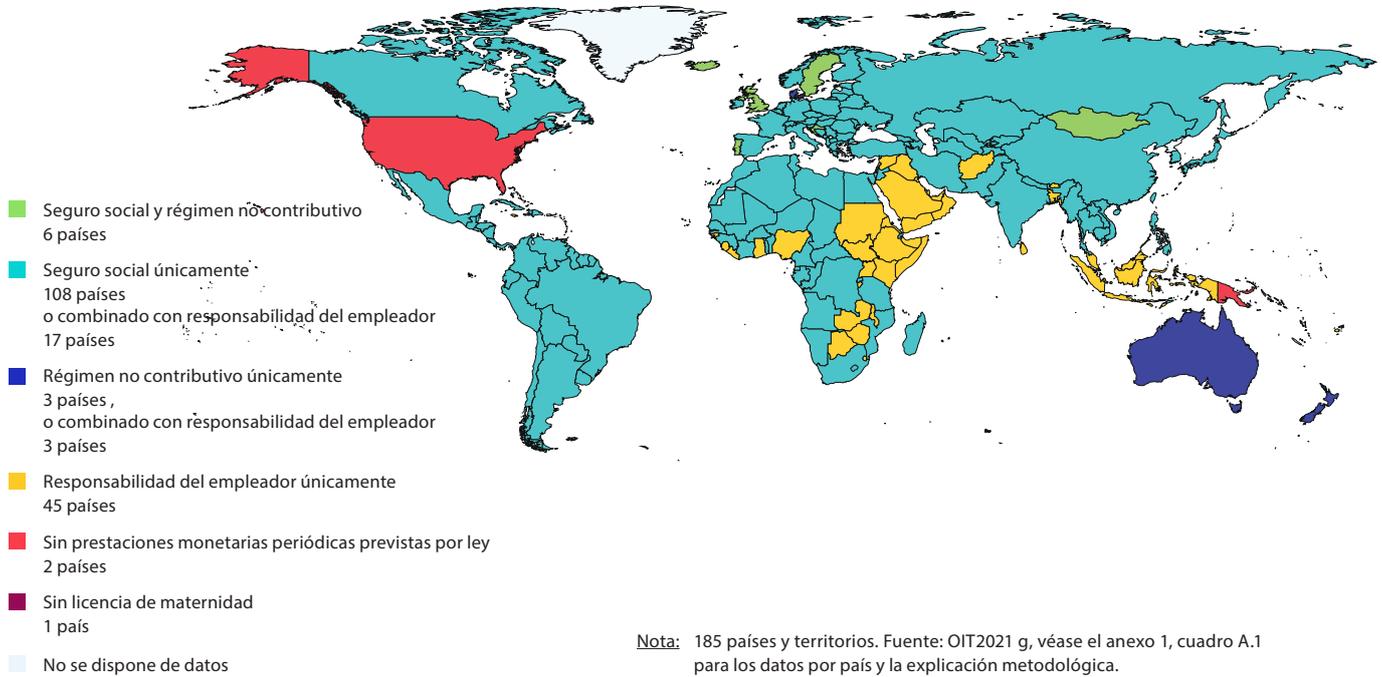
En África, la responsabilidad del empleador también sigue siendo la fuente más habitual de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, ya que el 45,9 por ciento de las madres potenciales reside en los 22 países en los que los empleadores costean íntegramente la licencia de maternidad. El resto de países o bien recurren a regímenes de seguridad social (21 países) o a regímenes mixtos (11 países). Sin embargo, en África la inmensa mayoría del empleo (85,8 por ciento) sigue siendo informal (OIT 2018a), lo que hace difícil acceder a regímenes de seguridad social. Para superar este obstáculo, las reformas del mercado de trabajo y de la protección social deberían adaptarse a fin de que cubran las formas nuevas y tradicionales de empleo que predominan en la economía informal, garantizando así la fluidez de la transición desde las modalidades informales de trabajo a las formales. Las nuevas formas de trabajo de la economía digital también son precarias y los

trabajadores carecen de toda forma de protección social y laboral. Las tecnologías también pueden utilizarse eficazmente para procurar que se brinde protección a estos trabajadores (OIT 2021f). En Argentina, Brasil, Ecuador y Uruguay demostró su eficacia un sistema simplificado para recaudar los impuestos sobre la renta del trabajo y las contribuciones a la seguridad social. En esos países, los impuestos y las contribuciones a la seguridad social se recaudan en un pago único en ventanillas únicas (OIT 2019a).

En las Américas, la mayoría de los países (27 de 34) utilizan exclusivamente el seguro social para pagar las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, y en ellos se encuentra el 66,0 por ciento de madres potenciales que residen en la región. En cinco países, la fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad es una combinación del seguro social y la responsabilidad del empleador. En Estados Unidos, la licencia de maternidad federal todavía no se remunera. En Asia y el Pacífico, la mayor parte de las madres potenciales (85,0 por ciento) reside en los 13 países que cuentan con regímenes de seguro social. En Camboya, el seguro social y los empleadores son responsables conjuntamente del pago de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad; sin embargo, aún hay 12 países en los que los empleadores son los únicos responsables de costear las prestaciones de maternidad.



► Gráfico 2.7. Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, 2021

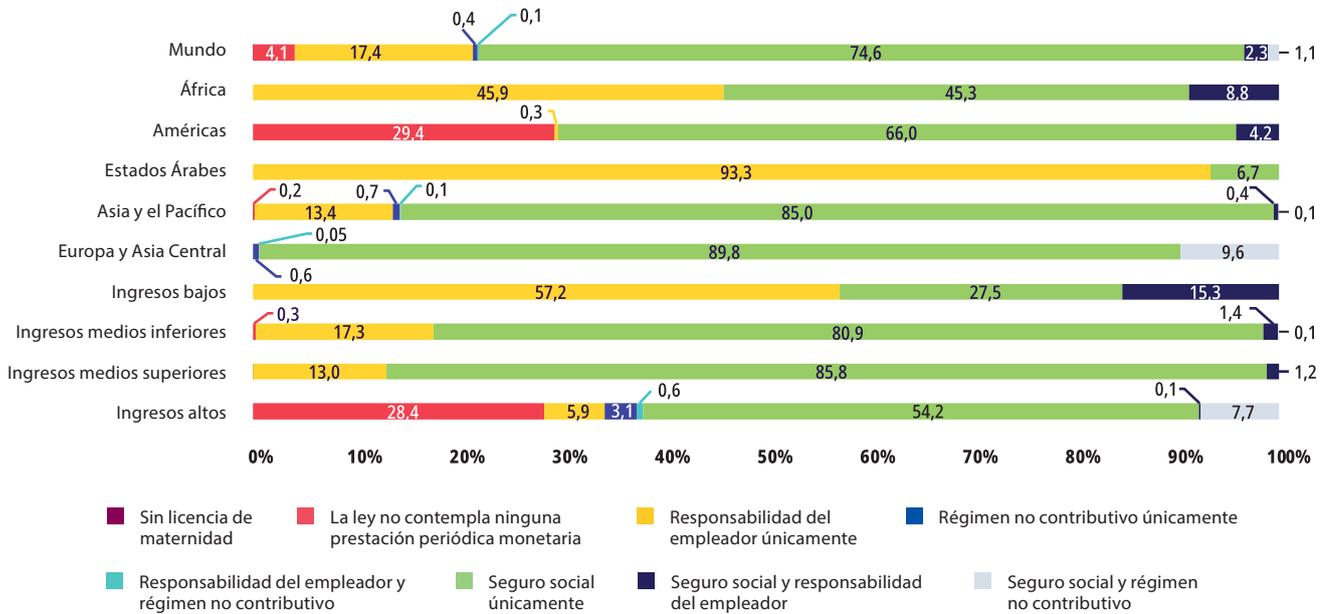


► Cuadro 2.5. Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia de maternidad	La ley no contempla ninguna prestación periódica monetaria	Responsabilidad del empleador únicamente	Régimen no contributivo únicamente	Responsabilidad del empleador y régimen no contributivo	Seguro social únicamente	Seguro social y responsabilidad del empleador	Seguro social y régimen no contributivo
Mundo	1	2	45	3	3	108	17	6
África	–	–	22	–	–	21	11	–
Américas	–	1	1	–	–	27	5	–
Estados Árabes	–	–	10	–	–	1	–	–
Asia y el Pacífico	1	1	12	2	2	13	1	1
Europa y Asia Central	–	–	–	1	1	46	–	5
Ingresos bajos	–	–	15	–	–	7	6	–
Ingresos medios inferiores	–	1	13	–	–	27	5	1
Ingresos medios superiores	1	–	9	–	–	36	4	–
Ingresos altos	–	1	8	3	3	38	2	5

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: OIT2021 g, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.8. Porcentaje de madres potenciales según la fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT 2021h. Véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

En diez años, sólo ocho países han pasado de regímenes de responsabilidad del empleador a regímenes de seguridad social o mixtos

Entre 2011 y 2021, ocho países, de entre los 177 de los que se dispone de datos, han reformado sus disposiciones en materia laboral o de seguridad social relativas a la fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, haciéndolas más acordes con los principios de solidaridad y mancomunación de riesgos (cuadro 2.6). En particular, la República Democrática del Congo, Haití, Nepal y Pakistán han pasado de las prestaciones monetarias legales por licencia de maternidad costeadas únicamente por el empleador a un régimen de protección social plena que se encarga de pagar una prestación por maternidad en sustitución del salario a las madres acogidas a la licencia.

Desde 2011, Brunei Darussalam, Camboya, Libia y Rwanda han pasado de un régimen de responsabilidad del empleador a un régimen mixto en el que las prestaciones monetarias por licencia de maternidad son costeadas conjuntamente por la seguridad social y los empleadores. Nueve países (entre ellos Antigua y Barbuda, Guatemala y el Reino Unido) han pasado de un régimen mixto, en el que los empleadores y la seguridad social se encargaban conjuntamente del pago de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, a un régimen en el que la seguridad social asume íntegramente la responsabilidad del pago de los salarios de las mujeres que están con licencia de maternidad.

► Cuadro 2.6. Países en los que ha cambiado la fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad entre 2011 y 2021

Fuente de financiación de la licencia de maternidad			
Región	País	2011	2021
África	Benin	Mixta - seguridad social y empleador	Seguro social únicamente
	República Democrática del Congo	Responsabilidad del empleador	Seguro social únicamente
	Egipto	Mixta - seguridad social y empleador	Seguro social únicamente
	Libia	Responsabilidad del empleador	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador
	Rwanda	Responsabilidad del empleador	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador
Américas	Antigua y Barbuda	Mixta - seguridad social y empleador	Seguro social únicamente
	Bahamas	Mixta - seguridad social y empleador	Seguro social únicamente
	República Dominicana	Mixta - seguridad social y empleador	Seguro social únicamente
	Guatemala	Mixta - seguridad social y empleador	Seguro social únicamente
	Haití	Responsabilidad del empleador	Seguro social únicamente
Asia y el Pacífico	Brunei Darussalam	Responsabilidad del empleador	Responsabilidad del empleador y régimen no contributivo
	Camboya	Responsabilidad del empleador	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador
	Nepal	Responsabilidad del empleador	Seguro social únicamente
	Pakistán	Responsabilidad del empleador	Seguro social únicamente
	República de Corea	Mixta - seguridad social y empleador	Seguro social únicamente
	Tailandia	Mixta - seguridad social y empleador	Seguro social únicamente
Europa y Asia Central	Reino Unido	Mixta - seguridad social y empleador	Seguro social y régimen no contributivo

Fuente: OIT 2021g y OIT 2014a, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.



► 2.5. Conformidad de los regímenes nacionales de licencia de maternidad con el Convenio núm. 183: requisitos en cuanto a su duración, monto y fuente de financiación

Sólo el 64,7 por ciento de las madres potenciales vive en los 98 países que satisfacen los requisitos del Convenio núm. 183 de la OIT

Los principales requisitos para la legislación sobre licencia de maternidad que establece el Convenio núm. 183 de la OIT¹⁹ son: i) la licencia no debería ser inferior a 14 semanas; ii) las prestaciones pecuniarias no deberían ser inferiores a dos tercios de las ganancias anteriores; y iii) las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad deberían proporcionarse preferentemente a través del seguro social obligatorio o con fondos públicos. En las secciones anteriores se ha analizado por separado la adecuación de la duración, el monto y la fuente de financiación de los regímenes de licencia de maternidad. Si se tienen en cuenta las tres dimensiones conjuntamente, la duración media de la licencia de maternidad remunerada por la seguridad social a razón de al menos un 67 por ciento es de 18,9 semanas, con variaciones según las regiones y los grupos de ingresos (cuadro 2.7). Asimismo, cuando se consideran las tres dimensiones conjuntamente disminuye el número de países que alcanzan la norma establecida en el Convenio núm. 183.

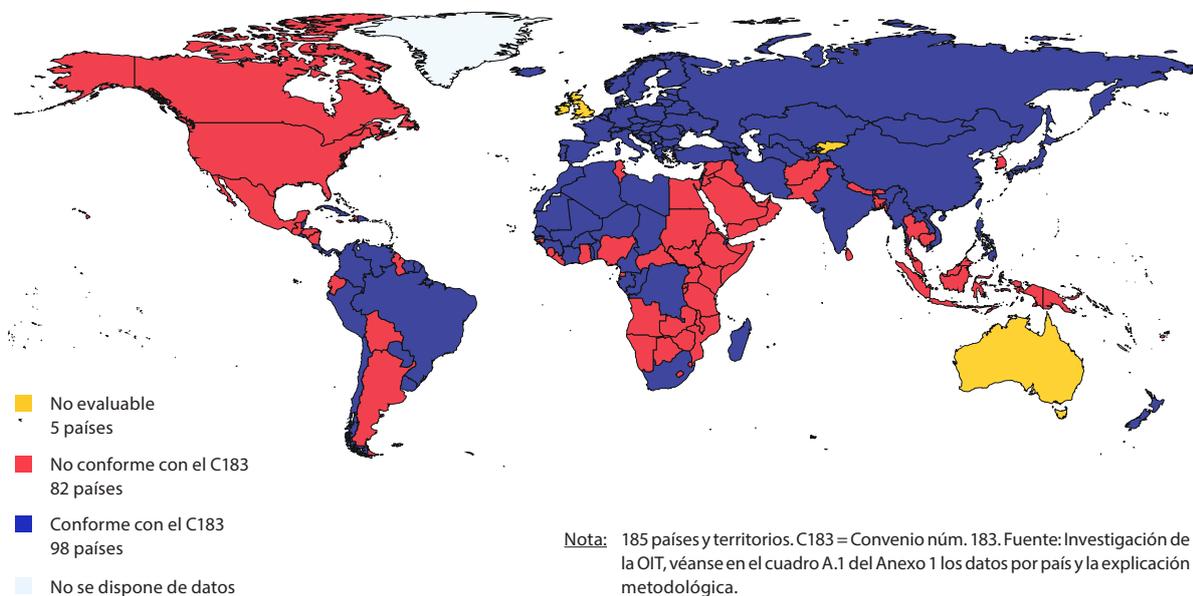
A nivel mundial, de entre 185 países hay 98 que han alcanzado o superado los tres requisitos del Convenio núm. 183 (gráfico 2.9, gráfico 2.10 y cuadro 2.7). Así, el 64,7 por ciento de las madres potenciales en el mundo (1.200 millones de personas) vive en países que están en consonancia con la norma del Convenio núm. 183. Un 34,0 por ciento de las madres potenciales (649 millones de personas) vive en los 82 países que no satisfacen las normas de la OIT²⁰.

Se observan grandes variaciones entre regiones. El mayor grado de conformidad con las tres normas se encuentra en Europa y Asia Central, ya que las leyes de 49 de los 53 países están en consonancia con el Convenio núm. 183. En otras palabras, el 91,5 por ciento de las madres potenciales de Europa y Asia Central reside en países cuya legislación nacional se ajusta al Convenio núm. 183. En el otro extremo, ninguno de los 11 países de los Estados Árabes tiene una legislación sobre maternidad que sea acorde con los requisitos de la OIT. Mientras que en Asia y el Pacífico, 12 de 33 países satisfacen las tres dimensiones de duración, monto de la prestación y fuente de financiación de la licencia, lo que convierte a Asia y el Pacífico en la región que tiene la segunda proporción más alta (76,6 por ciento) de mujeres que residen en países cuyas disposiciones sobre licencia de maternidad son adecuadas. Le siguen las Américas, con un 40,8 por ciento de mujeres que reside en los 15 países en los que las legislaciones nacionales se ajustan a lo establecido en el Convenio núm. 183, y luego África, donde hay 22 países conformes con el Convenio que albergan el 34,6 por ciento de las madres potenciales de la región.

19 Véanse las secciones anteriores 1.1.1-3.

20 Además, el 1,3 por ciento de las mujeres reside en cinco países en los que no es posible evaluar la adecuación de la legislación nacional en materia de maternidad. En Australia, Irlanda y Kirguistán, las prestaciones monetarias por licencia de maternidad consisten en un monto a tanto alzado o una combinación entre dicho monto y un porcentaje de las ganancias anteriores, por lo que no es posible evaluar la conformidad de las legislaciones nacionales con el requisito de dos tercios de las ganancias anteriores.

► Gráfico 2.9. Existencia de un régimen de licencia de maternidad conforme con las disposiciones del Convenio núm. 183, 2021

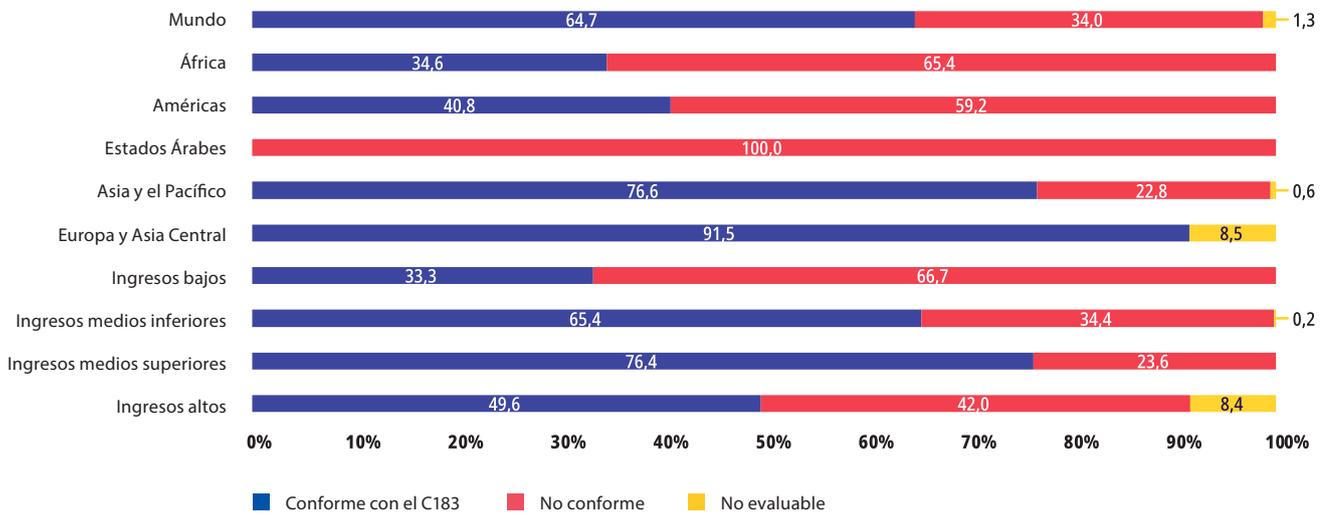


► Cuadro 2.7. Existencia de un régimen de licencia de maternidad conforme con las disposiciones del Convenio núm. 183, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Conforme con el C183	No conforme	No evaluable	Duración media de la licencia remunerada al 67% por el seguro social únicamente
Mundo	98	82	5	18,9
África	22	32	–	13,4
Américas	15	19	–	15,6
Estados Árabes	–	11	–	10,0
Asia y el Pacífico	12	20	1	19,7
Europa y Asia Central	49	–	4	21,9
Ingresos bajos	9	19	–	13,3
Ingresos medios inferiores	20	26	1	21,7
Ingresos medios superiores	29	21	–	16,2
Ingresos altos	40	16	4	20,7

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno; C183 = Convenio núm. 183. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.10. Porcentaje de madres potenciales según la existencia de un régimen de licencia de maternidad conforme con las disposiciones del Convenio núm. 183, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Entre 2011 y 2021, las reformas legales han sido lentas, y sólo 18 países han mejorado al menos un aspecto de la legislación sobre licencia de maternidad para ajustarse a las normas de la OIT

Entre 2011 y 2021, de los 177 países de los que se dispone de datos para ambos años, 18 han cambiado su legislación para ajustarse a los requisitos de la OIT sobre licencia de maternidad (cuadro 2.8). Entre ellos, 14 países han aumentado la duración de la licencia hasta al menos 14 semanas. Muy en particular, Paraguay ha aumentado tanto la duración como el monto de las prestaciones monetarias de la licencia de maternidad, que ahora se fijan en 18 semanas y en el 100 por ciento de las ganancias anteriores, respectivamente. Filipinas aumentó la duración de 9 a 19 semanas. Las leyes de algunos países ya se ajustaban al requisito de las 14 semanas, pero no llegaban a satisfacer el criterio sobre el

monto de la prestación. Por ejemplo, Eslovaquia ya ofrecía 34 semanas de licencia, pero ahora también ha aumentado del 65 por ciento al 75 por ciento de las ganancias anteriores el monto de la prestación. En 2011, en la República Democrática del Congo y en Libia eran adecuadas la duración de la licencia de maternidad y al monto de las prestaciones, pero no había conformidad con el Convenio núm. 183 en lo relativo a la fuente de financiación de las prestaciones monetarias de la licencia. Sin embargo, en 2021 la República Democrática del Congo pasó de un régimen de responsabilidad del empleador a otro de protección social para el pago de tales prestaciones, y Libia había pasado del régimen de responsabilidad del empleador a un régimen de cofinanciación en el que los empleadores y la protección social costean conjuntamente las prestaciones monetarias por licencia de maternidad. Otro país destacable en este último aspecto es Brunei Darussalam, que también pasó del régimen de responsabilidad del empleador al de cofinanciación (entre empleadores y protección social).

► Cuadro 2.8. Países que han adaptado su legislación sobre licencia de maternidad al Convenio núm. 183 entre 2011 y 2021

Región	País	2011			2021			Año de ratificación del C183
		Duración de la licencia de maternidad (semanas)*	% de ganancias anteriores	Fuente de financiación	Duración de la licencia de maternidad (semanas)*	% de ganancias anteriores	Fuente de financiación	
África	República Democrática del Congo	14	67	Responsabilidad del empleador	14	100	Seguro social únicamente	
	Libia	14	100	Responsabilidad del empleador	14	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador	
	Santo Tomé y Príncipe	9 (60 días)	100	Protección social	14	100	Seguro social únicamente	2017
	Sudáfrica	17	60	Protección social	17	67	Seguro social únicamente	
Américas	República Dominicana	12	100	Mixta - seguridad social y empleador	14	100	Seguro social únicamente	2016
	El Salvador	12	75	Protección social	16	100	Seguro social únicamente	
	Paraguay	12	50% durante 9 semanas	Protección social	18	100	Seguro social únicamente	
	Perú	13 (90 días)	100	Protección social	14 (98 días)	100	Seguro social únicamente	2016
	Trinidad y Tabago	13	100	Mixta - seguridad social y empleador	14	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador	
	Uruguay	12	100	Protección social	14	100	Seguro social únicamente	
Asia y el Pacífico	Brunei Darussalam	9	100% durante 8 semanas	Responsabilidad del empleador	15	100% for 13 weeks	Responsabilidad del empleador y régimen no contributivo	
	India	12	100	Protección social	26	100	Seguro social únicamente	
	Irán (República Islámica del)	13	67	Protección social	39	67	Seguro social únicamente	
	República Democrática Popular Lao	13 (90 días)	100	Protección social	15 (105 días)	80	Seguro social únicamente	
	Myanmar	12	67	Protección social	14	70	Seguro social únicamente	
	Filipinas	9 (60 días)	100	Protección social	19 (135 días)	100% for 105 days	Seguro social únicamente	
Europa y Asia Central	Islandia	13 (3 meses)	80	Protección social	20 (4.5 meses)	80	Seguro social y régimen no contributivo	
	Eslovaquia	34	65	Protección social	34	75	Seguro social únicamente	2000

Nota: C183 = Convenio núm. 183. * En esta columna se indican entre paréntesis otros detalles y/o restricciones previstos por la ley. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica; y OIT 2014a.

Con el fin de mostrar las medidas que podrían adoptarse para reforzar los regímenes de licencia de maternidad en todo el mundo, en el gráfico 2.11 se indican las razones por las que 82 países siguen sin satisfacer uno o varios de los requisitos del Convenio núm. 183 de la OIT. A nivel mundial, el problema más común es la duración de la licencia de maternidad, pues 65 países incumplen el requisito de 14 semanas. El segundo problema más importante es la fuente de financiación: hay 45 países en los que el empleador es aún el único responsable de costear las prestaciones monetarias por licencia de maternidad. El tercero

es la cuantía de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, ya que hay 15 países cuya legislación no responde al requisito de los dos tercios de las ganancias anteriores. El gráfico 2.11 muestra que muchos países no satisfacen más de uno de los tres requisitos del Convenio núm. 183. Por ejemplo, hay 26 países cuya licencia de maternidad es de menos de 14 semanas y que hacen recaer en el empleador la totalidad de su costo. También hay cinco países (Botswana, Eritrea, Eswatini, Nigeria y las Islas Salomón) que no cumplen ninguno de los tres requisitos.

► Gráfico 2.11. Razones de la no satisfacción de los requisitos del Convenio núm. 183 sobre la duración, el monto y la fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, 2021

- La duración de la licencia de maternidad es inferior a 14 semanas, 65 países*
- Las prestaciones monetarias por licencia de maternidad son inferiores a $\frac{2}{3}$ de las ganancias anteriores, 15 países*
- Las prestaciones monetarias por licencia de maternidad son costeadas exclusivamente por los empleadores, 45 países



Nota:

* Tonga, que figura entre los países enumerados, carece de licencia de maternidad. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Como se señaló más arriba, hay 82 países en todo el mundo que incumplen al menos una de las normas mínimas de la OIT sobre licencia de maternidad, y cinco países tienen carencias legales en los tres requisitos fundamentales del Convenio núm. 183. Al ritmo actual de evolución (en torno a 1,8 reformas legales al año), harían

falta al menos 46 años para que todas las mujeres disfrutaran de derechos mínimos de licencia de maternidad. Si no se toman medidas urgentes, es probable que estas carencias legales se traduzcan en la práctica en una protección insuficiente, comprometiendo el logro de la Agenda de Desarrollo Sostenible en 2030.

► 2.6. El alcance de la licencia de maternidad: garantizar un derecho fundamental a todas las mujeres

Todas las mujeres, sin discriminación, tienen derecho a la licencia de maternidad

Las normas de la OIT exigen el pleno respeto de los derechos de protección de la maternidad, a saber, a la licencia, a prestaciones y a la protección del empleo, para “toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación”²¹. Por este motivo, se garantizará la igualdad de derechos de licencia de maternidad a todas las mujeres, sin ninguna exclusión ni distinción por motivo de raza, color, religión, orientación sexual, opinión política, ascendencia nacional (sean o no nacionales)²², origen social, discapacidad o condición de seropositiva como características individuales o interrelacionadas²³. Lo anterior comprende la igualdad de trato de las mujeres solteras o divorciadas, de las mujeres que viven en relaciones del mismo sexo y de las familias no tradicionales. El examen de la OIT de la legislación nacional vigente en 185 países no ha detectado ninguna exclusión o distinción legal de los derechos de licencia de maternidad vinculada con los aspectos mencionados, incluida la modalidad familiar y la orientación sexual. Sin embargo, se reconoce que la plena aplicación en la práctica

de los derechos de licencia de maternidad no es una realidad para la mayoría de estas mujeres, que siguen siendo objeto de discriminación y de desventajas económicas y sociales en relación con el cumplimiento de sus derechos en materia de cuidados.

Sólo el 13,8 por ciento de las mujeres autónomas vive en países en los que la ley prevé la cobertura obligatoria de la licencia de maternidad para las madres autónomas

El Convenio núm. 183 de la OIT se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que están en formas atípicas de trabajo dependiente. Cuando su plena aplicación resulta problemática, el Convenio permite excluir a determinadas categorías de trabajadoras. Sin embargo, estas limitaciones deberían ser temporales y los Miembros que hayan ratificado el Convenio deben tomar medidas para ampliar progresivamente la cobertura a tales categorías²⁴. En consecuencia, en muchos países determinadas categorías de

21 Convenio núm. 183 de la OIT, artículo 1.

22 Varias normas internacionales del trabajo consagran el principio de igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores migrantes y nacionales, especialmente en lo que respecta a la seguridad social (que incluye la maternidad). Entre esas normas figuran:

- el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97);
- el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); y
- el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118).

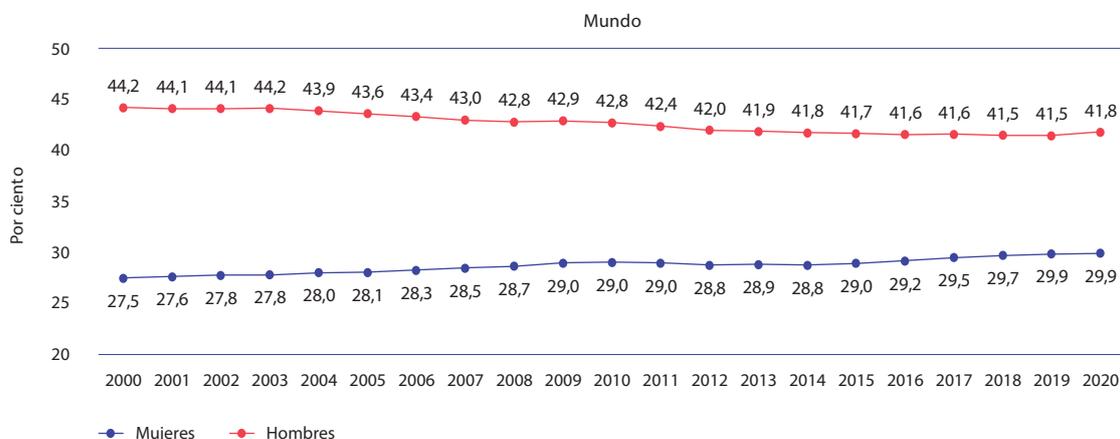
23 Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), artículo.

24 Convenio núm. 183 de la OIT, artículo 2.2.

trabajadoras están legalmente excluidas de la cobertura de la licencia de maternidad. Estas exclusiones afectan desproporcionadamente, entre otras, a las trabajadoras migrantes, las trabajadoras domésticas, las trabajadoras ocasionales o algunas trabajadoras temporales, las trabajadoras a domicilio, las trabajadoras agrícolas, algunas categorías de trabajadoras a tiempo parcial, especialmente a las que tienen un empleo marginal a tiempo parcial, y a las trabajadoras autónomas. En comparación con otras categorías excluidas, la de las trabajadoras autónomas (en particular las que trabajan por cuenta propia y las trabajadoras familiares auxiliares) es la más numerosa. Esta categoría también se caracteriza por tener el más alto porcentaje de informalidad, tanto a nivel mundial como regional. Aparte de las trabajadoras familiares auxiliares, todas las cuales se consideran informales por definición estadística, el 86,1 por ciento de las trabajadoras por cuenta propia en todo el mundo son informales (OIT 2018c). Solo en Europa y Asia Central (60 por ciento) la tasa de empleo informal entre las trabajadoras por cuenta propia es inferior a la media mundial. La informalidad entre las trabajadoras por cuenta propia es elevada tanto en los países de ingresos medios y bajos (87 por ciento) como en los de ingresos altos (68,8 por ciento).

En todo el mundo, la proporción de trabajadoras autónomas en el empleo total ha ido aumentando desde principios de la década de 2000 (gráfico 2.12) y alcanzó el 30 por ciento del empleo femenino en 2020, mientras que la proporción del empleo autónomo entre los hombres está disminuyendo. En los países de ingresos bajos y medios, donde el nivel de informalidad se mantiene en general elevado, las trabajadoras por cuenta propia y las trabajadoras familiares auxiliares están sobrerrepresentadas entre las mujeres cuyo empleo es informal y se concentran en las situaciones laborales más vulnerables (OIT 2018a). Mientras que las mujeres de los países de ingresos bajos también participan en el trabajo en plataformas, en los países de ingresos altos y medios, el desarrollo de la economía de plataformas digitales y trabajos esporádicos ha contribuido al aumento de la participación de las mujeres en el empleo como autónomas (OIT y OCDE 2020), a pesar de las carencias asociadas con este tipo de empleo en cuanto a trabajo decente (OIT 2021f). La falta de otras oportunidades de generación de ingresos, la preferencia o la necesidad de trabajar desde casa y la flexibilidad en el empleo revisten especial importancia para las mujeres que viven en países donde la prestación de servicios de cuidados es limitada.

► Gráfico 2.12. Porcentaje de mujeres y hombres que trabajan como autónomos (con y sin empleados) en el empleo total, 2000-2020



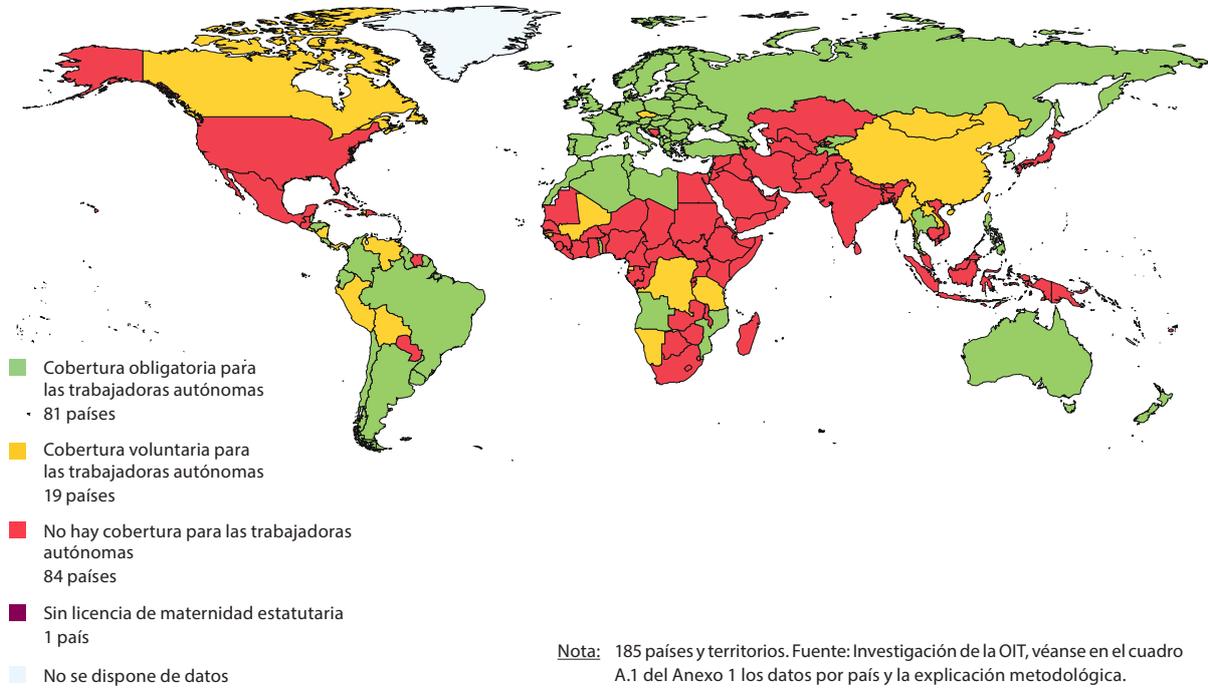
Fuente: Cálculos basados en ILOSTAT.

Los datos legales de 185 países recopilados por la OIT muestran que las trabajadoras autónomas no se benefician del mismo nivel de protección de la maternidad que las trabajadoras regulares asalariadas. En todo el mundo, sólo el 13,8 por ciento de las trabajadoras autónomas (79 millones de personas) vive en uno de los 81 países que ofrecen cobertura obligatoria de las prestaciones monetarias por maternidad para las trabajadoras autónomas. Además, el 35,2 por ciento de éstas (202 millones de personas) reside en uno de los 19 países en los que sólo pueden afiliarse a la protección social de forma voluntaria, lo que en la práctica limita que puedan estar cubiertas por prestaciones monetarias de licencia de maternidad (gráfico 2.13, gráfico 2.14 y cuadro 2.9). Las investigaciones de la OIT muestran que con mecanismos voluntarios no se suele alcanzar una ampliación sustancial de la cobertura, especialmente cuando los regímenes no están diseñados para satisfacer las necesidades de las categorías excluidas (OIT 2016a; OIT 2020b). Como resultado de estas carencias legales, el 86,2 por ciento de las trabajadoras autónomas en el mundo (496 millones de personas) viven en países en los que carecen de una cobertura adecuada de prestaciones monetarias por licencia de maternidad.

Las variaciones entre regiones son chocantes. En Europa y Asia Central, la mayoría de las mujeres autónomas (el 86,5 por ciento) reside en los 48 países en los que la cobertura de licencia de maternidad para todas las trabajadoras es obligatoria. Mientras que las mujeres que viven en Chequia pueden afiliarse voluntariamente a la protección social para acceder a las prestaciones monetarias por licencia de maternidad, en Bosnia y Herzegovina, Kazajstán, Turkmenistán y

Uzbekistán las trabajadoras autónomas no tienen cobertura de tales prestaciones. La región de las Américas registra la segunda proporción más grande de mujeres autónomas (el 45,5 por ciento) que vive en países en los que existe una cobertura obligatoria de dichas prestaciones para esas trabajadoras. En toda la región hay 17 países en los que la cobertura es obligatoria, ocho países en los que la cobertura de las prestaciones monetarias por maternidad es voluntaria, y nueve países en los que las trabajadoras autónomas quedan totalmente sin cobertura en caso de embarazo y parto. Una situación similar se observa en Asia y el Pacífico, donde China, la República Democrática Popular Lao, Mongolia y Myanmar ofrecen cobertura voluntaria. A resultas de ello, casi el 50 por ciento de las trabajadoras autónomas de la región vive en países en los que la cobertura de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad para las trabajadoras autónomas es sólo voluntaria. Entre los demás países de la región, en siete la cobertura es obligatoria y en 21, en los que reside el 47,2 por ciento de las trabajadoras autónomas de la región (162 millones de personas), la ley excluye a las madres autónomas de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad. En cambio, en los Estados Árabes no hay ningún país en el que las trabajadoras autónomas puedan acceder a esas prestaciones. En África, aunque hay nueve países en los que la cobertura es obligatoria y seis en los que es voluntaria, las elevadas tasas de informalidad entre las trabajadoras autónomas tienden a hacer que las prestaciones monetarias por licencia de maternidad sean una realidad para muy pocas de ellas.

► Gráfico 2.13. Provisión de prestaciones monetarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas, 2021

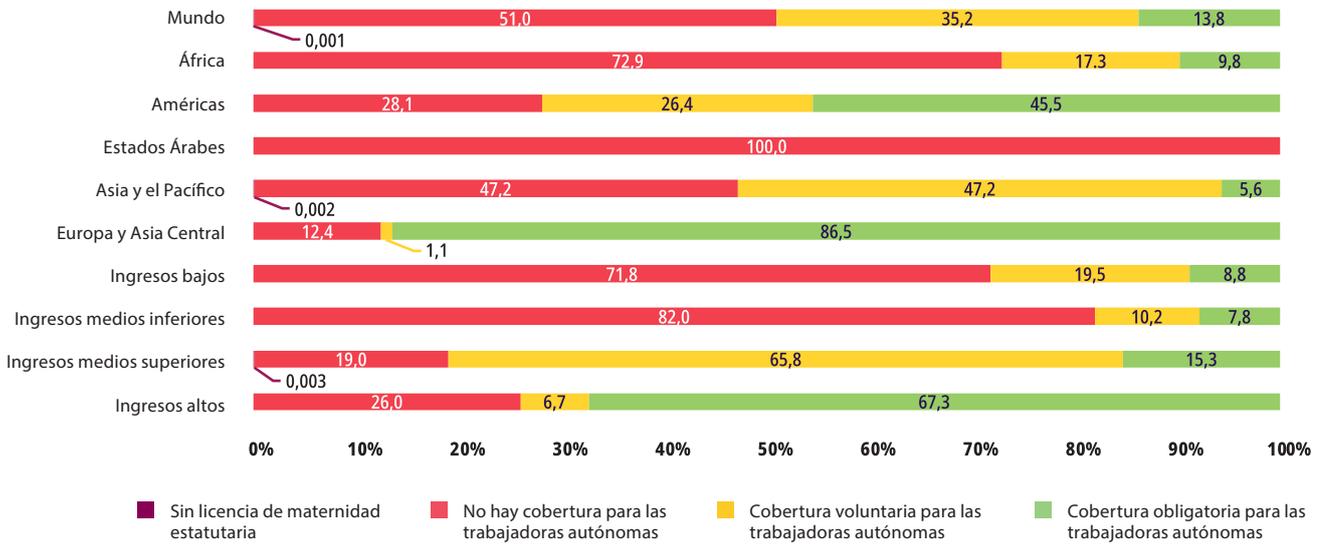


► Cuadro 2.9. Provisión de prestaciones monetarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas, por región y grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia de maternidad estatutaria	No hay cobertura para las trabajadoras autónomas	Cobertura voluntaria para las trabajadoras autónomas	Cobertura obligatoria para las trabajadoras autónomas
Mundo	1	84	19	81
África	–	39	6	9
Américas	–	9	8	17
Estados Árabes	–	11	–	–
Asia y el Pacífico	1	21	4	7
Europa y Asia Central	–	4	1	48
Ingresos bajos	–	21	4	3
Ingresos medios inferiores	–	29	7	11
Ingresos medios superiores	1	22	5	22
Ingresos altos	–	12	3	45

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.14. Porcentaje de trabajadoras autónomas según la provisión de prestaciones monetarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

La ampliación de la cobertura a quienes trabajan como autónomos plantea un problema fundamental. La dificultad para ampliar la licencia de maternidad y más en general la cobertura de la protección social a las trabajadoras autónomas se debe a múltiples factores, entre ellos a la irregularidad y parquedad de sus ingresos, que tiene que ver estrechamente con la inseguridad en el empleo, las mayores cotizaciones por falta de aportación de los empleadores, el poco nivel de sindicación, la elevada informalidad y la permanente lucha por mantener económicamente los negocios, entre otras cosas. Además, al no tener empleador, las personas que trabajan como autónomas deben asumir la totalidad de las cotizaciones a la seguridad social, lo que representa un obstáculo económico para la ampliación de la cobertura, incluso para quienes tienen ingresos estables. Por lo tanto, sigue siendo necesario que el Estado se ocupe de los obstáculos jurídicos y prácticos que impiden a estas personas beneficiarse de regímenes de prestaciones monetarias por maternidad. Ello implica aumentar la concienciación, proporcionar subvenciones e incentivos y diseñar soluciones innovadoras basadas en nuevas tecnologías

que puedan facilitar la participación de esos trabajadores y trabajadoras, en tanto que contribuyentes, en el sistema de seguridad social (OIT 2016a; OIT 2020b)²⁵. Estudios de la OIT han demostrado que sin duda es posible mejorar la cobertura de la protección social para las personas que trabajan como autónomas, como puede verse en las experiencias documentadas de siete países desarrollados y en desarrollo: Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Francia y Uruguay (Durán-Valverde *et al.* 2013). Además, en Mongolia, las denominadas “ventanillas únicas móviles”, un sistema innovador y unificado que lleva las prestaciones y los servicios (por ejemplo, la asistencia social, el seguro social, el asesoramiento laboral y el registro civil) a zonas rurales remotas, han desempeñado un papel fundamental para mejorar la cobertura de los trabajadores y trabajadoras informales, incluidas las mujeres rurales y nómadas, que carecían de acceso a los mecanismos tradicionales (OIT 2016a).

► Recuadro 2.2. Los acuerdos sobre seguridad social como medio para ampliar los derechos de protección de la maternidad a las trabajadoras migrantes

Los acuerdos sobre seguridad social son instrumentos importantes para resolver la falta de coordinación entre los regímenes de seguridad social de los distintos países. Dichos acuerdos pueden garantizar que los trabajadores y trabajadoras migrantes no reciban un trato menos favorable que los nacionales en lo que respecta a las prestaciones de seguridad social. Las condiciones para acceder a las prestaciones, como las de residencia, pueden imponerse siempre que se apliquen a los nacionales, con algunas excepciones. El pago de prestaciones de maternidad en el extranjero reviste especial importancia, pues algunos países exigen abandonar el país a las trabajadoras migrantes embarazadas o que se quedaron sin empleo. En estos casos, el pago de las prestaciones en el extranjero permitiría a las trabajadoras migrantes acceder a las prestaciones de maternidad y, en consecuencia, a la seguridad de los ingresos y a la protección de la salud. Todo acuerdo con perspectiva de género debería incluir disposiciones sobre acceso a la atención sanitaria (incluida la de salud reproductiva, la atención a la maternidad antes y después del parto y la atención preventiva específica para cada género) y sobre prestaciones de maternidad, de paternidad o parentales, teniendo en cuenta las especificidades de los trabajadores y trabajadoras migrantes cubiertos por el acuerdo.

El Acuerdo de 2003 entre Francia y Túnez tiene como finalidad asegurar la protección social de los trabajadores migrantes de ambos países, incluidos los asalariados y los autónomos, los desempleados que reciben prestaciones, los nacionales de uno de los dos Estados parte, los refugiados y los apátridas. De ahí que también cubra a las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes. El Acuerdo cubre al 54 por ciento de la comunidad tunecina en Francia y permite que ésta acceda a prestaciones sanitarias y de seguridad social en las mismas condiciones que los ciudadanos franceses cuando se satisface la condición de residencia legal. Puede accederse a las prestaciones por maternidad si se ha cotizado un mínimo de diez meses antes de la fecha del nacimiento. Los extranjeros pueden acceder a una serie de prestaciones familiares (prestaciones pecuniarias, subvenciones para educación, cuidados infantiles, nacimiento, adopción y educación de los hijos discapacitados, prestaciones familiares complementarias y prestaciones de vivienda) sin que haga falta un período mínimo de empleo o de cotización.

En 2016, en Viet Nam el número de trabajadores migrantes se estimaba en 83.046 (equivalente a aproximadamente el 0,15 por ciento de su población activa). El Gobierno emprendió una reforma del régimen vigente de seguridad social que ampliará ciertas prestaciones a esos trabajadores. A partir de enero de 2022, se les exigirá que participen en el régimen nacional de seguridad social, con lo que tendrán acceso a las prestaciones de vejez, invalidez, sobrevivientes, enfermedad, accidentes laborales y maternidad. El régimen cubre a los empleados de los sectores público y privado; también hay cobertura voluntaria para los trabajadores autónomos. Anteriormente, estas prestaciones eran exclusivamente para los ciudadanos vietnamitas.

En virtud de su sistema de seguro de salud obligatorio, en Suiza los inmigrantes en situación irregular tienen derecho a inscribirse en el régimen de seguro básico de salud a la misma tarifa subvencionada que los nacionales de condición económica modesta. Las prestaciones de este régimen incluyen tratamiento médico ambulatorio y de hospital, medicamentos bajo receta, atención de maternidad y tratamiento en caso de accidente.

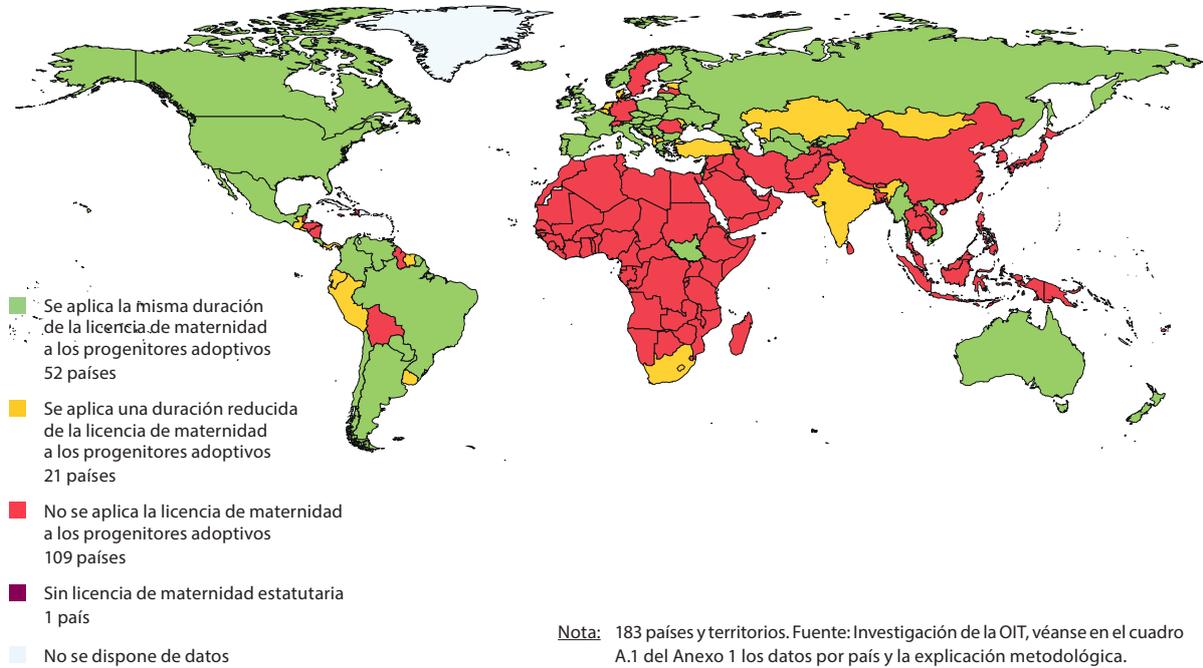
Filipinas presta cobertura de seguridad social a los trabajadores filipinos en el extranjero a través de un seguro voluntario en el marco del Sistema de Seguridad Social (SSS), el sistema complementario de ahorros para el retiro (SSS Flexi-Fund) y el Programa de Trabajadores en el Extranjero (de la Corporación de Seguros de Salud de Filipinas, o PhilHealth). El SSS ofrece un seguro con prestaciones de discapacidad, enfermedad, maternidad, jubilación y defunción (incluidos los gastos funerarios) (OIT 2021a).

Las madres adoptivas carecen de igualdad de derechos de licencia de maternidad, y eso se traduce en que el 78,1 por ciento de madres potenciales, incluidas las que conviven en parejas del mismo sexo, vivan en países donde su cobertura es nula o reducida

Las disposiciones sobre licencia de maternidad acordes con el Convenio núm. 183 deberían ser aplicables a los progenitores adoptivos en los Estados miembros que prevén la adopción²⁶. Con ello dichos progenitores, incluidos los que conviven en parejas del mismo sexo, podrían adaptarse a la llegada del niño. En todo el mundo, sólo 52 de los 182 países con licencia de maternidad estatutaria de los que hay datos disponibles aplican las mismas disposiciones de licencia de maternidad a los progenitores biológicos y adoptivos. En esos 52 países vive apenas el 21,9 por ciento de las madres potenciales del mundo (gráfico 2.15, gráfico 2.16 y cuadro 2.10).

En 21 países, en los que vive el 22,8 por ciento de las madres potenciales, los progenitores adoptivos pueden acceder a una licencia de maternidad de duración reducida. En los otros 109 países que recogen en su legislación la licencia de maternidad, los progenitores adoptivos no tienen acceso a esa licencia. De los patrones regionales se desprende que en Europa y Asia Central las disposiciones sobre licencia de maternidad para los progenitores biológicos y adoptivos son equivalentes en 35 de 53 países. Le siguen las Américas, con 10 de 34 países, Asia y el Pacífico, con 5 de 32 países, y África, con 2 de 54 países; en los Estados Árabes no hay ningún país que contemple la licencia de maternidad para los progenitores adoptivos.

► Gráfico 2.15. Provisión de licencia de maternidad para los progenitores adoptivos, 2021

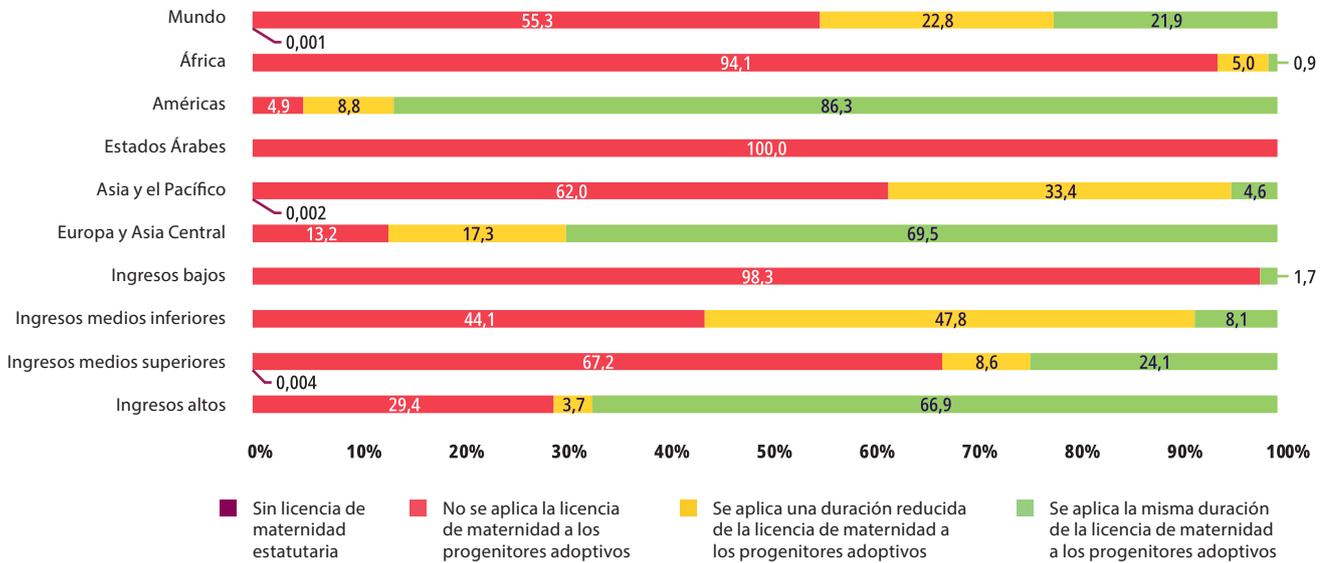


► Cuadro 2.10. Provisión de licencia de maternidad para los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia de maternidad estatutaria	No se aplica la licencia de maternidad a los progenitores adoptivos	Se aplica una duración reducida de la licencia de maternidad a los progenitores adoptivos	Se aplica la misma duración de la licencia de maternidad a los progenitores adoptivos
Mundo	1	109	21	52
África	–	51	1	2
Américas	–	15	7	10
Estados Árabes	–	11	–	–
Asia y el Pacífico	1	25	2	5
Europa y Asia Central	–	7	11	35
Ingresos bajos	–	27	–	1
Ingresos medios inferiores	–	38	4	5
Ingresos medios superiores	1	22	9	16
Ingresos altos	–	22	8	30

Nota: 183 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.16. Porcentaje de madres potenciales según la provisión de licencia de maternidad para los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► 2.7. Protección del empleo y no discriminación: garantizar la protección de la maternidad

La discriminación por motivos de maternidad persiste para muchas mujeres en todo el mundo

La discriminación basada en el embarazo, la maternidad y las responsabilidades familiares se mantiene omnipresente en todo el mundo, y los informes señalan que la discriminación y los despidos relacionados con la pandemia han afectado de forma desproporcionada a las mujeres, especialmente las embarazadas (OSECE 2020). La discriminación basada en el embarazo sigue siendo para muchas mujeres una experiencia habitual en la que o bien no se las contrata o se las despide, se las traslada a funciones peor remuneradas, se les niegan oportunidades de ascenso o se las somete a comportamientos sutilmente hostiles. De hecho,

la discriminación por embarazo puede influir en cómo y por qué medios son las mujeres más vulnerables a la violencia y el acoso (Asamblea General de la ONU 2020). Datos recogidos en todo el mundo muestran que las mujeres embarazadas, así como las mujeres y los hombres que se reincorporan después de la licencia de maternidad, paternidad o parental, pueden sufrir “acoso por maternidad” (es decir, la práctica de acosar a una mujer a causa del embarazo, el parto o una afección médica relacionada con el embarazo o el parto, o a una trabajadora a causa de sus responsabilidades familiares) por parte de sus compañeros, subordinados o superiores en el trabajo, lo que supone costos sanitarios y económicos para las trabajadoras y trabajadores y para las empresas (OIT 2016b; OIT 2018a). Algunas categorías de trabajadoras, como las trabajadoras migrantes y las trabajadoras

domésticas, son especialmente vulnerables a la discriminación basada en la maternidad (OIT 2021b)²⁷. De estudios realizados se infiere que la discriminación por embarazo en el lugar de trabajo repercute negativamente no sólo en la salud de la madre, sino también en la del bebé (Hackney et al. 2021).

Las normas de la OIT sobre protección de la maternidad y no discriminación exigen tanto la protección del empleo de las mujeres durante el embarazo, la licencia de maternidad y un período tras la reincorporación al trabajo, como medidas que aseguren que la maternidad no sea causa de discriminación en el empleo. El Convenio núm. 183 señala que la discriminación también puede producirse en la selección y la contratación, afectando negativamente a las mujeres que buscan empleo (artículo 9.1)²⁸.

La protección contra el despido ilegal relacionado con la maternidad es prácticamente universal en las legislaciones nacionales, y sólo en 13 países esa protección no es explícita

El Convenio núm. 183 establece que es ilegal que un empleador despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia de maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que determine la legislación nacional (artículo 8.1).²⁹ En todo el mundo, la mayoría de los países han dispuesto en su legislación protecciones contra el despido ilegal, aunque la mayoría de ellos introducen algunas excepciones en su ley. Entre los 184 países de los que se dispone de información, sólo 13, en su mayoría de ingresos medios inferiores o ingresos bajos, o no disponen explícitamente la protección de las mujeres contra el despido

relacionado con la maternidad o no disponen ninguna protección. Entre estos países, siete se encuentran en África (por ejemplo, el Congo, Mauritania y Zimbabwe), cinco en Asia y el Pacífico (por ejemplo, Bangladesh, Nepal y la República Islámica del Irán) y sólo uno (Antigua y Barbuda) en las Américas. En el plano mundial esto equivale a que el 5,7 por ciento de las madres potenciales (108 millones de personas) no tienen el amparo de disposiciones legislativas que las protejan durante el embarazo, la licencia de maternidad o en el período tras su reincorporación.

Sin embargo, todavía la mitad de las madres potenciales vive en países que no garantizan la protección del empleo durante todo el período de maternidad, exponiéndolas al riesgo de un despido discriminatorio

El gráfico 2.17 y el cuadro 2.11 muestran que muchos países (88 países) protegen explícitamente a las mujeres contra el despido ilegal durante el embarazo, la baja por maternidad y un período adicional determinado por las leyes o reglamentos nacionales, como establecen las normas de la OIT. Esto significa que el 50,6 por ciento de todas las madres potenciales del mundo viven en países con sólidos regímenes de protección del empleo que abarcan los tres períodos (gráfico 2.17). Además, otros 59 países, que representan el 14,7 por ciento de las madres potenciales, proporcionan protección durante dos períodos, y la mayoría de ellos cubren el embarazo y la licencia de maternidad. Por ejemplo, Costa Rica y Samoa ofrecen protección durante el embarazo y un período adicional, mientras que en Kuwait y Omán sus leyes y reglamentos protegen a las mujeres contra el

27 La Recomendación General núm. 26 del CEDAW sobre la trabajadora migratoria, recuerda que los Estados parte tienen la obligación de proteger los derechos humanos básicos de las trabajadoras migratorias, sea cual fuere su estatus migratorio. Las trabajadoras migratorias en situación irregular deben tener acceso a recursos jurídicos y reparación con el fin de satisfacer sus necesidades básicas, incluso en casos de emergencias médicas o embarazo y maternidad, (párrafo 26 (l)) y las víctimas de abusos deben tener derecho a los servicios sociales y de emergencia pertinentes, sea cual fuere su estatus migratorio (Comité CEDAW 2008, párrafo 26 (i)).

28 La protección contra la discriminación basada en el sexo que ofrece el Convenio núm. 111 de la OIT incluye la protección contra la discriminación por embarazo o maternidad.

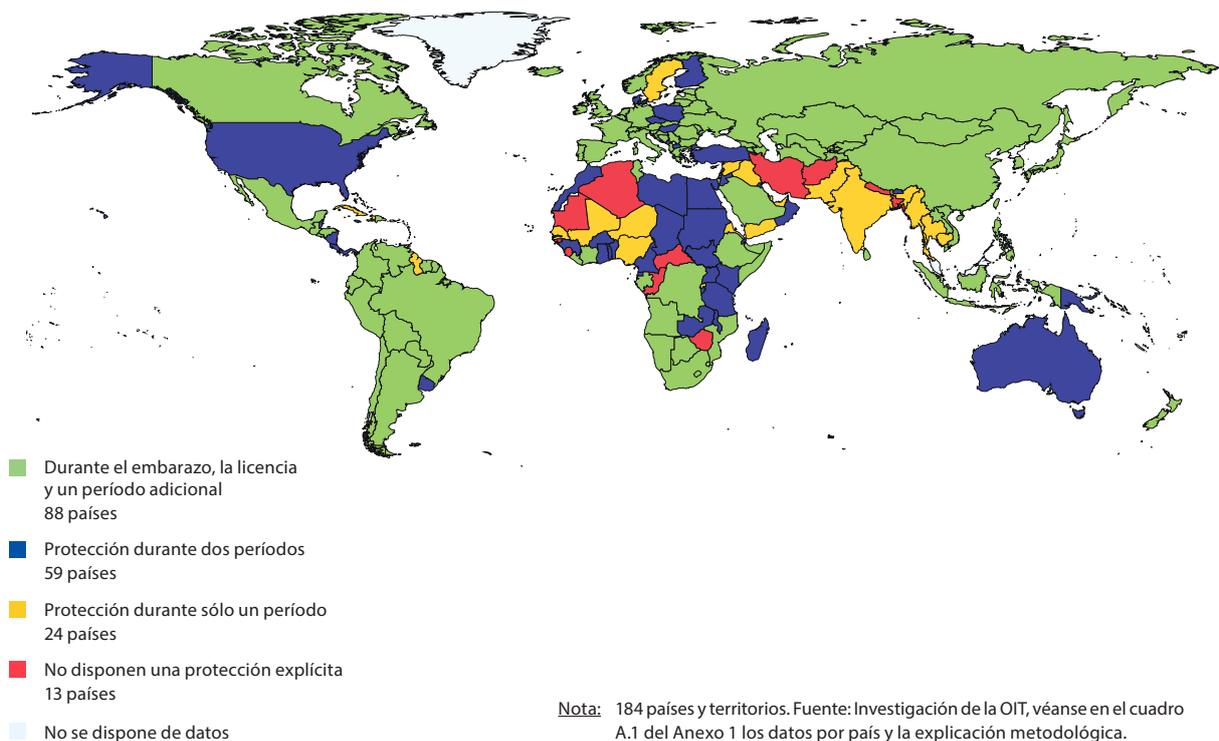
29 Según el artículo 5 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: ... (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; (e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad". Véase también la [base de datos OIT-EPLex](#), que proporciona información comparativa útil sobre los trabajadores que gozan de una protección especial contra el despido, incluidas las mujeres que están con licencia de maternidad.

despido ilegal durante la licencia de maternidad y un período adicional.

Los otros 24 países, en los que vive el 28,9 por ciento de las madres potenciales, ofrecen protección sólo durante un período relacionado con la maternidad. De estos 24 países, cinco (Andorra, Eritrea, Guyana, Suecia y Trinidad y Tobago) ofrecen protección en el empleo sólo en caso de embarazo. Debido a estas lagunas legales, el 49,4 por ciento de las madres potenciales vive

en países en los que no existe la plena protección en el empleo de conformidad con las normas de la OIT. Esto las expone a mayores riesgos de despido discriminatorio. La proporción de madres potenciales que viven en países cuya protección contra el despido relacionado con la licencia de maternidad es inadecuada varía según el contexto regional, y oscila entre el 77,9 por ciento en los Estados Árabes y el 19,2 por ciento en Europa y Asia Central.

► Gráfico 2.17. Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de maternidad, 2021

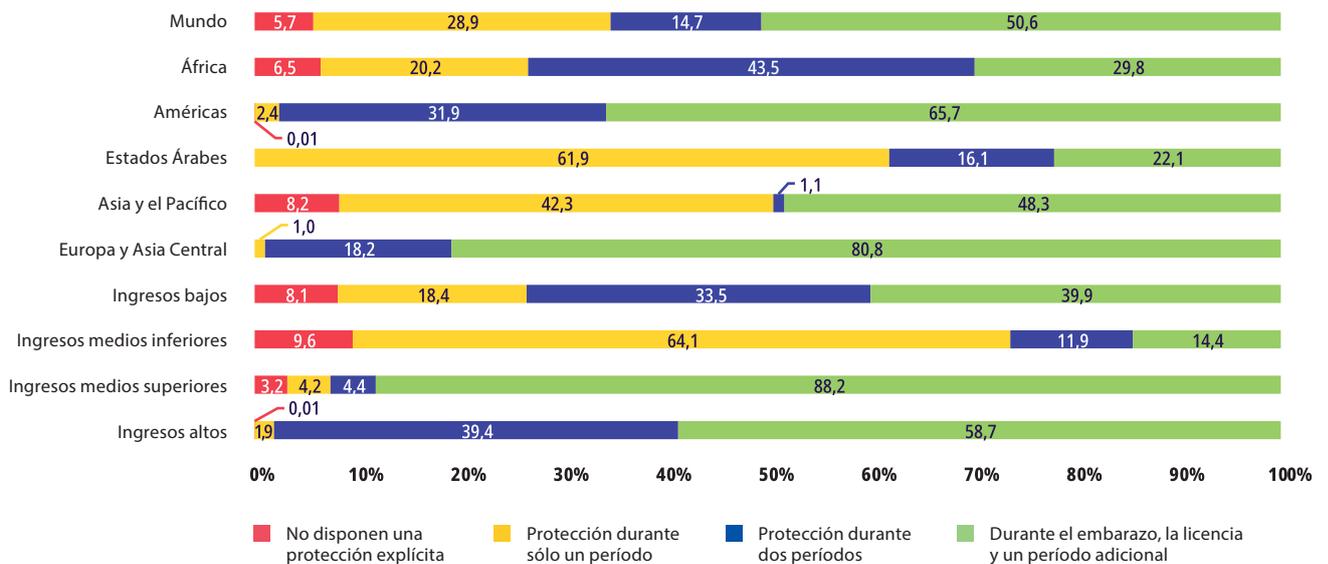


► Cuadro 2.11. Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No disponen una protección explícita	Protección durante sólo un período	Protección durante dos períodos	Durante el embarazo, la licencia y un período adicional
Mundo	13	24	59	88
África	7	6	25	16
Américas	1	4	12	17
Estados Árabes	–	5	4	2
Asia y el Pacífico	5	7	8	12
Europa y Asia Central	–	2	10	41
Ingresos bajos	4	7	11	6
Ingresos medios inferiores	6	8	15	18
Ingresos medios superiores	2	4	13	30
Ingresos altos	1	5	20	34

Nota: 184 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.18. Proporción de madres potenciales según la duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 179 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

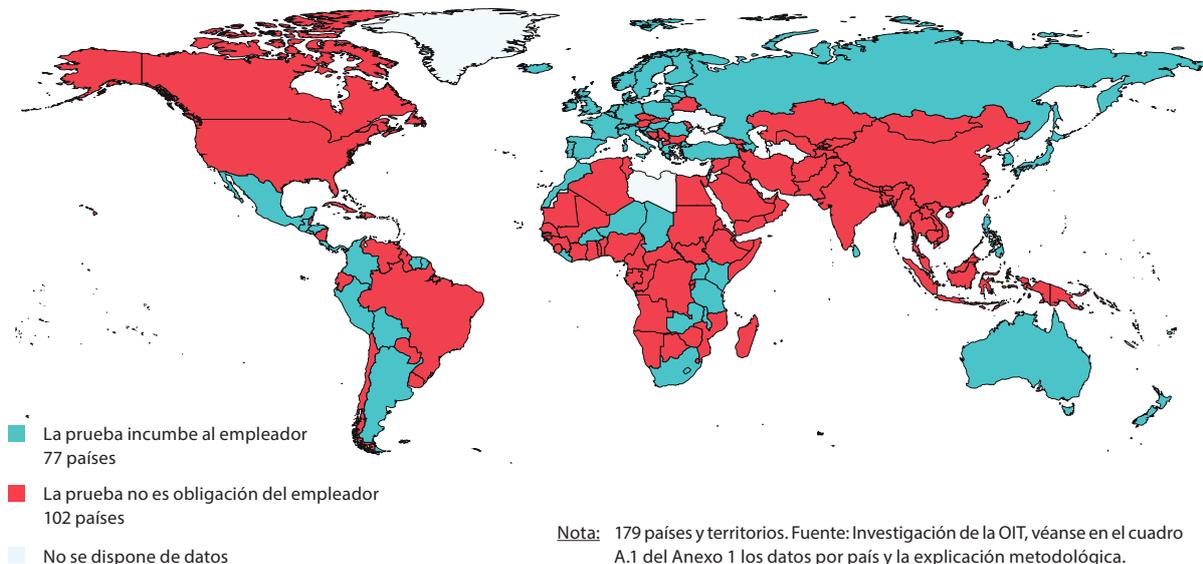
La disposición legal relacionada con la maternidad que hace recaer sobre el empleador la carga de la prueba sigue siendo limitada, y sólo el 22,4 por ciento de las madres potenciales se benefician de ella para afrontar el despido discriminatorio

Otra medida importante de protección del empleo consiste en la inversión de la carga de la prueba en relación con la maternidad. El Convenio núm. 183 establece que la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo o la lactancia “incumbirá al empleador” (artículo 8.1). Esto puede ayudar significativamente a las víctimas de la discriminación en los juicios u otros mecanismos de resolución de conflictos, y la CEACR de la OIT destacó asimismo que la inversión de la carga de la prueba es un medio útil para corregir una situación que, de otro modo, podría dar lugar a

desigualdad (OIT 2012b)³⁰. Sin embargo, el acceso a la justicia y a medios de reparación puede ser difícil para las mujeres que sufren discriminación por razón de maternidad, especialmente para ciertos grupos de mujeres marginadas y de bajos ingresos que son particularmente vulnerables a la discriminación, como las mujeres migrantes y las trabajadoras domésticas (Wilson 2017; OIT 2012b).

De los 179 países de los que se dispone de información, 77 disponen en su legislación que la carga de la prueba relacionada con la maternidad incumbe a los empleadores (gráfico 2.19 y cuadro 2.12). Sólo el 22,4 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo viven en países que ofrecen esta protección legal (gráfico 2.20). Como ocurre con otras medidas de protección del empleo, la cobertura varía según los ingresos y los grupos regionales. En 2021, la proporción de madres potenciales que viven en jurisdicciones en las que la carga de la prueba incumbe al empleador oscila entre el 58,4 por ciento en los países de ingresos altos y el 19,7 por ciento en los países de ingresos bajos.

► Gráfico 2.19. La prueba de que el despido no está relacionado con el disfrute de la licencia de maternidad por la trabajadora incumbe al empleador, 2021



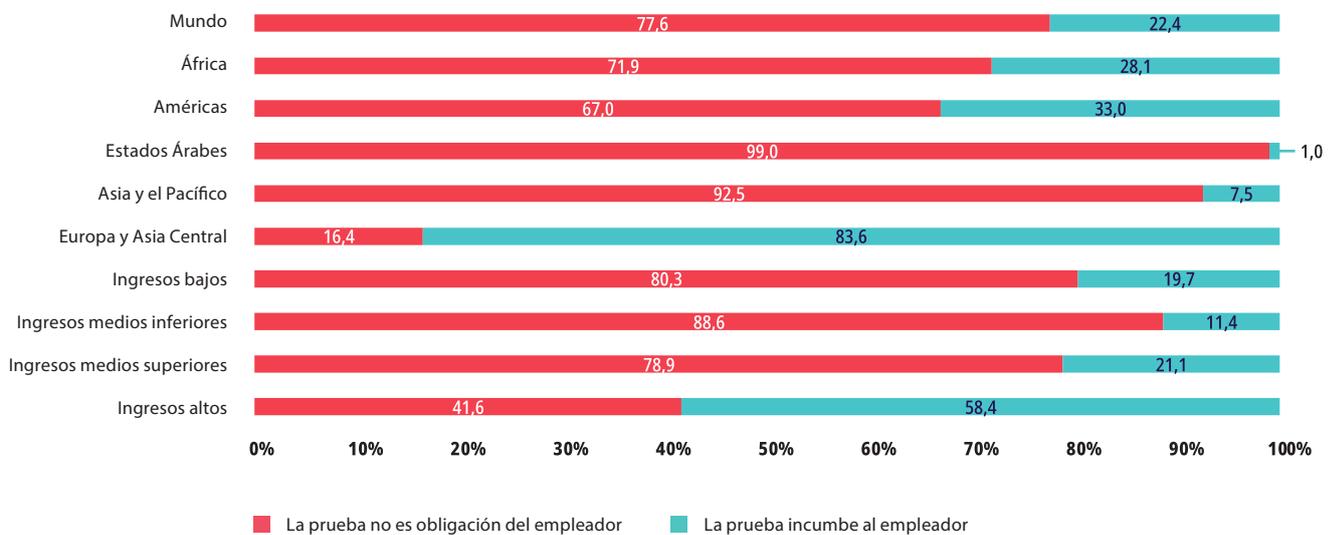
30 Otras normas internacionales del trabajo que apoyan la inversión de la carga de la prueba son el Convenio núm. 111 de la OIT y el Convenio núm. 158, artículo 9.2.

► Cuadro 2.12. La prueba de que el despido no está relacionado con el disfrute de la licencia de maternidad por la trabajadora incumbe al empleador, 2021, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	La prueba no es obligación del empleador	La prueba incumbe al empleador
Mundo	102	77
África	37	16
Américas	18	16
Estados Árabes	8	1
Asia y el Pacífico	22	11
Europa y Asia Central	17	33
Ingresos bajos	21	7
Ingresos medios inferiores	32	14
Ingresos medios superiores	29	17
Ingresos altos	20	39

Nota: 179 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.20. Porcentaje de madres potenciales en función de que la prueba de que el despido no está relacionado con el disfrute de la licencia de maternidad por la trabajadora incumbe al empleador, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 175 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véase el anexo 1, cuadro A, 1 para los datos por país y la explicación metodológica.

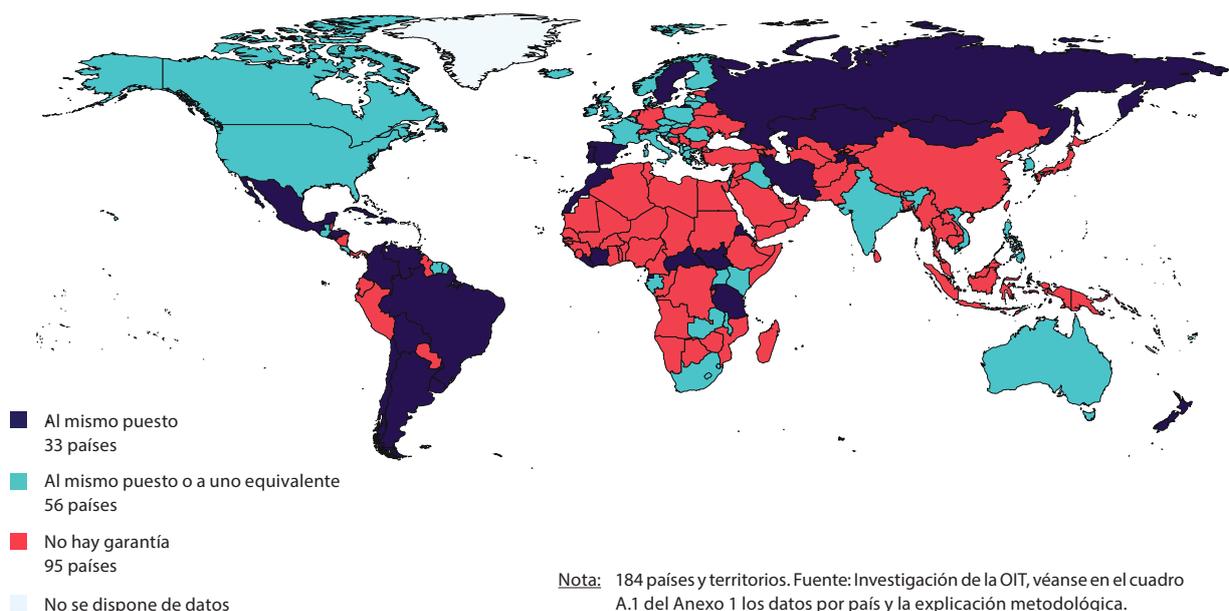
Casi la mitad de las madres potenciales tienen garantizado el derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente tras la baja por maternidad

El derecho garantizado a “retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración” es también una medida de protección esencial establecida por las normas de la OIT³¹. En 2021, de los 184 países de los que se dispone de información, 95 aún carecen de disposiciones en su legislación que garanticen el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente (gráfico 2.21 y cuadro 2.13). Esto se traduce en que el 51,3 por ciento de las madres potenciales vive en países en los que no tienen garantizado el derecho a retornar a su mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la baja por maternidad (gráfico 2.22).

Por otro lado, este derecho se reconoce en 89 países que lo protegen en su legislación y en los que vive el 48,7 por ciento de madres potenciales de todo el mundo. Cincuenta y seis de estos 89 países, en los que vive el 34,6 por ciento de las madres potenciales, garantizan el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente al término de la licencia de maternidad. Y otros 33 países (que representan el 14,1 por ciento de las madres potenciales) obligan a respetar el derecho a retornar al mismo puesto que tenía la trabajadora antes de tomar la licencia de maternidad.

La región que tiene la mayor proporción de madres potenciales (92,8 por ciento) que viven en países en los que existe el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad es la de las Américas, donde 23 países (entre ellos Bolivia, Brasil y Haití) cuentan con estas disposiciones en su legislación. Por el contrario, grandes mayorías de madres potenciales carecen de protección en el empleo en África (71,8 por ciento) y en los Estados Árabes (74,9 por ciento), con notables excepciones como las de las mujeres que viven en Costa de Marfil, Irak, Marruecos, Kenya y Sudán del Sur.

► Gráfico 2.21. Garantía del derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad, 2021



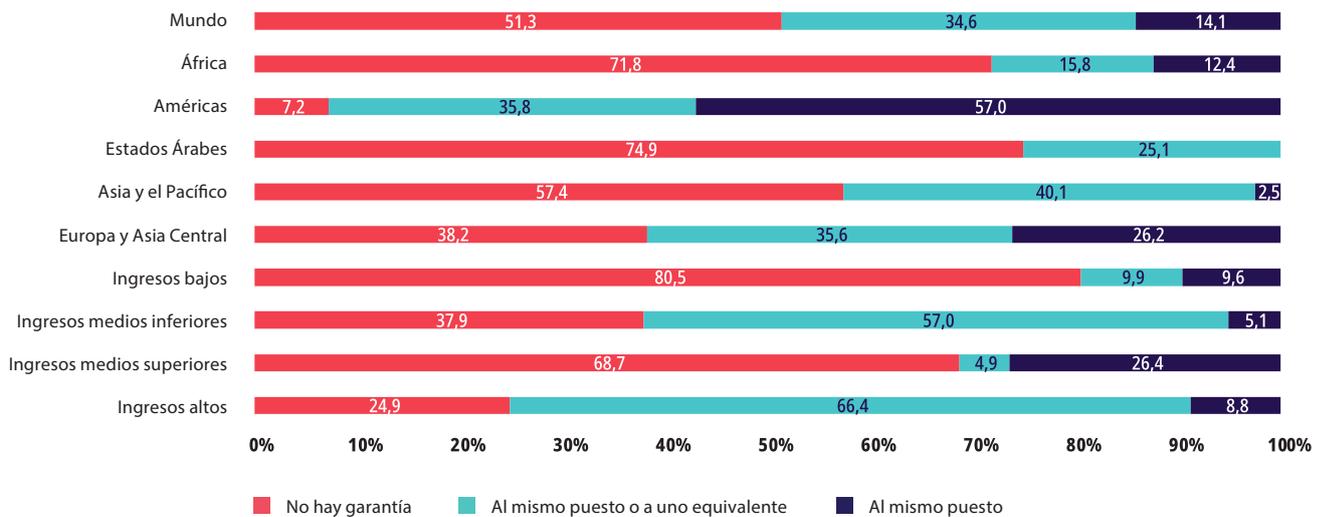
31 Convenio núm. 183 de la OIT, artículo 8.2, y Recomendación núm. 191, párrafo 5. Véase también el Convenio núm. 158 de la OIT, artículo 10.

► Cuadro 2.13. Garantía del derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay garantía	Al mismo puesto o a uno equivalente	Al mismo puesto
Mundo	95	56	33
África	37	7	10
Américas	11	10	13
Estados Árabes	10	1	–
Asia y el Pacífico	18	11	4
Europa y Asia Central	19	27	6
Ingresos bajos	18	2	8
Ingresos medios inferiores	31	9	7
Ingresos medios superiores	25	14	11
Ingresos altos	21	31	7

Nota: 184 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.22. Porcentaje de madres potenciales según la garantía del derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad, 2021, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véase el anexo 1, cuadro A.1 para los datos por país y la explicación metodológica.

Entre 2011 y 2021, 26 países han prohibido las pruebas de embarazo en el empleo; sin embargo, sólo el 8,9 por ciento de las madres potenciales viven en países donde dicha protección es explícita

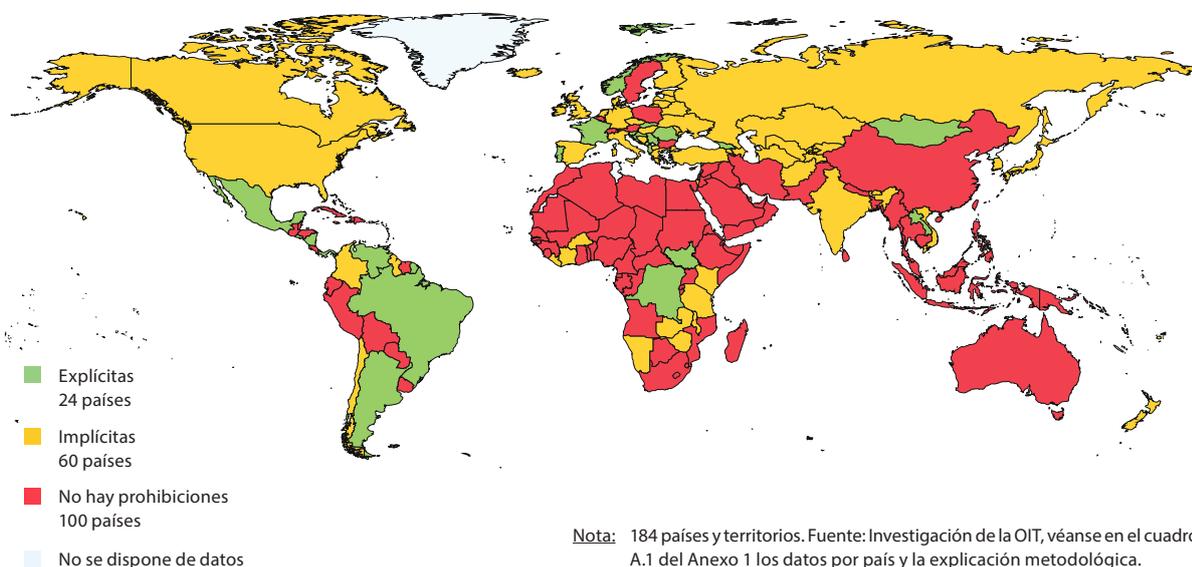
Se sigue denunciando prácticas discriminatorias, como las pruebas de embarazo obligatorias con fines relacionados con el empleo, que afectan predominantemente a determinadas categorías de trabajadoras, como las trabajadoras migrantes, las trabajadoras domésticas y las trabajadoras del sector de la confección (Nagaraj 2018; Lau 2017). En la actualidad, las normas internacionales prohíben específicamente que se exija a las mujeres someterse a pruebas de embarazo, con unas cuantas excepciones relacionadas con los riesgos para la salud derivados del trabajo³². Sin embargo, hay 100 países en los que esta práctica no está prohibida, y otros 60 en los que no lo está explícitamente (gráfico 2.23 y cuadro 2.14). Esto significa que sólo el 8,9 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo vive en los 24 países que en su legislación prohíben explícitamente las pruebas de embarazo (gráfico 2.24). Como

consecuencia de estas lagunas legales, algunas categorías de trabajadoras, como las migrantes, pierden su empleo, comprometen su estatus regular como migrantes y son deportadas sólo por haberse descubierto que están embarazadas (Mendoza 2018; Paul y Neo 2018; Constable 2020).

La prohibición de pruebas de embarazo es más habitual en los países de ingresos altos, mientras que se encuentra más dispersa en los países de ingresos bajos, ya que, de estos países, sólo siete la prohíben en la ley. En particular, Afganistán, Burkina Faso, Liberia, Malawi y la República Unida de Tanzania prohíben implícitamente las pruebas de embarazo, prohibiéndola explícitamente en su legislación la República Democrática del Congo y Sudán del Sur. Por ejemplo, una ley de 2011 en Uruguay prohíbe que se exija la realización de pruebas de embarazo como condición para ingresar en cualquier puesto de trabajo o empleo en los sectores público y privado o para ascender o permanecer en dicho puesto o empleo, y prevé gravísimas sanciones en caso de infracción.

Entre 2011 y 2021, 26 países establecieron nuevas prohibiciones contra las pruebas de embarazo en su legislación laboral (cuadro 2.15). Entre estos países, solo las legislaciones de la República Democrática Popular Lao, Noruega y Panamá lo hicieron de manera explícita.

► Gráfico 2.23. Prohibiciones frente a las pruebas de embarazo en el empleo, 2021



32 Convenio núm. 183 de la OIT, artículo 9(2), y la Recomendación sobre los trabajadores domésticos, 2012 (núm. 201). La cuestión de las pruebas de embarazo discriminatorias durante la contratación o el empleo también se aborda en la CEACR en virtud del Convenio n.º 111 (discriminación por razón de sexo).

► Cuadro 2.14. Prohibiciones frente a las pruebas de embarazo en el empleo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay prohibición	Prohibición implícita	Prohibición explícita
Mundo	100	60	24
África	41	10	2
Américas	20	6	8
Estados Árabes	11	–	–
Asia y el Pacífico	20	11	2
Europa y Asia Central	8	33	12
Ingresos bajos	21	5	2
Ingresos medios inferiores	30	12	4
Ingresos medios superiores	26	16	8
Ingresos altos	23	27	10

Nota: 184 países y territorios. Una prohibición implícita comprende la legislación que prohíbe explícitamente la discriminación en el acceso al empleo por motivos de embarazo, maternidad, responsabilidades familiares o sexo. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 2.24. Porcentaje de madres potenciales según las prohibiciones frente a las pruebas de embarazo en el empleo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 179 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véase el anexo 1, cuadro A, 1 para los datos por país y la explicación metodológica.

► Cuadro 2.15. Países que han cambiado en lo relativo a la prohibición de las pruebas de embarazo en el empleo entre 2011 y 2021

Prohibiciones frente a las pruebas de embarazo			
Región	País	2011	2021
África	Burkina Faso	No había prohibición	Prohibición implícita
	Côte d'Ivoire	No había prohibición	Prohibición implícita
	Malawi	No había prohibición	Prohibición implícita
	Mauricio	No había prohibición	Prohibición implícita
	Namibia	No había prohibición	Prohibición implícita
	Zambia	No había prohibición	Prohibición implícita
Américas	Canadá	No había prohibición	Prohibición implícita
	Panamá	No había prohibición	Prohibición explícita
	Estados Unidos de América	No había prohibición	Prohibición implícita
Asia y el Pacífico	Afganistán	No había prohibición	Prohibición implícita
	India	No había prohibición	Prohibición implícita
	Japón	No había prohibición	Prohibición implícita
	República Democrática Popular Lao	No había prohibición	Prohibición explícita
	Nueva Zelanda	No había prohibición	Prohibición implícita
	Viet Nam	No había prohibición	Prohibición implícita
Europa y Asia Central	Chipre	No había prohibición	Prohibición implícita
	Chequia	No había prohibición	Prohibición implícita
	Estonia	No había prohibición	Prohibición implícita
	Alemania	No había prohibición	Prohibición implícita
	Grecia	No había prohibición	Prohibición implícita
	Islandia	No había prohibición	Prohibición implícita
	Irlanda	No había prohibición	Prohibición implícita
	Israel	No había prohibición	Prohibición implícita
	Noruega	No había prohibición	Prohibición explícita
	Turquía	No había prohibición	Prohibición implícita
	Reino Unido	No había prohibición	Prohibición implícita

Fuente: Análisis de la OIT de las legislaciones nacionales.

► 2.8. Síntesis de las conclusiones sobre la licencia de maternidad

La licencia de maternidad remunerada con asistencia sanitaria materno-infantil adecuada contribuye al sano desarrollo de los hijos y mejora la salud materna y la seguridad económica de las familias. La licencia de maternidad remunerada es una condición imprescindible al derecho a cuidar y ser cuidado y para lograr la igualdad de género en el trabajo. Su duración, la adecuación de las prestaciones monetarias de la licencia y su fuente de financiación determinan la eficacia de esta política esencial de licencias para prestar cuidados. El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), es un instrumento que sirve de orientación para velar por que todas las mujeres tengan derecho a una licencia de maternidad adecuada. En los diez últimos años, un número cada vez mayor de países ha satisfecho o mejorado la norma de 14 semanas de duración de la licencia de maternidad. En conjunto, 184 países de todo el mundo reconocen en su legislación el derecho a la protección de la maternidad, y en la mayoría de estos países las prestaciones monetarias por licencia de maternidad se remuneran a razón del 100 por ciento de las ganancias anteriores. Sin embargo, dichas prestaciones siguen siendo insuficientes para una parte importante de las madres potenciales, lo que repercute en

la seguridad de sus ingresos. Los sistemas de protección social con base en la legislación nacional de seguridad social son la principal fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad en todo el mundo; sin embargo, aún hay 42 países en los que son los empleadores quienes costean exclusivamente dichas prestaciones, lo que tiene consecuencias negativas para la protección de la maternidad de las mujeres y su situación en el mercado de trabajo, además de abocar a las empresas a desaprovechar el talento de muchas mujeres. Las reformas legales en el ámbito de la protección de la maternidad han sido lentas y, al ritmo actual, harán falta al menos 46 años para que todas las madres puedan disfrutar de derechos mínimos de licencia de maternidad. Es necesario prestar atención urgente a la ampliación de los derechos de protección de la maternidad a aquellas categorías de trabajadoras que suelen quedar excluidas de tales disposiciones, entre ellas las autónomas, las migrantes, la de progenitores adoptivos y especialmente las trabajadoras de la economía informal; asimismo, hace falta redoblar los esfuerzos para eliminar la discriminación basada en la maternidad y las responsabilidades familiares.





120

EN 120 PAÍSES SU DURACIÓN ES DE AL MENOS 14 SEMANAS

▶ 7 DE CADA 10 MUJERES



182

EN 182 PAÍSES LA LICENCIA ES REMUNERADA

▶ 95 DE CADA 100 MUJERES

123

En 123 países la licencia es totalmente remunerada

▶ 8 DE CADA 10 MUJERES

117

En 117 países la licencia la paga sólo la protección social

▶ 8 DE CADA 10 MUJERES



2

EN 2 PAÍSES LA LICENCIA AÚN NO SE REMUNERA

▶ 4 DE CADA 100 MUJERES



100

PAÍSES OFRECEN LA LICENCIA DE MATERNIDAD A LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

▶ 5 DE CADA 10 MUJERES



73

PAÍSES OFRECEN LA LICENCIA DE MATERNIDAD A LOS PROGENITORES ADOPTIVOS

▶ 4 DE CADA 10 MUJERES



98

EN 98 PAÍSES LOS REGÍMENES DE LICENCIA DE MATERNIDAD SON CONFORMES CON EL C183

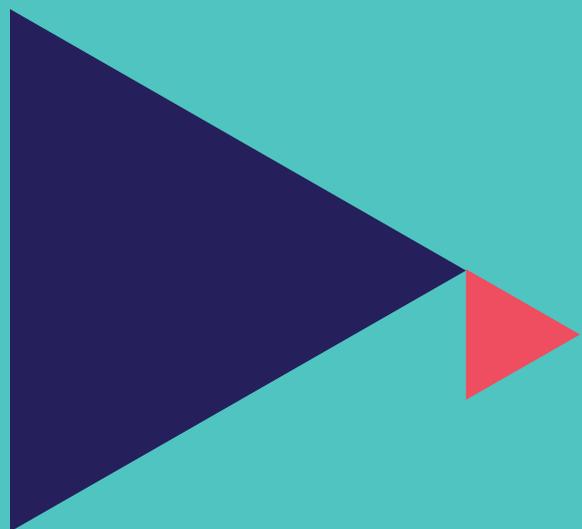
▶ 7 DE CADA 10 MUJERES

184

PAÍSES TIENEN LICENCIA DE MATERNIDAD

▶ 3

**La licencia de paternidad:
El aumento de los derechos
y responsabilidades de los
hombres en relación con
los cuidados**



Mensajes clave

▶ ¿Tienen derecho los padres a una licencia de paternidad?

- ▶ En 2021, 115 países ofrecían licencias de paternidad, lo que indica el creciente reconocimiento del papel de los hombres como cuidadores. Esto significa que cuatro de cada diez padres potenciales¹ viven en países con licencia de paternidad.
- ▶ Desde 2011, 33 países han adoptado por primera vez legislaciones sobre licencia de paternidad.
- ▶ Sin embargo, casi dos tercios de los padres potenciales viven en países que no ofrecen licencias de paternidad.

▶ ¿Cuál es la duración de la licencia de paternidad?

- ▶ En todo el mundo, la duración media de la licencia de paternidad es de 3,3 días², con importantes variaciones regionales.
- ▶ Sólo uno de cada 10 padres potenciales vive en países con al menos 10 días de licencia de paternidad.
- ▶ Desde 2011, 16 países con licencia de paternidad aumentaron su duración.

▶ ¿Se remunera la licencia de paternidad? ¿En qué cuantía?

- ▶ De los 115 países con licencia de paternidad, 102 lo ofrecen remunerado.
- ▶ En 81 países, la licencia de paternidad se remunera al 100 por ciento, lo que significa que tres de cada 10 padres potenciales de todo el mundo viven en países donde tienen ese derecho.
- ▶ Una licencia de paternidad mal remunerada puede desincentivar que los padres lo utilicen.

1 Los "padres potenciales" son hombres en edad reproductiva. A efectos del presente informe, se asume que el grupo de edad de los "hombres en edad reproductiva" es el mismo que el de las "mujeres en edad reproductiva", es decir, de 15 a 49 años.

2 Esta cifra media de 3,3 días es una ponderación según la población y se refiere a los 180 países de los que se dispone de datos de población. El informe de las Naciones Unidas "Perspectivas de la población mundial: revisión de 2019" no proporciona datos de población para Andorra, las Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves y San Marino. Por lo tanto, se excluye a estos cinco países de los promedios ponderados de población.

Mensajes clave

▶ ¿Quién paga las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad?

- ▶ En 61 de los 102 países que ofrecen la licencia de paternidad remunerada, el empleador sigue siendo responsable a título individual del coste total de esa licencia.
- ▶ Sin embargo, desde 2011, seis países han introducido prestaciones monetarias por licencia de paternidad financiadas por el seguro social.

▶ ¿Cuál es el alcance de las leyes sobre licencia de paternidad?

- ▶ Todos los padres, sin discriminación, deberían tener derecho a la licencia de paternidad. Sin embargo, gran parte de algunas categorías de trabajadores siguen estando excluidas de esa licencia.
- ▶ Sólo 30 países ofrecen el derecho a prestaciones monetarias por licencia de paternidad a los trabajadores autónomos. Esto significa que cuatro de cada 100 hombres en el mundo que trabajan como autónomos viven en países con este tipo de prestaciones.
- ▶ Sólo 42 países cuentan con disposiciones sobre licencia de paternidad para padres adoptivos. Esto significa que aproximadamente sólo uno de cada 10 padres potenciales vive en países que tienen esas disposiciones.
- ▶ Sólo 20 países ofrecen derechos iguales de licencia de paternidad a progenitores del mismo sexo. Esto significa que seis de cada 100 padres potenciales (de cualquier orientación sexual) viven en países con tales disposiciones.

▶ ¿Se toman los padres la licencia de paternidad?

- ▶ Muchos padres no se toman la licencia de paternidad, incluso cuando tienen derecho a ella.
- ▶ Cambiar el diseño de las políticas y las normas de género puede hacer que aumente el atractivo de la licencia de paternidad para los hombres.
- ▶ Para contrarrestar los bajos índices de utilización de la licencia de paternidad, ocho países han introducido recientemente los días obligatorios de licencia de paternidad.

Mensajes clave

▶ ¿Pueden los padres perder el empleo o ser discriminados por tomarse a la licencia de paternidad?

- ▶ La protección del empleo y la no discriminación relacionadas con la licencia de paternidad podrían mejorar los índices de utilización de la licencia de paternidad, pero estas protecciones siguen teniendo un carácter disperso.
- ▶ Sólo 55 países tienen una legislación que protege explícitamente a los padres contra el despido por tomarse la baja por paternidad. Lo que significa que sólo uno de cada 10 padres potenciales en todo el mundo vive en esos países.
- ▶ En 36 países, recae sobre los empleadores la carga de probar que los motivos del despido no están relacionados con tomarse la baja por licencia de paternidad. Sólo nueve de cada 100 padres potenciales residen en esos países.
- ▶ Sólo 30 países conceden a los padres el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras haberse tomado a una licencia de paternidad. Sólo siete de cada 100 padres potenciales residen en esos países.

▶ 3.1. Reconocimiento del derecho a la licencia de paternidad: Hacer realidad el derecho a cuidar y ser cuidado

La licencia de paternidad legal es una licencia a la que sólo tienen derecho los padres y que les permite acogerse a un breve período de baja inmediatamente después del nacimiento de un hijo. Al igual que la licencia de maternidad, el de paternidad es específico para cada sexo y se suele asociar a la prestación de ayuda y apoyo a la madre y al recién nacido en torno al momento del parto, así como a hacer posible que los padres establezcan un vínculo con el bebé y compartan el trabajo no remunerado de cuidarlo. Las políticas de licencia de paternidad desafían directamente la norma según la cual correspondería principalmente a las mujeres prestar los cuidados y a los hombres ser el sostén de la familia, y también cuestionan el papel de los padres en tanto que progenitores distantes (Sevilla 2020; Bailey 2015). La licencia de paternidad conecta a los padres con las realidades diarias del cuidado de los hijos y les hace desarrollar sus habilidades en la crianza y cooperar activamente como progenitores durante toda la vida del hijo, en lugar de hacer que se sientan como ayudantes de sus parejas femeninas (Rehel 2014). Las estadísticas confirman que cuando los padres se acogen a la licencia de paternidad incrementan su implicación a largo plazo en la labor no remunerada de los cuidados y, al hacerlo, impulsan que las madres participen más en el empleo (Rege y Solli 2013; Farrell y Greig 2017). Los beneficios de la licencia de paternidad también son evidentes para los progenitores del mismo sexo y adoptivos (Comisión Europea 2020). Por ello, cada vez más países están reformando la legislación laboral para incluir a dichos progenitores en las disposiciones sobre la licencia de paternidad.

Las normas internacionales del trabajo vigentes aún no regulan explícitamente las disposiciones en materia de licencia de paternidad. Sin embargo, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2009 relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente tiene una sección específica dedicada al papel que desempeñan los hombres en la

igualdad de género. A este respecto, la Resolución reconoce que la licencia de paternidad puede ayudar a los padres trabajadores a implicarse más en el cuidado de los hijos, contribuyendo así a derrotar los estereotipos de género arraigados. La Resolución de la CIT de 2009 también pide a los gobiernos que desarrollen, junto con los interlocutores sociales, políticas adecuadas que propicien un mayor equilibrio entre las responsabilidades laborales y las familiares, incluyendo las licencias parentales y/o de paternidad (OIT 2009). Más recientemente, la Resolución de la CIT de 2021 relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) reconoce la importancia de formular políticas de protección social con perspectiva de género, inclusive fomentando la seguridad de los ingresos durante la licencia de paternidad (OIT 2021b). A pesar de la ausencia de disposiciones explícitas en las normas internacionales del trabajo, entre 2011 y 2021 49 países han reforzado o introducido nuevas disposiciones sobre la licencia de paternidad, incluido un número cada vez mayor de miembros de la Unión Europea (UE), tras la adopción en 2019 de la Directiva 2019/1158 de la UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. La Directiva, entre otras disposiciones, introduce el derecho a que el progenitor o, cuando esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente, tenga derecho a una licencia de paternidad de diez días laborables. Además, la prestación económica debería ser al menos equivalente a los ingresos que percibiría el trabajador en caso de baja por enfermedad.

En este capítulo se examina la legislación nacional sobre varios aspectos de las disposiciones relativas a la licencia de paternidad. En la primera parte se examina la duración de la licencia estatutaria de paternidad (sección 3.2). En la segunda se analiza el derecho a prestaciones monetarias durante la licencia de paternidad (sección 3.3), y la tercera parte se centra en la fuente de financiación de esas prestaciones (sección 3.4). A

continuación, se analizan las disposiciones relativas a la licencia de paternidad para los trabajadores autónomos, los progenitores adoptivos y los progenitores del mismo sexo (sección 3.5), y luego se abordan las medidas encaminadas a mejorar la utilización de la licencia de paternidad (sección 3.6). Por último, se examina la situación de las disposiciones nacionales en materia de protección del empleo y de no discriminación relacionadas con la licencia de paternidad (sección 3.7).

A nivel mundial, cuatro de cada diez padres potenciales viven en los 115 países que reconocen el derecho a licencia de paternidad

En 2021, el 36,7 por ciento de los padres potenciales de todo el mundo (731 millones de personas) viven en uno de los 115 países en los que la ley reconoce al menos un día de licencia de paternidad (gráfico 3.1, gráfico 3.2 y cuadro 3.1). Sin embargo, la mayoría de los hombres viven

todavía en países donde aún no existe este derecho. En concreto, de 185 países hay 70 cuya legislación no contempla la licencia de paternidad y en los que vive el 63,3 por ciento (1.260 millones) de padres potenciales.

En los últimos diez años, treinta y tres países han adoptado nuevas leyes sobre licencia de paternidad

En los últimos diez años, muchos países han reformado sus disposiciones en materia de licencia de paternidad. En concreto, 33 países han adoptado nuevas leyes sobre licencia de paternidad y 16 han aumentado la duración de la licencia de paternidad reconocido en disposiciones preexistentes (cuadro 3.2). Sin embargo, este panorama mundial oculta importantes variaciones regionales.

▶ 3.2. Duración de la licencia de paternidad: La necesidad de un tiempo tras el parto para crear un vínculo

En los 115 países con licencia estatutaria de paternidad, la duración media de la licencia es de 9,0 días

En 2021, 39 países ofrecen una licencia estatutaria de paternidad de entre uno y cuatro días, y 27 países ofrecen uno de entre cinco y nueve días. En los primeros 39 países vive el 14,0 por ciento de todos los padres potenciales (279 millones), y en los últimos 27 países vive el 11,0 por ciento de los padres potenciales (218 millones). Sólo 234 millones de hombres en edad reproductiva (el

11,8 por ciento de todos los padres potenciales) residen en países que ofrecen una licencia de paternidad de más de diez días; la mayoría (alrededor del 10 por ciento) vive en los 36 países que otorgan una licencia de paternidad de entre 10 y 15 días. El resto de los padres potenciales residen en tres países que otorgan una licencia de paternidad de entre 16 y 29 días (el 0,8 por ciento de los padres potenciales) y en los diez países que reservan 30 o más días para la licencia de paternidad (el 1,0 por ciento de los padres potenciales). El resultado de ello es una duración media ponderada mundial de la licencia de paternidad de 3,3 días en todos los países y de 9,0 días en los países

con cuentan ya con legislaciones de licencia de paternidad³.

En Europa y Asia Central, el 68,8 por ciento de los padres potenciales viven en los 43 países (de un total de 53) donde hay al menos un día de licencia de paternidad. Esta es la mayor proporción en todas las regiones y grupos de ingresos nacionales. Entre 2011 y 2021, 21 países de la región han adoptado o han aumentado la licencia estatutaria de paternidad, incluidos los diez países de la UE-27 que respetan el derecho a diez días laborables de licencia de paternidad que estipula la mencionada Directiva de la UE relativa a la conciliación de la vida laboral y la vida profesional⁴. En particular, España ha ampliado la licencia de paternidad de 15 a 112 días, igualando la duración de la licencia de maternidad, y Eslovaquia de 0 a 197 días.

En las Américas, el 62,1 por ciento de los padres potenciales viven en los 19 (de 34) países en los que hay al menos un día de licencia de paternidad, lo que supone la segunda proporción más grande de todas las regiones. Este resultado ha sido posible porque en los últimos diez años siete países de la región han adoptado nuevas disposiciones sobre licencia de paternidad o han ampliado las existentes. Por ejemplo, México reformó su código del trabajo en 2012 e introdujo cinco días de licencia de paternidad. Del mismo modo, Nicaragua concedió a los padres el derecho a cinco días de licencia de paternidad en 2014, y Bolivia y Panamá ofrecen ya tres días. Otros países han aumentado sustancialmente la duración de la licencia de paternidad al que ya se tenía derecho. Por ejemplo, Paraguay aumentó esa licencia de tres a 14 días en 2015; Perú de cuatro a 10 días en 2018; y Uruguay de tres a 13 días en 2013.

Entre las regiones del mundo, África ocupa el tercer lugar en cuanto a proporción de padres potenciales que viven en países donde se tiene derecho a la licencia de paternidad. Concretamente, el 61,1 por ciento de los padres potenciales vive en los 32 (de un total de 54) países donde hay al menos un día de licencia de paternidad. Sin embargo, la informalidad generalizada hace que el acceso a esa licencia sea una realidad sólo para una minoría de los nuevos padres que viven en la

región. En los últimos diez años, nueve países han modificado sus códigos del trabajo para adoptar la licencia de paternidad o ampliar su duración. Entre los cambios más recientes se encuentran, por ejemplo: Zambia, que en 2019 reconoció el derecho a cinco días de licencia de paternidad; Sudáfrica, que en 2018 aumentó la licencia para los padres de niños recién nacidos de tres a diez días; y las Seychelles, que en 2018 aumentaron la duración de la licencia de paternidad totalmente remunerado de cuatro a diez días.

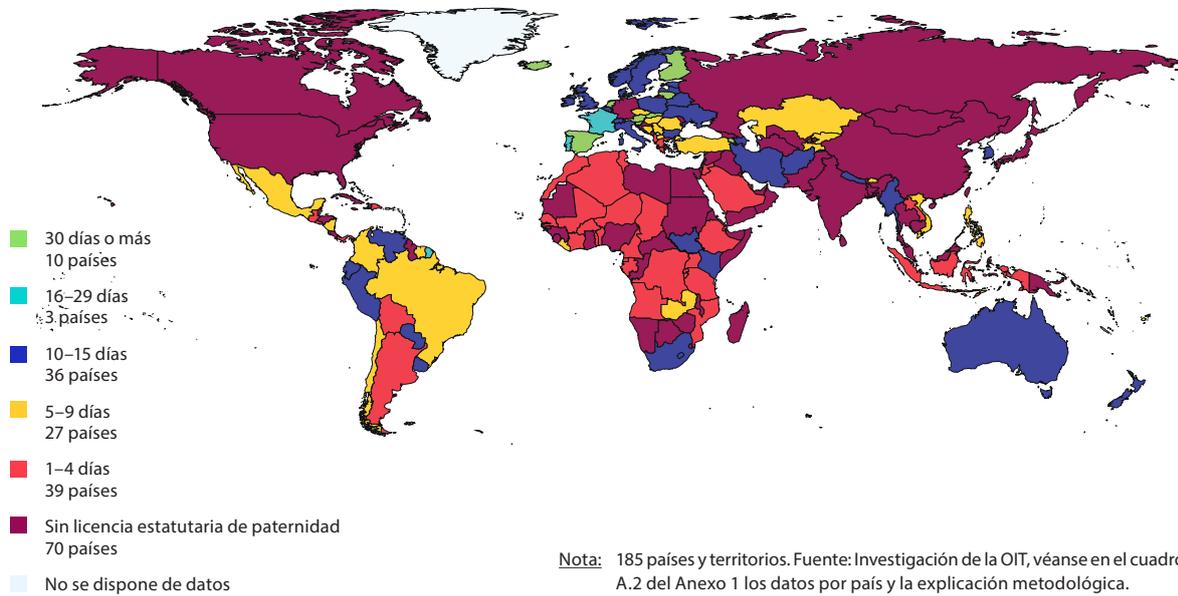
En Asia y el Pacífico sólo el 18,4 por ciento de los padres potenciales vive en los 18 (de un total de 33) países que ofrecen al menos un día de derecho de licencia estatutaria de paternidad a los padres. En los últimos diez años, nueve países han adoptado o ampliado la licencia de paternidad. Por ejemplo, en 2012 Myanmar dispuso la ampliación de la licencia de paternidad existente de seis a 15 días, el más prolongado de la región. Más recientemente, en 2019, la República de Corea aumentó la duración de la licencia de paternidad de tres días no remunerados a diez días totalmente remunerados. Otros países de Asia y el Pacífico han introducido nuevas legislaciones relativas a la licencia de paternidad. Constituyen ejemplos notables los de la República Islámica del Irán, que en 2013 introdujo una licencia de paternidad remunerada de 14 días, y el Nepal, que en 2017 aprobó una nueva legislación que instaura una licencia de paternidad de 15 días. Del mismo modo, tanto Viet Nam como Fiji reconocieron cinco días de licencia para los padres de niños recién nacidos en 2014 y 2019, respectivamente.

Entre los ocho países de la región de los Estados Árabes, sólo dos han adoptado la licencia de paternidad en los últimos diez años. Se trata de Jordania, que en 2019 otorgó un derecho a tres días de licencia de paternidad, y Bahrein, que en 2012 otorgó el derecho a un día de licencia de paternidad. Mientras, en 2015 Arabia Saudita aumentó de uno a tres días la licencia de paternidad. Esto significa que sólo el 30,8 por ciento de los padres potenciales viven en estos tres países donde existe la licencia de paternidad.

3 Las "Perspectivas de la Población Mundial de las Naciones Unidas: Revisión de 2019" no proporcionan datos de población para Andorra, las Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves y San Marino. Por lo tanto, se excluye a estos cinco países de los promedios ponderados de población.

4 El término "UE-27" se refiere a los 27 países que componen la Unión Europea tras la salida del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte en 2020.

► Gráfico 3.1. Duración de la licencia de paternidad, 2021

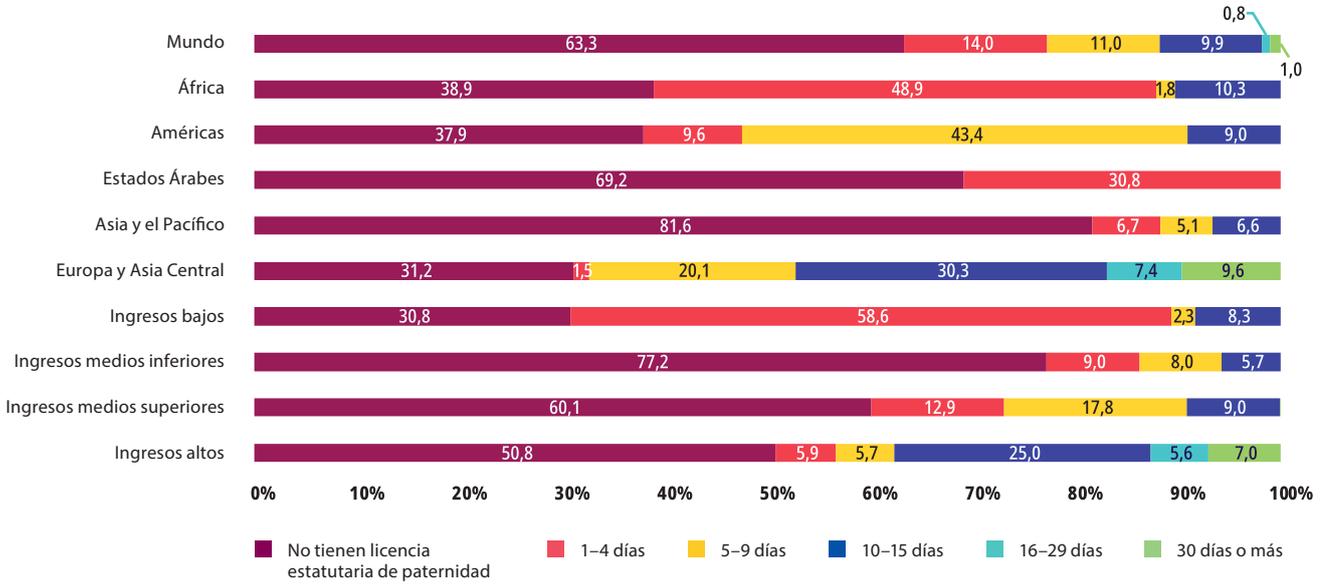


► Cuadro 3.1. Duración de la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. De países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	Tienen licencia estatutaria de paternidad	1–4 días	5–9 días	10–15 días	16–29 días	30 días o más	Duración media de la licencia de paternidad en todos los países (días)	Duración media de la licencia de paternidad en los países con permiso de paternidad (días)
Mundo	70	115	39	27	36	3	10	3,3	9,0
África	22	32	24	3	5	–	–	2,6	4,2
Américas	15	19	6	7	5	–	1	3,6	5,8
Estados Árabes	8	3	3	–	–	–	–	0,9	2,9
Asia y el Pacífico	15	18	3	7	8	–	–	1,3	7,0
Europa y Asia Central	10	43	3	10	18	3	9	15,3	22,2
Ingresos bajos	12	16	11	2	3	–	–	2,6	3,7
Ingresos medios inferiores	22	25	14	7	4	–	–	1,5	6,7
Ingresos medios superiores	20	30	9	11	9	–	1	2,4	6,0
Ingresos altos	16	44	5	7	20	3	9	11,1	22,5

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 3.2. Proporción de padres potenciales, por duración de la licencia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 185 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.



► Cuadro 3.2. Países que han reformado la duración de la licencia de paternidad o que han adoptado éste entre 2011 y 2021

Región	País	2011			2021		
		Duración de la licencia de paternidad (días)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación	Duración de la licencia de paternidad (días)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación
África	Angola	n/a	n/a	n/a	1	100	El empleador
	Cabo Verde	n/a	n/a	n/a	2	100	El empleador
	Guinea Ecuatorial	n/a	n/a	n/a	3	100	El empleador
	Gambia	n/a	n/a	n/a	10	100	El empleador
	Níger	n/a	n/a	n/a	1	100	El empleador
	Senegal	n/a	n/a	n/a	1	100	El empleador
	Seychelles	4	100	El empleador	10	100	Mixta
	Sudáfrica	3	100	El empleador	10	66	Protección social
	Zambia	n/a	n/a	n/a	5	No remunerada	n/a
Américas	Bolivia (Estado Plurinacional de)	n/a	n/a	n/a	3	100	El empleador
	México	n/a	n/a	n/a	5	100	El empleador
	Nicaragua	n/a	n/a	n/a	5	100	El empleador
	Panamá	n/a	n/a	n/a	3	100	El empleador
	Paraguay	3	100	El empleador	14 (2 semanas)	100	El empleador
	Perú	4	100	El empleador	10	100	El empleador
	Uruguay	3	100	El empleador	13	100	Mixta
Estados Árabes	Bahrein	n/a	n/a	n/a	1	100	El empleador
	Jordania	n/a	n/a	n/a	3	100	El empleador
	Arabia Saudita	1	100	El empleador	3	100	El empleador
Asia y el Pacífico	Afganistán	n/a	n/a	n/a	10	100	El empleador
	Fiji	n/a	n/a	n/a	5	100	El empleador
	Irán (República Islámica del)	n/a	n/a	n/a	14 (2 semanas)	100	El empleador
	República Democrática Popular Lao	n/a	n/a	n/a	3	100	El empleador
	Myanmar	6	100	El empleador	15	70	Protección social
	Nepal	n/a	n/a	n/a	15	100	El empleador
	República de Corea	3	No remunerada	n/a	10	100	El empleador
	Singapur	7	100	Protección social	14 (2 semanas)	100	Protección social
	Viet Nam	n/a	n/a	n/a	5	100	Protección social

Región	País	2011			2021		
		Duración de la licencia de paternidad (días)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación	Duración de la licencia de paternidad (días)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación
Europa y Asia Central	Albania	n/a	n/a	n/a	3	100	El empleador
	Armenia	n/a	n/a	n/a	61 (2 meses)	No remunerada	n/a
	Austria	n/a	n/a	n/a	30 (1 mes)	Tarifa a tanto alzado	Mixta
	Belarús	n/a	n/a	n/a	14	No remunerada	n/a
	Chipre	n/a	n/a	n/a	14 (2 semanas)	72	Protección social
	Chequia	n/a	n/a	n/a	7	70	Protección social
	Francia	11	100	Protección social	25	100	Mixta
	Islandia	90	80	Protección social	183 (6 meses)	80	Protección social
	Irlanda	n/a	n/a	n/a	14 (2 semanas)	Tarifa a tanto alzado	Protección social
	Italia	1	100	Protección social	10	100	Protección social
	Luxemburgo	2	100	El empleador	10	100	Mixta
	Malta	n/a	n/a	n/a	1	100	El empleador
	Países Bajos	2	100	El empleador	42 (6 semanas)	75	Mixta
	Macedonia del Norte	n/a	n/a	n/a	7	100	El empleador
	Portugal	20	100	Protección social	25	100	Protección social
	Eslovaquia	n/a	n/a	n/a	197 (28 semanas)	75	Protección social
	España	15	100	Protección social	112 (16 semanas)	100	Protección social
	Suiza	n/a	n/a	n/a	14 (2 semanas)	80	Protección social
	Tayikistán	n/a	n/a	n/a	7	No remunerada	n/a
	Turquía	n/a	n/a	n/a	5	100	El empleador
Ucrania	n/a	n/a	n/a	14	No remunerada	n/a	

Nota: 49 países. * Las cifras entre corchetes que figuran en esta columna corresponden a la duración de la licencia de paternidad recogida por escrito en el texto de las legislaciones nacionales pertinentes; n/a = no aplicable (esto es, no hay licencia de paternidad). Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica, y OIT 2014a.

► 3.3. Adecuación de las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad: Garantizar la necesidad de una licencia de paternidad bien remunerada

Un total de 102 países conceden una licencia de paternidad remunerada

La licencia de paternidad se remunera en la mayoría de los países que conceden este derecho. En los 115 países que lo tienen, 102 cuentan con una legislación nacional que otorga prestaciones monetarias para cubrir las ausencias laborales por licencia de paternidad (gráfico 3.3 y cuadro 3.3). En concreto, del 36,7 por ciento de los padres potenciales (731 millones) que viven en países con derecho a licencia de paternidad, el 95,6 por ciento de ellos viven en países donde dicha licencia es remunerada (gráfico 3.4).

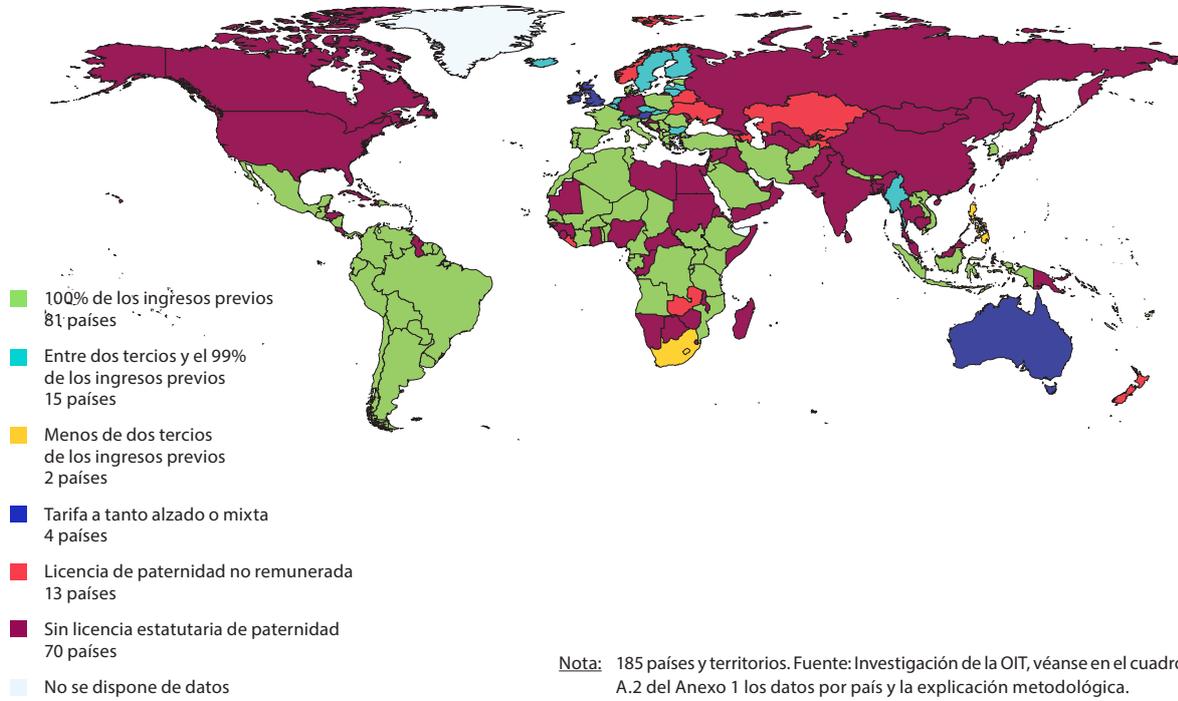
En la mayoría de los países, la cuantía de las prestaciones monetarias que pueden solicitar los padres de los recién nacidos es del 100 por ciento de sus ingresos previos. Esto se aplica en 81 de los 102 países que tienen licencia de paternidad remunerada, y estos 81 países representan el 29,8 por ciento de los padres potenciales de todo el mundo. De los otros 21 países que reconocen a los padres el derecho a una licencia de paternidad remunerada, 15 proporcionan prestaciones monetarias de entre el 66 y el 99 por ciento de los ingresos previos. Australia, Austria e Irlanda conceden el derecho a un pago a tanto alzado, mientras que el Reino Unido tiene un sistema híbrido, por el que la prestación monetaria por licencia de paternidad es la más baja de entre las siguientes: el 90 por ciento de los ingresos previos o una tarifa a tanto alzado de 151,20 libras semanales.

En Europa y Asia Central, la mayoría de los países (35 de 53) conceden una licencia de paternidad remunerada, y más de la mitad (el 56,9 por ciento) de los padres potenciales de la región residen en estos países. Sin embargo, sólo 19 países otorgan una prestación monetaria por licencia de paternidad que sustituye el 100 por ciento de los ingresos previos del padre; entre ellos, Dinamarca,

Estonia, Francia, Eslovenia y España limitan la sustitución de los ingresos a una cantidad máxima. Ésta podría disuadir a los padres que estén en lo más alto de la distribución salarial de tomarse días de licencia de paternidad voluntario, pues ello les podría suponer un recorte salarial. Por ejemplo, en Dinamarca, el tope de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad es del 41,3 por ciento del salario medio mensual (OIT 2021a). Los 16 países restantes tienen una prestación monetaria por licencia de paternidad que oscila entre dos tercios y el 99 por ciento de los ingresos previos, y en ocho países no se remunera la licencia de paternidad.

En África, sólo Liberia y Zambia ofrecen una licencia de paternidad no remunerada. En los otros 30 países que la remuneran, en la mayor parte de los casos es de corta duración (de uno a seis días) y su remuneración es total. En concreto, en 29 países, la legislación nacional reconoce a los padres el derecho a percibir prestaciones monetarias por licencia de paternidad del 100 por ciento de los ingresos previos. Uno de ellos es Etiopía, que en 2019 reformó la licencia de paternidad concediendo la sustitución de los ingresos completos durante tres días. Del mismo modo, en los tres Estados Árabes con prestaciones monetarias por licencia de paternidad se sustituye la totalidad de los ingresos previos de los padres durante la licencia, aunque ésta tiene una duración muy corta, que va desde un día en Bahrein hasta tres días en Jordania y Arabia Saudita. En Asia y el Pacífico, 13 de los 18 países con licencia de paternidad ofrecen a los padres que la disfrutan la reposición plena de sus ingresos previos. Por ejemplo, la República de Corea, que anteriormente tenía tres días de licencia de paternidad no remunerados, recientemente (2019) ha modificado la ley permitiendo a los padres percibir todo su salario durante 14 días de licencia de paternidad. En cambio, Australia paga el salario mínimo federal a los padres que disfrutan de la licencia de paternidad, y en Nueva Zelanda ésta sigue sin estar remunerada.

► Gráfico 3.3. Cuantía de la prestación monetaria por licencia de paternidad, 2021

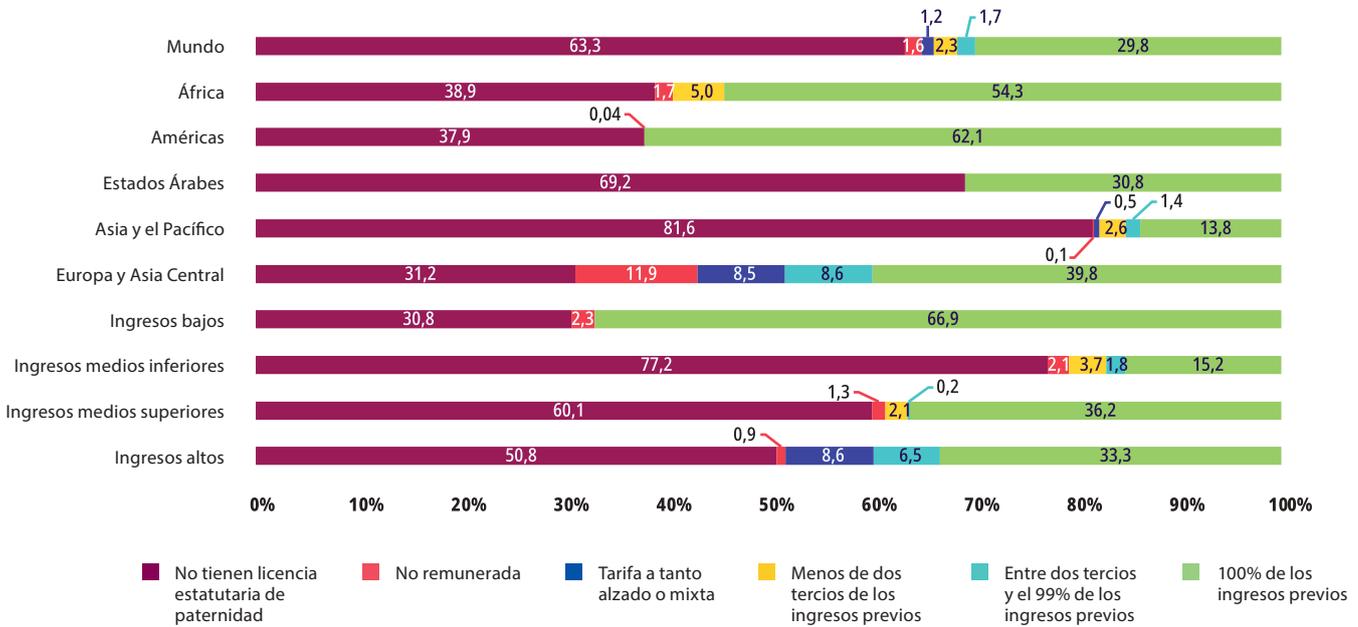


► Cuadro 3.3. Cuantía de la prestación monetaria por licencia de paternidad por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	No remunerada	Tarifa a tanto alzado o mixta	Menos de dos tercios de los ingresos previos	Entre dos tercios y el 99% de los ingresos previos	100% de los ingresos previos
Mundo	70	13	4	2	15	81
África	22	2	–	1	–	29
Américas	15	2	–	–	–	17
Estados Árabes	8	–	–	–	–	3
Asia y el Pacífico	15	1	1	1	2	13
Europa y Asia Central	10	8	3	–	13	19
Ingresos bajos	12	2	–	–	–	14
Ingresos medios inferiores	22	3	–	1	1	20
Ingresos medios superiores	20	4	–	1	1	24
Ingresos altos	16	4	4	–	13	23

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 3.4. Proporción de padres potenciales por cuantía de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 185 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► 3.4. Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad: La paternidad también es una responsabilidad colectiva

En 61 países, los empleadores siguen asumiendo el coste total de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad

En todo el mundo, la gran mayoría de los países que ofrecen una licencia de paternidad remunerada conceden prestaciones monetarias a cargo del empleador. En concreto, corresponde personalmente al empleador costear totalmente la licencia de paternidad en 61 de los 102 países que

ofrecen una compensación monetaria durante la licencia de paternidad (gráfico 3.5 y cuadro 3.4). En total, el 25,4 por ciento de todos los padres potenciales (505 millones) viven en países donde el empleador costea la licencia de paternidad (gráfico 3.6). Aunque muchos empleadores del sector privado han adoptado políticas de licencia por cuidados y apoyan que los hombres se acojan a ella (OIT 2020), algunos (especialmente las pequeñas y medianas empresas) podrían tener dificultades para pagar las prestaciones monetarias por licencia de paternidad para los nuevos padres. Como en el caso de las prestaciones monetarias

por licencia de maternidad para las madres, esta responsabilidad del empleador podría actuar como un nuevo elemento disuasorio para que los padres se tomen días de licencia de paternidad (Jordan y Thomas 2014; Eurofound 2015).

Desde 2011, solo seis países han introducido prestaciones monetarias por licencia de paternidad financiadas por la protección social

Debido al potencial efecto disuasorio de los regímenes de responsabilidad del empleador, algunos países han reformado la fuente de financiación de las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad, abandonando la plena responsabilidad del empleador en favor de sistemas basados en la responsabilidad colectiva. Depender de los empleadores como principal fuente de financiación de la licencia de paternidad no satisface los principios de solidaridad en lo que respecta a la financiación de los regímenes de prestaciones monetarias y a la puesta en común de los riesgos, que son ambas esenciales para reunir los recursos necesarios para asegurar una distribución más justa y colectiva de los costes y las responsabilidades de tener hijos. Entre 2011 y 2021, Luxemburgo, los Países Bajos, las Seychelles y Uruguay han pasado de que el empleador sea el único responsable de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad a un sistema en el que la protección de la seguridad social y los empleadores asuman conjuntamente la responsabilidad.

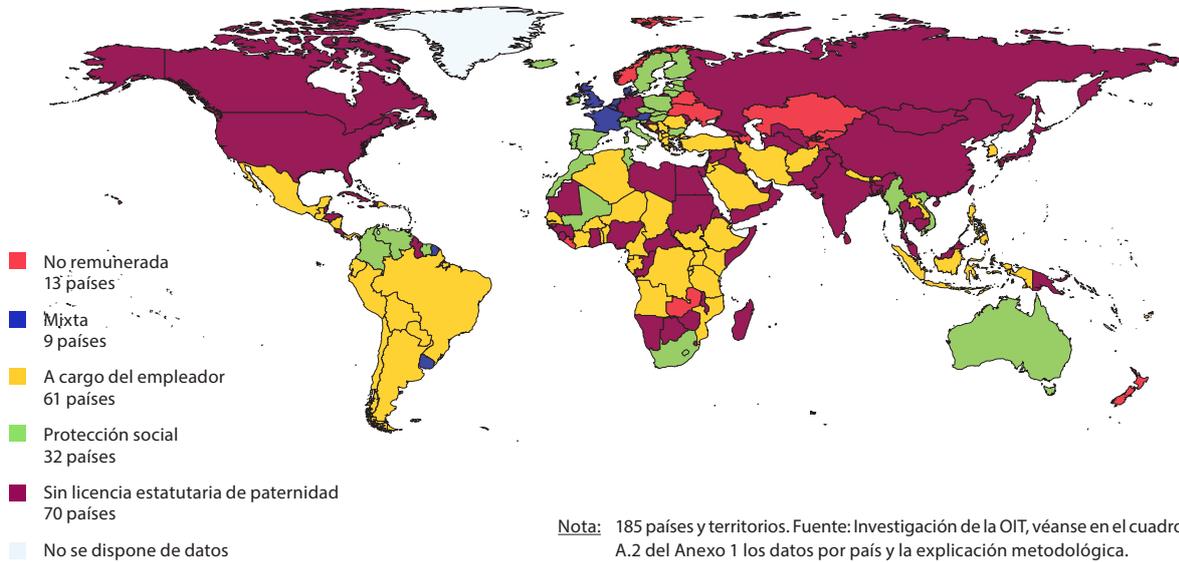
En el mismo periodo, Myanmar y Sudáfrica han pasado de la responsabilidad total del empleador a un sistema en el que la protección social costea totalmente la licencia de paternidad de los padres. En 2021, en 32 países que representan 153 millones de padres potenciales, la licencia de paternidad corre a cargo de la seguridad social, y en 9 países donde viven 39 millones de padres potenciales, el coste de la licencia de paternidad lo asumen conjuntamente empleador y la seguridad social.

Al examinar la fuente de financiación por regiones, el gráfico 3.5 y el cuadro 3.4 muestran que las prestaciones monetarias por licencia de paternidad, allí donde son obligatorias, corren en gran medida a cargo de los empleadores en todas las regiones, excepto en Europa y Asia Central. En la región de Europa y Asia Central, 20 de los 35 países que cuentan con disposiciones sobre la licencia de paternidad remunerada ofrecen prestaciones monetarias a través de la protección social. En estos 20 países viven 50 millones de padres potenciales. El gráfico 3.5 y el cuadro 3.4 muestran también que, a medida que aumenta el nivel de renta nacional, disminuye la dependencia de la responsabilidad del empleador. Entre los 14 países de ingresos bajos que ofrecen licencias de paternidad remunerados, sólo Malí ofrece prestaciones monetarias a través de la seguridad social, y en los demás las prestaciones son responsabilidad del empleador. En cambio, entre los 40 países de ingresos altos en los que es legalmente obligatorio la licencia de paternidad remunerada, 21 financian totalmente las prestaciones monetarias mediante la seguridad social, y sólo en 10 países⁵ corresponde totalmente a los empleadores el pago de esas prestaciones.



5 Arabia Saudita, Bahrein, Chile, Grecia, Hong Kong (China), Malta, Mauricio, Panamá, República de Corea y Rumanía.

► Gráfico 3.5. Fuente de financiación de la prestación monetaria por licencia de paternidad, 2021

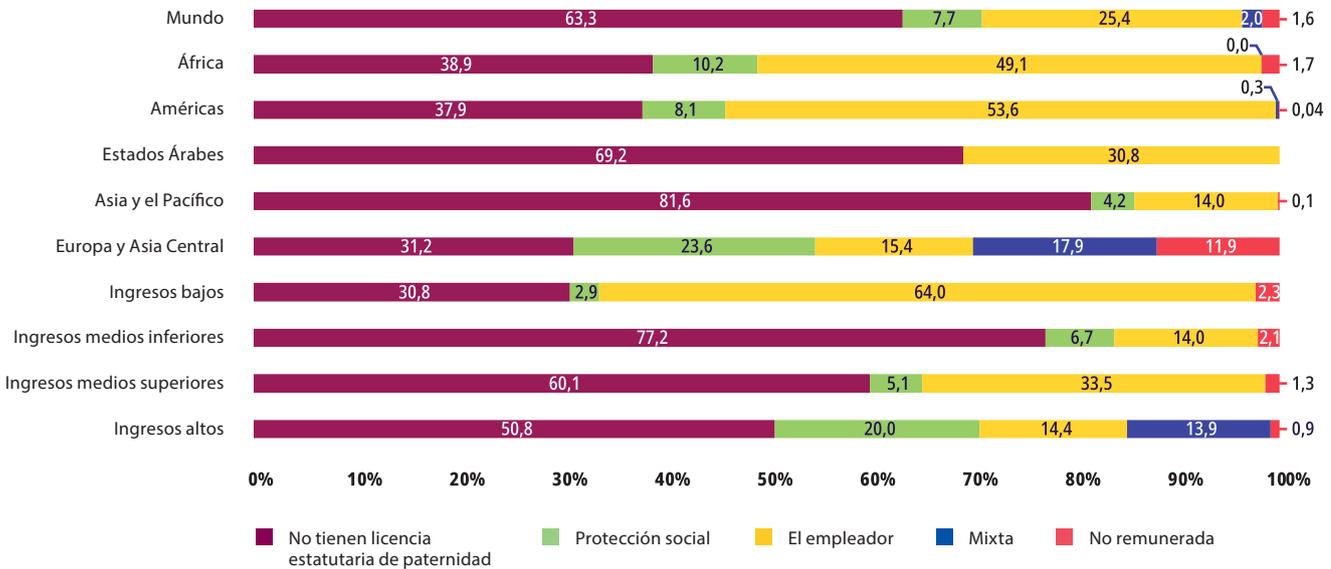


► Cuadro 3.4. Fuente de financiación de la prestación monetaria por licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	Protección social	El empleador	Mixta	No remunerada
Mundo	70	32	61	9	13
África	22	4	25	1	2
Américas	15	3	13	1	2
Estados Árabes	8	–	3	–	–
Asia y el Pacífico	15	5	12	–	1
Europa y Asia Central	10	20	8	7	8
Ingresos bajos	12	1	13	–	2
Ingresos medios inferiores	22	5	17	–	3
Ingresos medios superiores	20	5	21	–	4
Ingresos altos	16	21	10	9	4

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 3.6. Proporción de padres potenciales con respecto a la fuente de financiación de la prestación monetaria por licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021



Nota: 185 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► 3.5. El reconocimiento de la licencia de paternidad para los padres autónomos, adoptivos y del mismo sexo: Muchos siguen excluidos

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), reivindica el derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar para todas las categorías de trabajadores en todas las ramas de actividad económica, pero, al igual que en el caso de la licencia de maternidad, algunas categorías de trabajadores siguen estando excluidas de la licencia estatutaria de paternidad o no pueden cumplir los requisitos para acogerse a él. Muchos otros trabajadores, especialmente en los países de ingresos bajos y medios, también están excluidos de la licencia de paternidad cuando están empleados en la economía informal.

Sólo 30 países cuentan con una licencia obligatoria de paternidad para los trabajadores autónomos

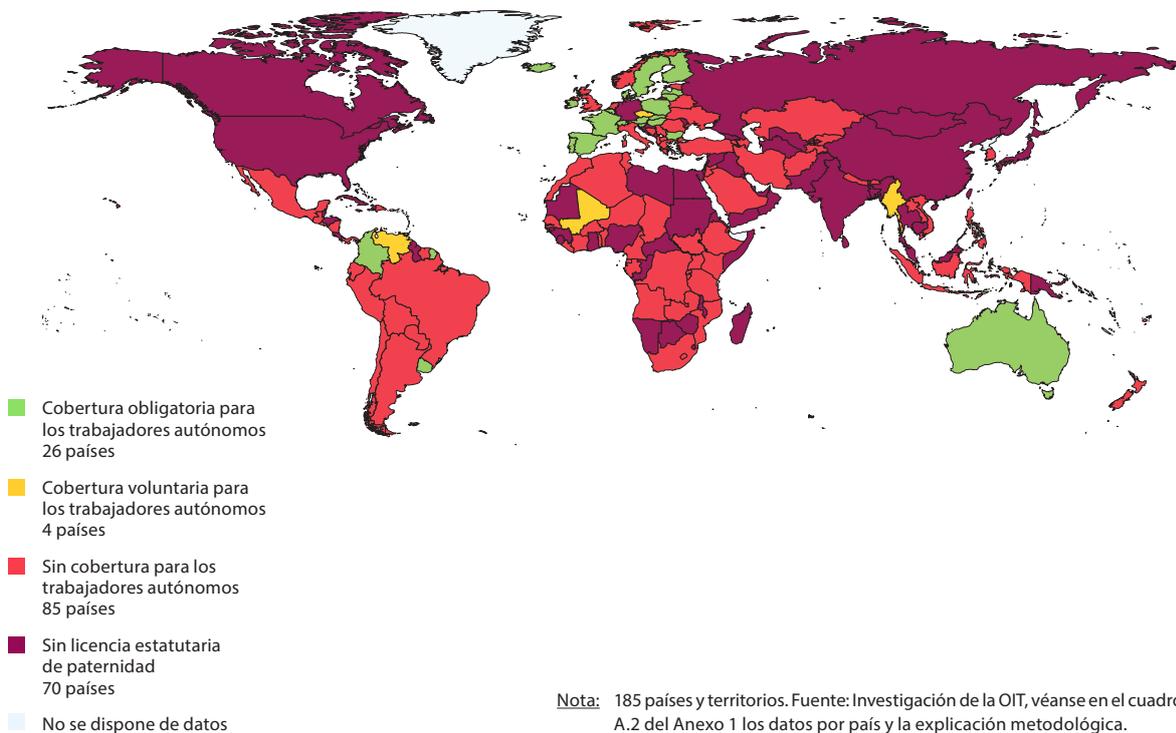
En la mayoría de los países, el alcance de la legislación sobre prestaciones monetarias por licencia de paternidad (cuando es obligatorio) se extiende generalmente a la mayoría de los trabajadores, pero los que son autónomos siguen estando excluidos en gran medida de este derecho (gráfico 3.7, gráfico 3.8 y cuadro 3.5). En todo el mundo, en 2020, 931 millones de hombres (el 47,5 por ciento de todos los hombres empleados) son trabajadores autónomos⁶. Sin embargo, sólo 35 millones de ellos (el 3,8 por ciento) viven en los 30 países que obligan al pago de prestaciones

6 Incluye a los trabajadores y por cuenta propia y a los empleadores y excluye a los trabajadores familiares auxiliares, que son trabajadores informales y no están cubiertos por las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad.

monetarias por licencia de paternidad para los trabajadores autónomos. En concreto, el 2,1 por ciento de los hombres que trabajan como autónomos (19 millones) vive en los 26 países en los que las prestaciones monetarias por licencia de paternidad son obligatorias, mientras que el 1,7 por ciento restante reside en los cuatro países en los que la cobertura de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad es voluntaria, o sea, que depende de la capacidad o el deseo de los trabajadores autónomos de afiliarse a la protección social. La concesión de prestaciones monetarias por licencia de paternidad a los trabajadores autónomos se concentra en los países de renta alta y en Europa y Asia Central. Sin embargo, Malí es una excepción, siendo el único país

de bajos ingresos del mundo que ofrece a los trabajadores autónomos una cobertura voluntaria de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad. Sin embargo, las estadísticas nacionales muestran que sólo unos pocos trabajadores autónomos de Malí están afiliados al seguro social y, por tanto, pueden acceder a las prestaciones monetarias por licencia de paternidad. La gran mayoría del empleo en Malí es informal; los datos de ILOSTAT de 2018 muestran que el 92,2 por ciento de los hombres que trabajan por cuenta propia y el 55,8 por ciento de los empleadores varones estaban en la economía informal.

► Gráfico 3.7. Reconocimiento de las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad para los trabajadores autónomos, 2021

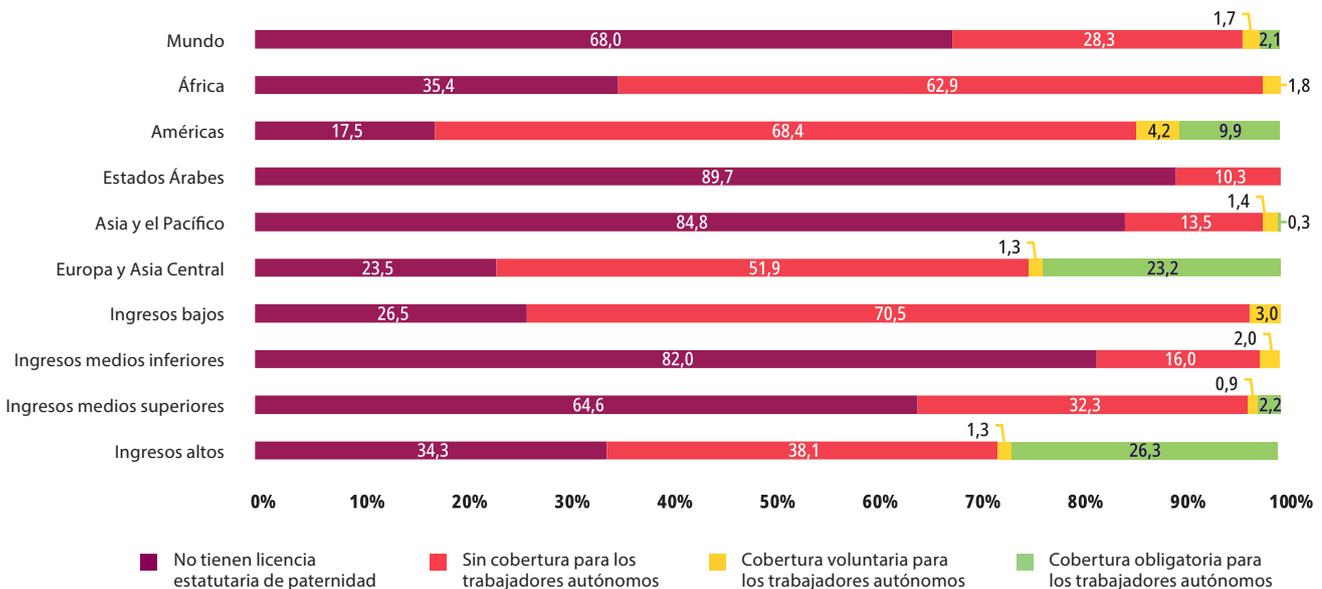


► Cuadro 3.5. Reconocimiento de las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad para los trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	Sin cobertura para los trabajadores autónomos	Cobertura voluntaria para los trabajadores autónomos	Cobertura obligatoria para los trabajadores autónomos
Mundo	70	85	4	26
África	22	30	1	1
Américas	15	16	1	2
Estados Árabes	8	3	–	–
Asia y el Pacífico	15	14	1	3
Europa y Asia Central	10	22	1	20
Ingresos bajos	12	15	1	–
Ingresos medios inferiores	22	23	1	1
Ingresos medios superiores	20	27	1	2
Ingresos altos	16	20	1	23

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 3.8. Proporción de hombres que son trabajadores autónomos, por reconocimiento de la licencia de paternidad para estos trabajadores, por región y por grupo de ingresos, 2021



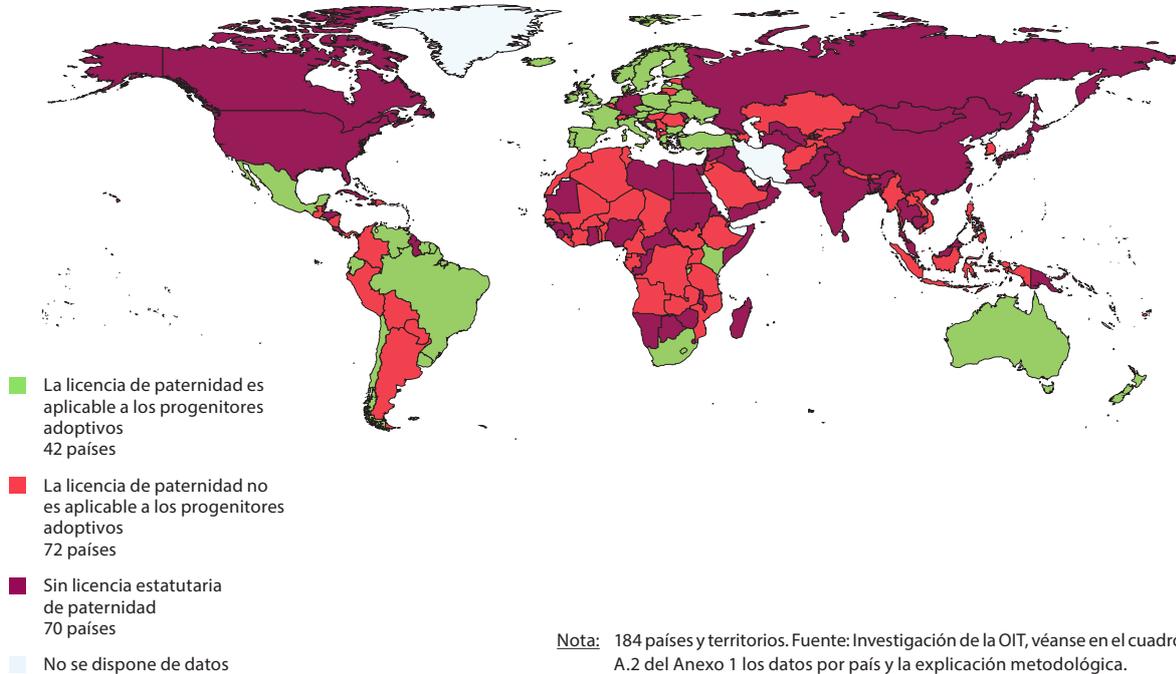
Nota: 185 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Sólo 42 países establecen la obligatoriedad de la licencia de paternidad para los padres adoptivos

Otra categoría de trabajadores que suele quedar excluida de las disposiciones sobre la licencia de paternidad es la de los padres adoptivos. Entre los 115 países de todo el mundo que cuentan con una licencia estatutaria de paternidad, sólo 42 países (en los que vive el 13,9 por ciento de los padres potenciales) tienen disposiciones sobre la licencia de paternidad aplicables a los padres adoptivos (gráfico 3.9, gráfico 3.10 y cuadro 3.6). En tres países, estos padres tienen derecho a una licencia de paternidad más larga que la de los padres biológicos. En Ecuador, por ejemplo, los padres adoptivos tienen derecho a 15 días de

licencia de paternidad, cinco más que los padres biológicos. En Ucrania, la licencia de paternidad de los padres adoptivos es de 56 días y remunerado, mientras que la de los padres biológicos es de 14 días y sin remunerar. Del mismo modo, una reforma de la legislación laboral de 2021 permite a los padres adoptivos de Kenya disfrutar de un mes de licencia de paternidad totalmente remunerada en lugar de 14 días. En otros países, sin embargo, la duración de la licencia de paternidad para los padres adoptivos es menor que para los padres biológicos. Por ejemplo, en Suriname los padres adoptivos tienen derecho a cinco días de licencia de paternidad, tres menos que los padres biológicos, mientras que en Turquía los padres adoptivos sólo tienen derecho a tres de los cinco días de licencia de paternidad con que cuentan los padres biológicos.

► Gráfico 3.9. Reconocimiento de la licencia de paternidad para progenitores adoptivos, 2021

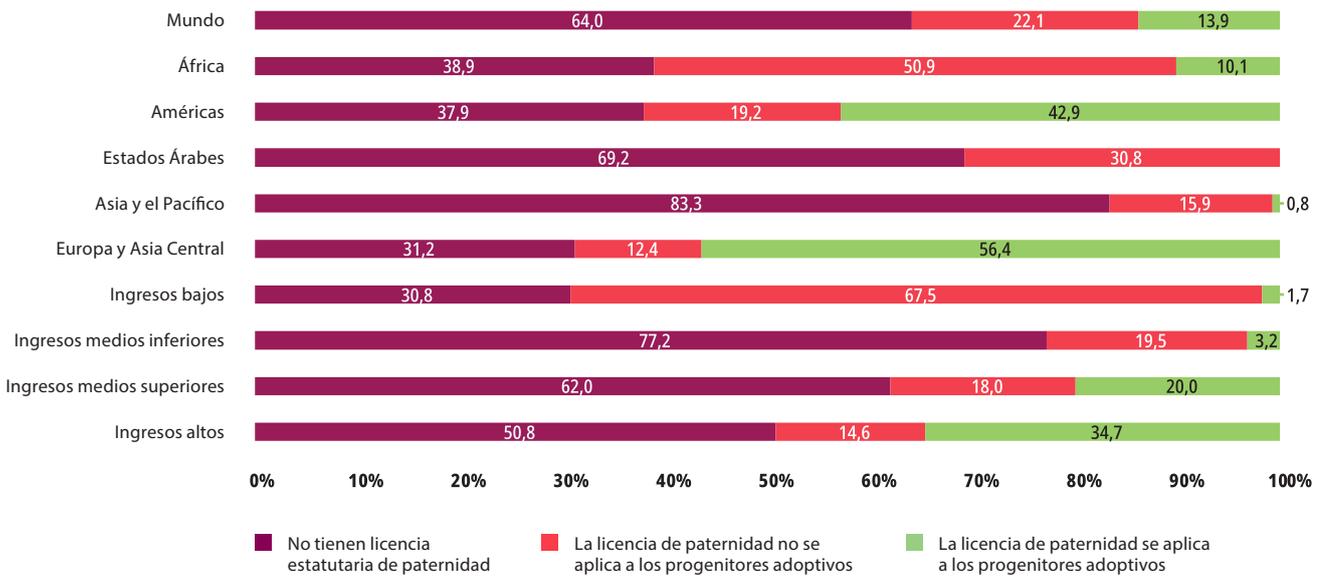


► Cuadro 3.6. Reconocimiento de la licencia de paternidad para los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	La licencia de paternidad no se aplica a los progenitores adoptivos	La licencia de paternidad se aplica a los progenitores adoptivos
Mundo	70	72	42
África	22	29	3
Américas	15	11	8
Estados Árabes	8	3	–
Asia y el Pacífico	15	14	3
Europa y Asia Central	10	15	28
Ingresos bajos	12	15	1
Ingresos medios inferiores	22	22	3
Ingresos medios superiores	20	18	11
Ingresos altos	16	17	27

Nota: 184 países y territorios. – = ninguno. Fuente, investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 3.10. Proporción de padres potenciales, por reconocimiento de la licencia de paternidad para los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021



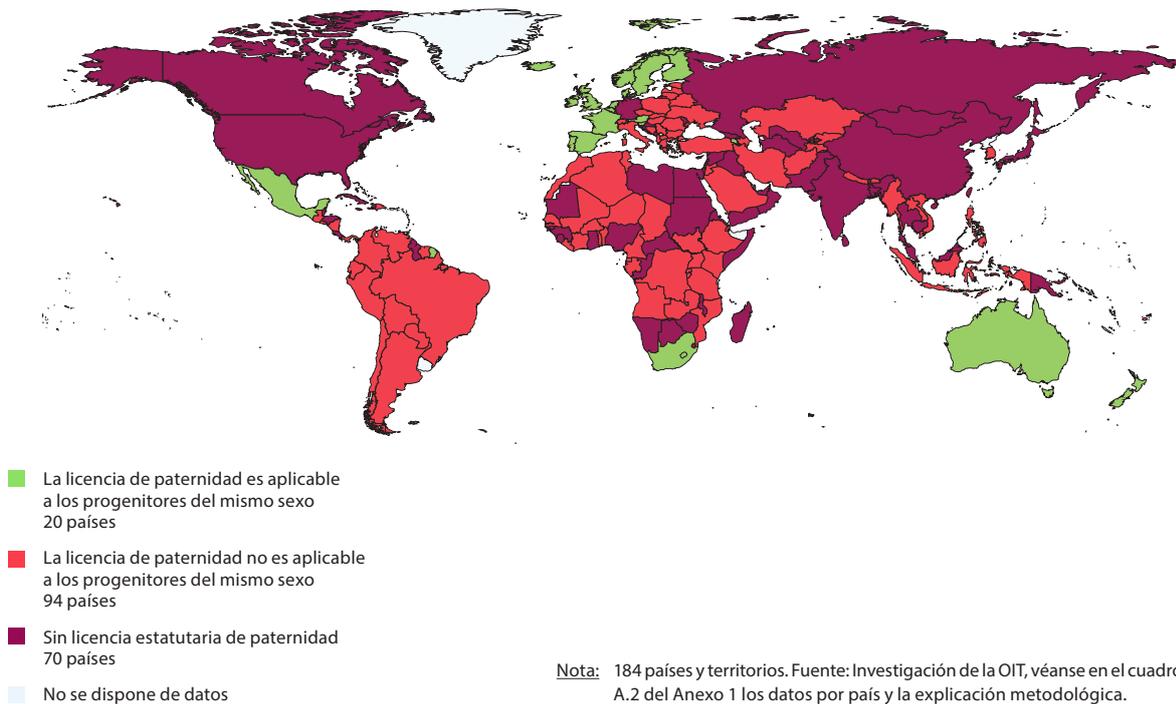
Nota: 184 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Sólo 20 países conceden la licencia de paternidad a los progenitores del mismo sexo

También hay dispersión en el reconocimiento de la licencia de paternidad a parejas del mismo sexo. Son cada vez más los Estados que derogan la legislación que penaliza a los adultos que mantienen relaciones homosexuales consentidas y que adoptan políticas que promueven, protegen y hacen efectivos los derechos humanos y laborales de las personas LGBTQI+. También son cada vez más las empresas que están adoptando medidas en el lugar de trabajo para equiparar los derechos y promover la igualdad de derechos

a la licencia por cuidados de los trabajadores LGBTQI+ (Shortall 2019). Sin embargo, de los 115 países de todo el mundo que reconocen derechos a la licencia de paternidad, sólo 20 los conceden a los progenitores del mismo sexo (gráfico 3.11 y cuadro 3.7). En otras palabras, sólo el 5,9 por ciento de los padres potenciales (230 millones) viven en países con derechos de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo (gráfico 3.12). La mayoría de los países que legitiman a éstos a acogerse a la licencia de paternidad (16 de 20) se encuentran en Europa y Asia Central. Los otros cuatro países son Australia, México, Nueva Zelanda y Sudáfrica.

► Gráfico 3.11. Reconocimiento de la licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo, 2021

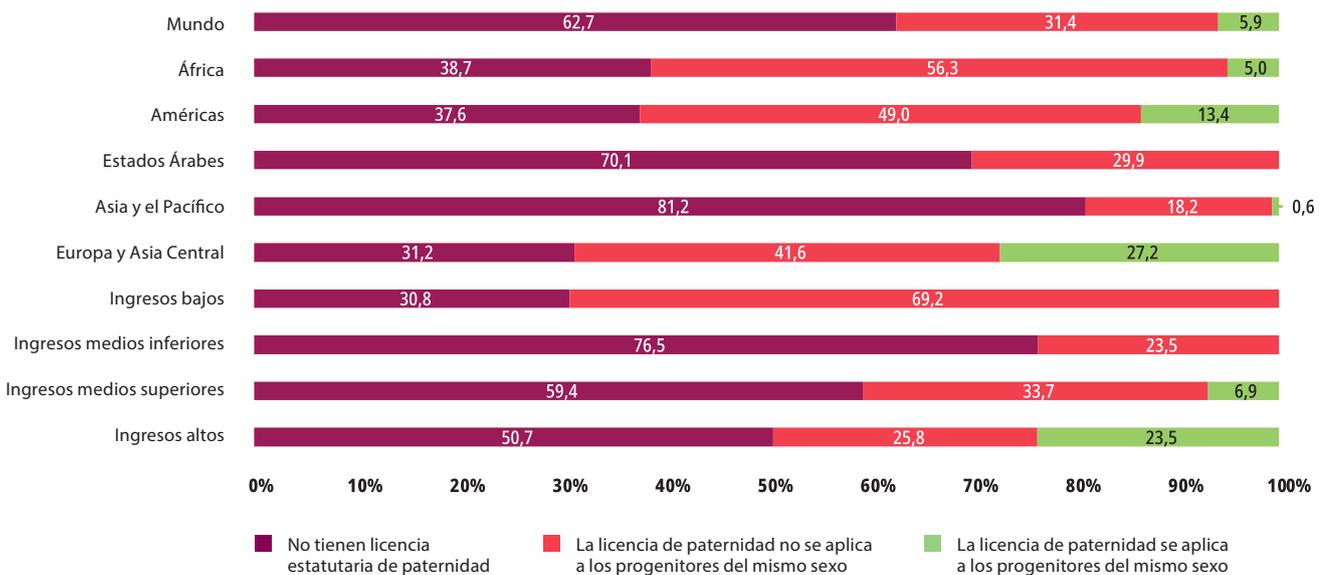


► Cuadro 3.7. Reconocimiento de la licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	La licencia de paternidad no se aplica a los progenitores del mismo sexo	La licencia de paternidad se aplica a los progenitores del mismo sexo
Mundo	70	94	20
África	22	31	1
Américas	15	17	1
Estados Árabes	8	3	–
Asia y el Pacífico	15	16	2
Europa y Asia Central	10	27	16
Ingresos bajos	12	16	–
Ingresos medios inferiores	22	25	–
Ingresos medios superiores	20	27	3
Ingresos altos	16	26	17

Nota: 184 países y territorios. – = ninguno. Fuente, investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 3.12. Proporción de padres potenciales, por reconocimiento de la licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo, por región y por grupo de ingresos, 2021



Nota: 184 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

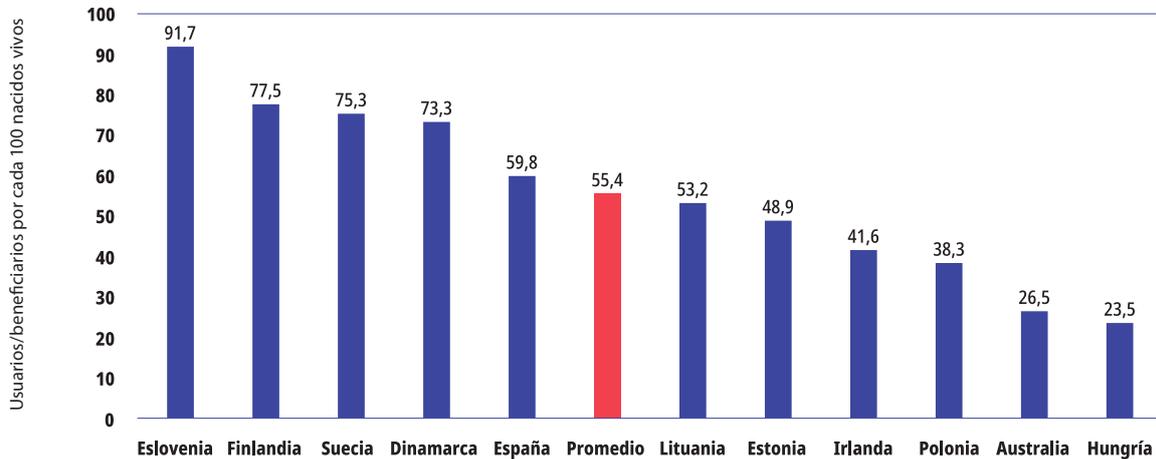
▶ 3.6. Índices de utilización de la licencia de paternidad: Convertir los derechos en realidad

Muchos padres no se acogen a la licencia de paternidad, ni siquiera cuando la ley lo contempla

A pesar de que recientemente algunos países han aprobado disposiciones sobre la licencia de paternidad y de los beneficios que éste conlleva, los índices de utilización del mismo se mantienen bajos. La escasez de datos sobre el uso de políticas de permisos para los cuidados también ha

exacerbado las dificultades que entraña el diseño de sistemas de licencia de paternidad que incentiven a los padres a acogerse a la licencia y que incorporen sólidos elementos de transformación en materia de género (Eurofound 2015). El gráfico 3.13 muestra los índices de utilización de la licencia de paternidad para el año 2016 en los pocos países de la OCDE donde se recopila esta información. Las estimaciones de padres que solicitan la licencia de paternidad oscilan entre el 23,5 por ciento en Hungría y el 91,7 por ciento en Eslovenia.

▶ Gráfico 3.13. Beneficiarios/usuarios de la licencia de paternidad de prestación pública o de la licencia de paternidad remunerada a cargo de la administración pública por cada 100 nacidos vivos en determinados países de la OCDE, 2016



Fuente: OCDE 2021.

La dependencia de los empleadores como principal fuente de financiación de la licencia de paternidad puede dar lugar a prácticas discriminatorias hacia los trabajadores que quisieran disfrutar de dicha licencia. Para contrarrestar esta situación, en los últimos diez años varios países han emprendido reformas de la legislación laboral para pasar de la plena responsabilidad del empleador a sistemas mixtos, en los que los empleadores y la seguridad social son corresponsables del pago de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad, o a sistemas plenos de seguridad social. Al mismo tiempo, algunos empleadores también han tomado medidas para animar a los padres a tomar la baja por licencia concibiendo ayudas a nivel empresarial (recuadro 3.1).

Otro factor que contribuye a los bajos índices de utilización de la licencia de paternidad es el de la atribución de roles de género que perpetúan los estereotipos de los hombres como “sostén de la familia”, ignorando su papel como padres y cuidadores. La presión de los compañeros de trabajo puede reforzar esa atribución e impedir

que los hombres se acojan a la licencia (Kato-Wallace et al. 2014). Para evitar esta tendencia, los empleadores están encontrando cada vez más formas de satisfacer las necesidades de los padres trabajadores, pero la evidencia muestra que éstos siguen siendo reacios a aprovechar plenamente esa ayuda (Koslowski 2018). Suele ocurrir que únicamente cuando otros compañeros de trabajo comienzan a tomar la baja por licencia de paternidad, creando un efecto de bola de nieve, los padres se hacen más propensos a tomar esa baja y superar los roles de género atribuidos (Dahl, Løken y Mogstad 2014). El bajo índice de utilización de la licencia de paternidad en algunos países también se explica por la falta de generosidad de las prestaciones monetarias de la licencia, lo que ocurre cuando ésta se paga a una tarifa a tanto alzado muy baja. Cuando son insuficientes, se corre el riesgo de que las prestaciones monetarias sólo sean atractivas para los padres situados en el extremo más bajo de la distribución salarial.



► Recuadro 3.1. Ejemplos de políticas de ayuda a la licencia de paternidad en el lugar de trabajo

En los últimos diez años se ha producido un cambio considerable en los planos cultural y empresarial para ayudar a los padres, siendo cada vez más las empresas que ofrecen licencias de paternidad y otras medidas de conciliación de la vida profesional y familiar a los nuevos padres de parejas heterosexuales. Las empresas también están ofreciendo “licencias para la creación de vínculo parental” y “licencias de cuidador secundario” para los padres LGBTQI+ y adoptivos, reconociendo los notables beneficios que se derivan de ello para los individuos, las familias y las empresas (McKinsey 2021).

Corresponde a los empleadores el papel clave de ayudar a las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, ofreciendo permisos para los cuidados, entre ellos la licencia de paternidad, y promoviendo su uso. Entre los incentivos puede figurar la facilitación de la reincorporación después del período de licencia, la promoción de modelos de rol entre los directivos de la empresa y la creación de una cultura de apoyo y de un entorno de trabajo tales que el ascenso profesional no se vea obstaculizado por tomar la baja por licencia.

En **Egipto**, el sector privado y la sociedad civil están complementando las prestaciones de seguridad social oficiales. A través de la iniciativa Sekem, llevada a cabo por varias empresas en Egipto, los hombres pueden acogerse a la licencia de paternidad aunque ésta no esté garantizada en la legislación egipcia (OCDE, OIT y CAWTAR 2020).

En **Japón**, Fujitsu ha adoptado diversas medidas para apoyar las responsabilidades de cuidados de sus trabajadores. La empresa ofrece 14 semanas de licencia de paternidad remunerada para los nuevos padres, y entre 2015 y 2017 ha visto aumentar su utilización en 40 puntos porcentuales. Uno de los objetivos de estas medidas ha sido también la disminución de las largas jornadas de trabajo, un problema endémico en Japón que obstaculiza la promoción profesional de las mujeres, que cargan de manera desproporcionada con las responsabilidades de los cuidados. La puesta en práctica en 2017 de su política de teletrabajo pone éste a disposición de la totalidad de los 35.000 empleados de Fujitsu en Japón (OIT 2020).

En 2016, la consultora EY (antes Ernst & Young) renovó la política de licencias para sus empleados en los **Estados Unidos**. La empresa ofrece 16 semanas de licencia parental remunerada a todos los empleados que acojan a un hijo por darle nacimiento o por adopción, subrogación, cuidado familiar o tutela legal. Esta licencia parental sin sesgo de género sustituye a su anterior disposición de 12 semanas de licencia de maternidad y 6 semanas de licencia para los nuevos padres y los padres adoptivos. Como acompañamiento de la nueva política, se hizo un esfuerzo para promover su utilización con el envío de mensajes de apoyo de hombres que ocupaban puestos de dirección. Un año después de hacer efectiva esa política, el índice de utilización de la licencia por parte de padres que se tomaron seis semanas o más aumentó del 19 al 38 por ciento. La expansión y el aumento de la utilización de la licencia de paternidad por los padres también fue atribuido por la empresa a una mayor diversidad de género en su dirección (OIT 2020).

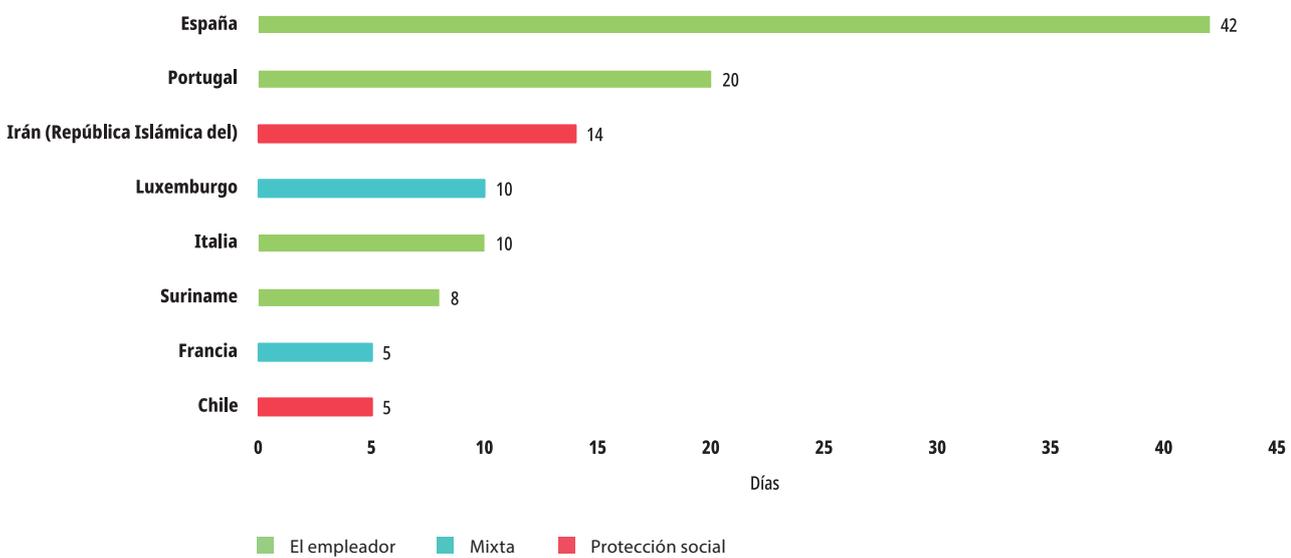
En 2021, Diageo **India**, empresa de bebidas alcohólicas y filial de Diageo PLC, adoptó una política de permisos familiares como parte de su compromiso de construir una cultura de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Esta política, que tiene en cuenta la gestación subrogada, la adopción y la concepción biológica, ofrece a todos los empleados que reúnan los requisitos necesarios una licencia parental de 26 semanas que incluye todas las prestaciones y bonificaciones, con independencia de su género u orientación sexual. Esta licencia para cuidados pueden tomarla los nuevos padres en cualquier momento comprendido en los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo, lo que permite a la madre gestionar mejor su carrera y sus otras prioridades (Diageo 2021).

Ocho países han adoptado recientemente la licencia de paternidad obligatorio

La licencia de paternidad obligatorio significa que los nuevos padres no sólo tienen la opción de tomarse días libres para cuidar a su hijo recién nacido, sino que deben tomarse la baja por licencia de paternidad (gráfico 3.14). Así ocurre, por ejemplo, en Chile, la República Islámica del Irán, Italia, Luxemburgo y Suriname, donde es obligatorio tomarse la duración entera de la licencia de paternidad. En otros países sólo es obligatorio tomarse una parte del tiempo de licencia de paternidad al que se tiene derecho. En Francia son obligatorios cuatro de los 25 días de licencia de

paternidad; en Portugal, 20 de los 25 días, y en España, 42 de los 112 días. En los ocho países en los que la licencia de paternidad es obligatoria en su totalidad o en parte, los ingresos previos del padre se reponen al 100 por ciento. Sin embargo, en España existe un límite máximo de sustitución de ingresos de 4.070,10 euros mensuales, y en Francia el límite es de 3.377 euros mensuales. La fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de paternidad es el seguro social en España, Portugal, Italia y Suriname. En Luxemburgo y en Francia es una mezcla entre el seguro social y la responsabilidad del empleador; mientras que en Chile y en la República Islámica del Irán el coste de la licencia de paternidad lo asumen totalmente los empleadores.

► Gráfico 3.14. Duración de la licencia de paternidad obligatorio y fuente de su financiación en países pertinentes, 2021



Fuente: Análisis de legislaciones nacionales realizados por la OIT



► 3.7. Protección del empleo y no discriminación: Hacia la mejora de los índices de utilización de la licencia de paternidad

Sólo 55 países protegen a los padres de ser despedidos por tomarse la baja por licencia de paternidad

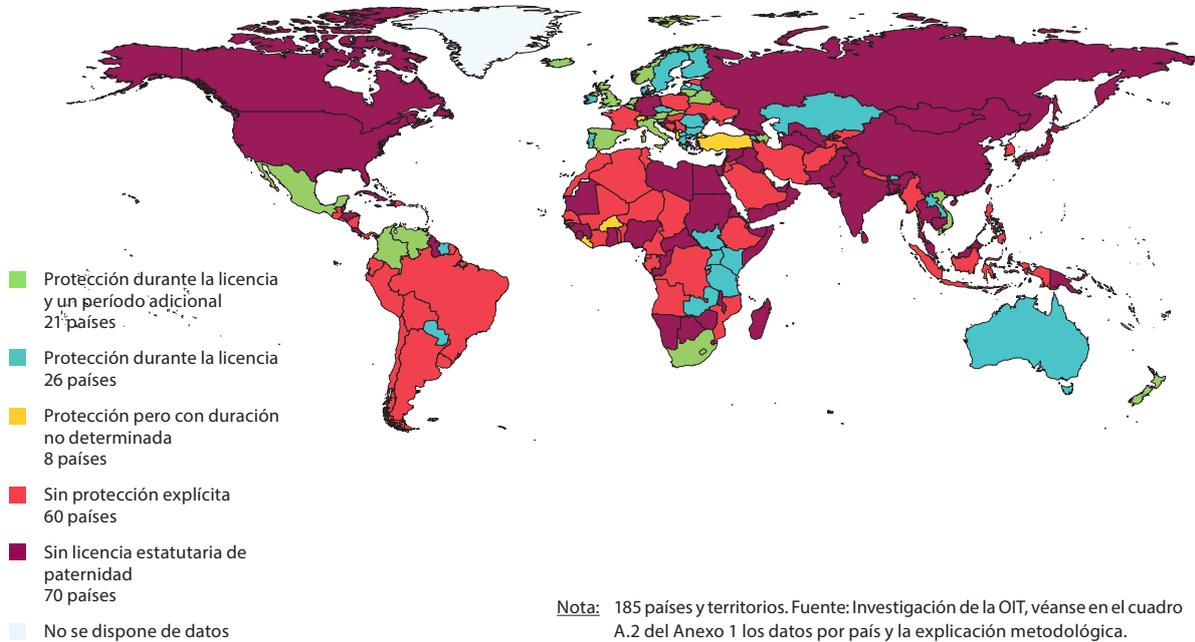
Si no se complementa con medidas adecuadas de protección del empleo y de no discriminación, el derecho a la licencia de paternidad puede quedar sin efecto para la mayoría de quienes lo tienen. La protección contra el despido por acogerse a la licencia de paternidad sigue estando dispersa⁷. De los 115 países con licencia estatutaria de paternidad, 60 no ofrecen a los padres una protección explícita contra el despido relacionado con la licencia de paternidad. Por lo tanto, el 23,2 por ciento de los padres potenciales (462 millones) vive en países sin protección explícita contra el despido durante la propia licencia de paternidad o durante cualquier período adicional posterior a su regreso al trabajo. En ocho países existe una protección explícita contra el despido relacionado con la licencia de paternidad, pero no se determina la duración de dicha protección. En 26 países, la duración de la protección contra el despido durante la licencia de paternidad es sólo durante la propia licencia. Y en los 21 países restantes (donde reside el 7,7 por ciento de los padres potenciales) existe protección durante la licencia y también durante un período adicional (fijado por ley) tras haber acabado la licencia de paternidad (gráfico 3.15, gráfico 3.16 y cuadro 3.8).

La región más proclive a legislar la protección de los padres contra el despido durante la baja por licencia de paternidad es la de Europa y Asia Central (32 países), que ampara al 49,0 por ciento de los padres potenciales de la región; mientras que la menos proclive a hacerlo es la de los Estados Árabes, donde ningún país ofrecía protección contra el despido. Otros ejemplos dignos de mención son los de Colombia, México, Sudáfrica y Viet Nam, todos los cuales obligan a proteger contra la terminación discriminatoria de la relación de trabajo durante la licencia y un período adicional tras la vuelta al trabajo. La protección limitada al período de disfrute del período de licencia de paternidad también rige en Bhután, Kenya, la República Democrática Popular Lao, Paraguay, Rwanda, Sudán del Sur y Suriname.



⁷ En esta sección se examina la protección explícita contra el despido relacionado con la utilización de la licencia de paternidad. Sin embargo, también puede garantizarse la protección contra el despido por haberse tomado la baja por licencia de paternidad mediante disposiciones legales que prohíban la terminación de la relación de trabajo relacionada con responsabilidades familiares, de acuerdo con el artículo 5(d) del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Véase también la base de datos [EPLex database](#) de la OIT, que ofrece información comparativa útil sobre los trabajadores que gozan de una protección especial contra el despido, incluidos los trabajadores con responsabilidades familiares.

► Gráfico 3.15. Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de paternidad, 2021

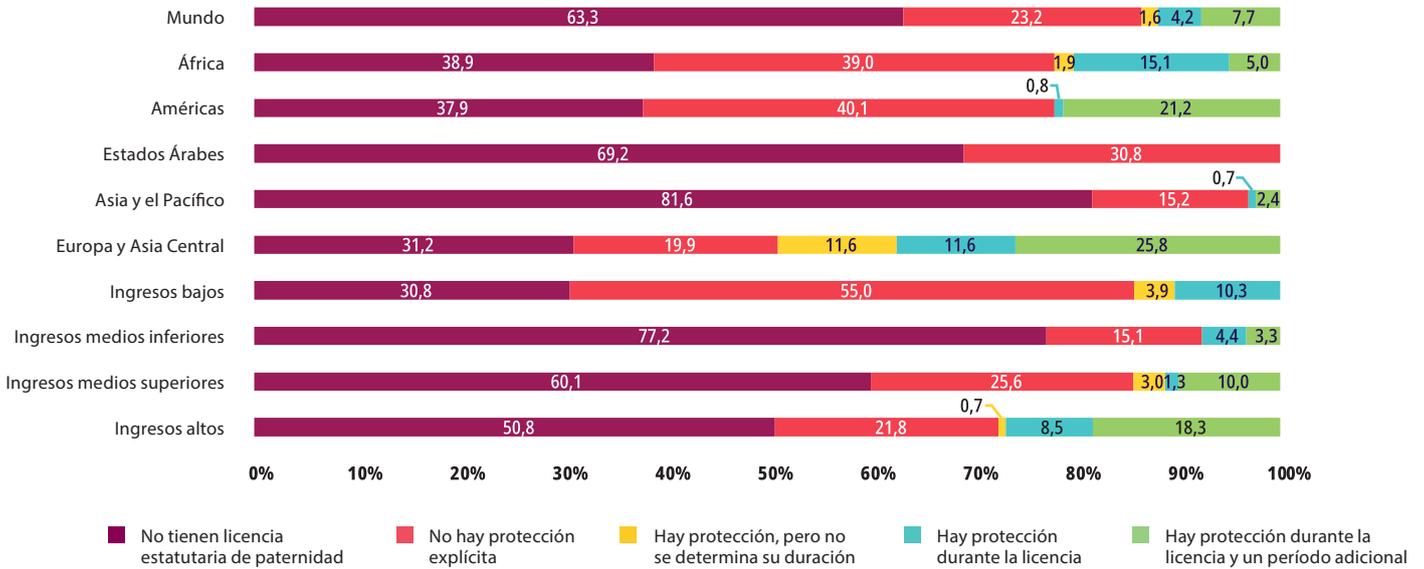


► Cuadro 3.8. Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (número de países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	No hay protección explícita	Hay protección, pero no se determina su duración	Hay protección durante la licencia	Hay protección durante la licencia y un período adicional
Mundo	70	60	8	26	21
África	22	22	2	7	1
Américas	15	13	1	2	3
Estados Árabes	8	3	–	–	–
Asia y el Pacífico	15	11	1	4	2
Europa y Asia Central	10	11	4	13	15
Ingresos bajos	12	11	2	3	–
Ingresos medios inferiores	22	19	–	5	1
Ingresos medios superiores	20	14	3	7	6
Ingresos altos	16	16	3	11	14

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 3.16. Proporción de padres potenciales con respecto a la duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 185 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

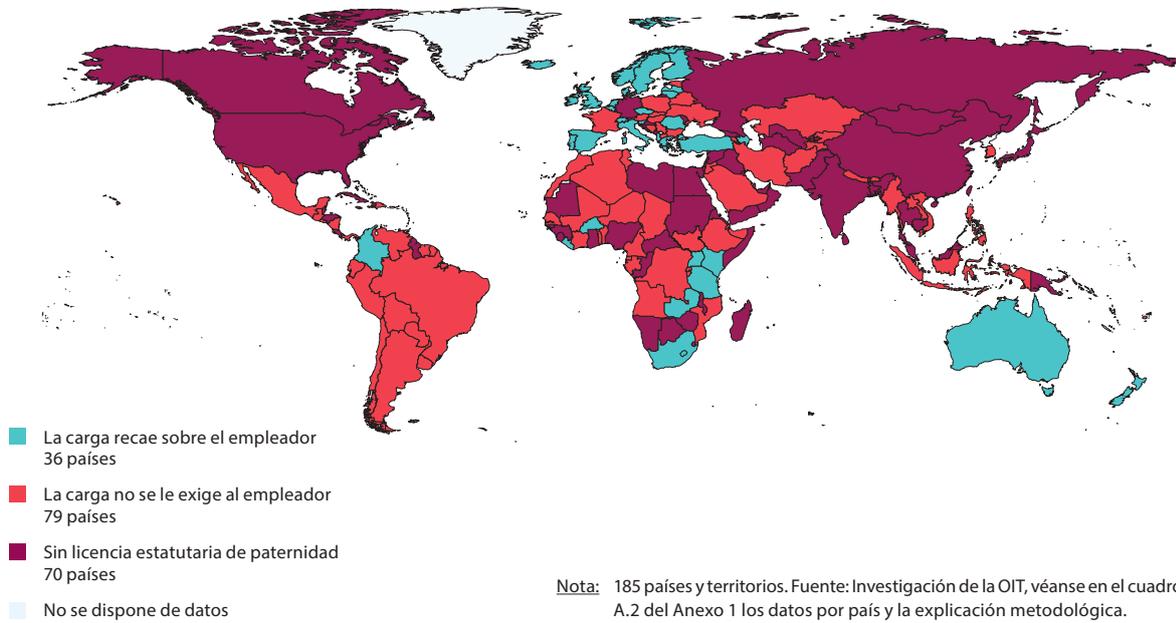
Sólo en 36 países recae sobre los empleadores la carga de probar que los motivos del despido no están relacionados con acogerse a la licencia de paternidad

La mayoría de los países en todo el mundo no brinda a los padres protección en el empleo mediante disposiciones legales que hagan recaer en los empleadores la carga de la prueba de que el padre ha sido despedido por motivos ajenos a haberse tomado la licencia de paternidad. En total, hay 36 países que hacen recaer la carga de la prueba en los empleadores. Lo que se traduce en que el 9 por ciento de los padres potenciales viven en países con este mecanismo de protección

(gráfico 3.17, gráfico 3.18 y cuadro 3.9). Garantizar que recaiga sobre los empleadores la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el disfrute de la licencia de paternidad puede incitar a los padres a hacer valer con más frecuencia sus derechos a la licencia de paternidad.

La región con más países que hacen recaer la carga de la prueba en los empleadores es la de Europa y Asia Central (24 países). Además, hay siete países en África en los que incumbe al empleador exponer las razones del despido, entre ellos Burkina Faso, Kenya, Liberia, Sudáfrica, Uganda, la República Unida de Tanzania y Zambia; dos en las Américas (Colombia y las Islas Vírgenes Británicas); y tres en Asia y el Pacífico (Australia, las Maldivas y Nueva Zelanda).

► Gráfico 3.17. La carga de la prueba de que el despido no está relacionado con la utilización por el trabajador de la licencia de paternidad recae sobre el empleador, 2021

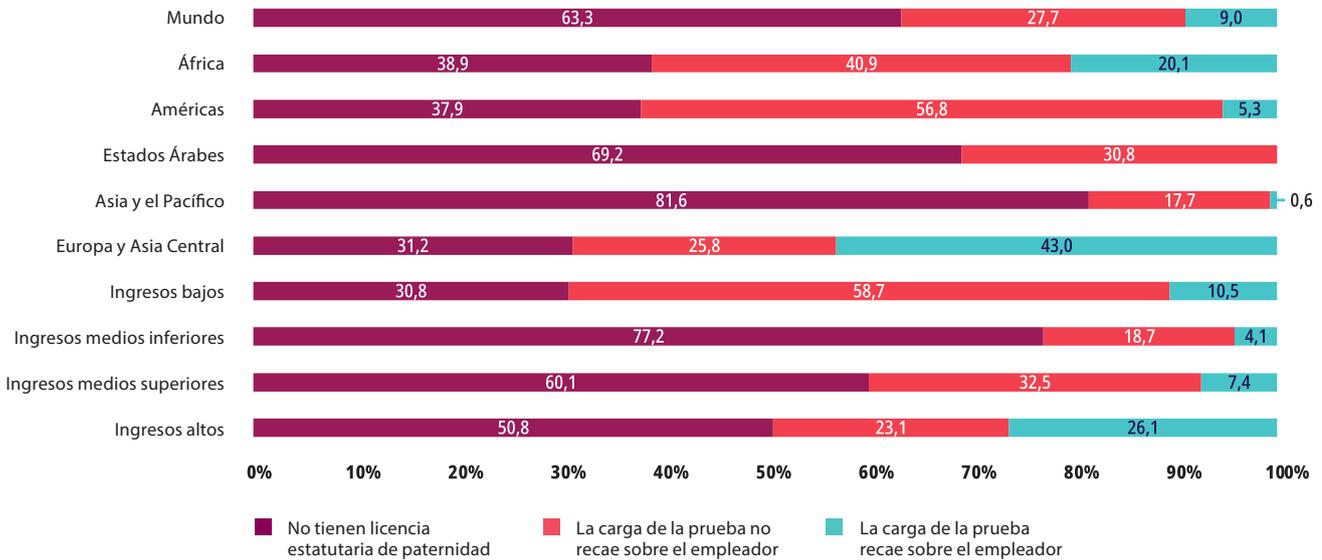


► Cuadro 3.9. La carga de la prueba de que el despido no está relacionado con la utilización por el trabajador de la licencia de paternidad recae sobre el empleador, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	La carga de la prueba no recae sobre el empleador	La carga de la prueba recae sobre el empleador
Mundo	70	79	36
África	22	25	7
Américas	15	17	2
Estados Árabes	8	3	–
Asia y el Pacífico	15	15	3
Europa y Asia Central	10	19	24
Ingresos bajos	12	13	3
Ingresos medios inferiores	22	22	3
Ingresos medios superiores	20	24	6
Ingresos altos	16	20	24

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 3.18. Proporción de padres potenciales con respecto a que la carga de la prueba de que el despido no está relacionado con la utilización por el trabajador de la licencia de paternidad recae sobre el empleador, por región y por grupo de ingresos, 2021)



Nota: 185 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

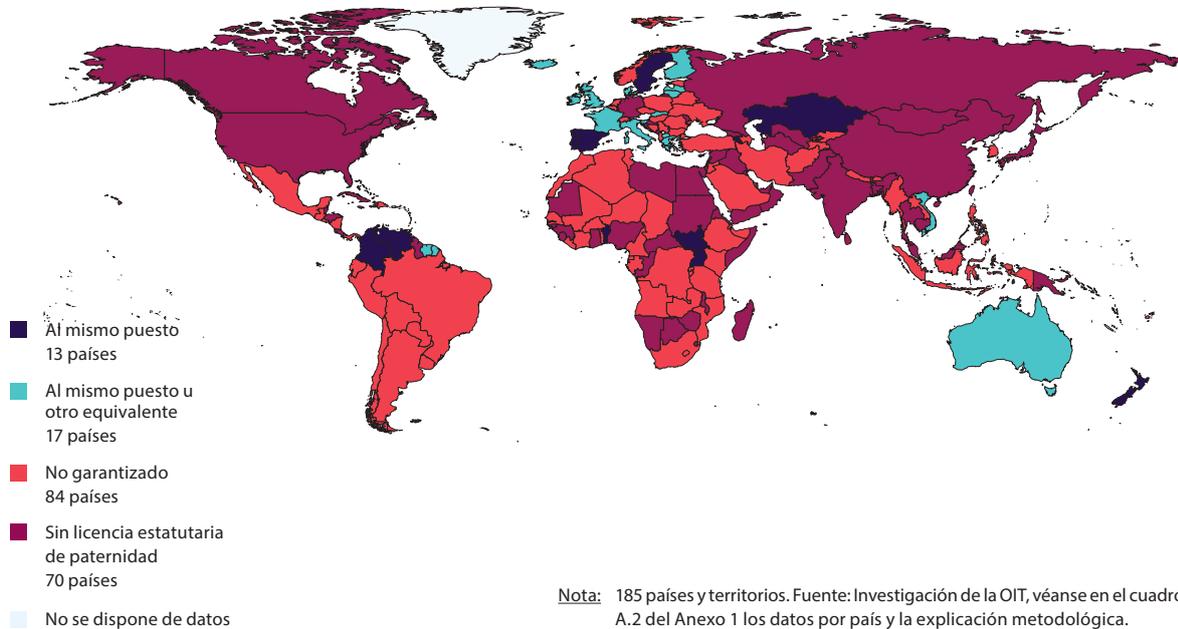
Sólo en 30 países existe el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de paternidad

En 2021, la mayoría de los hombres no residían en países donde se protege el empleo si tienen que tomarse la baja por licencia de paternidad. Entre los 115 países con licencia estatutaria de paternidad, 84 no garantizan el derecho a volver al mismo puesto o a uno equivalente tras la licencia de paternidad. Lo que significa que el 80,6 por ciento de los padres potenciales que pueden tomar la licencia de paternidad⁸ viven en países donde no tienen protección legal para reincorporarse a su función (u otra equivalente) después de su licencia.

A escala mundial, esto significa que sólo el 7,1 por ciento de todos los padres potenciales del mundo tienen derecho a reincorporarse al mismo puesto o a otro equivalente tras la licencia de paternidad, siendo 13 los países que garantizan la reincorporación al mismo puesto (el 2,9 por ciento) y 17 los que garantizan la reincorporación al mismo puesto o a otro equivalente (el 4,2 por ciento) (gráfico 3.19, gráfico 3.20 y cuadro 3.10). Entre los ejemplos del primer grupo de países (el mismo puesto) se encuentran Benín, Colombia y Kirguistán; y entre los del segundo grupo (mismo puesto u otro equivalente) se encuentran Macedonia del Norte, Letonia y Eslovaquia.

⁸ Esta cifra equivale al 29,5 por ciento de todos los hombres del mundo que están en edad reproductiva.

► Gráfico 3.19. Derecho garantizado a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de paternidad, 2021

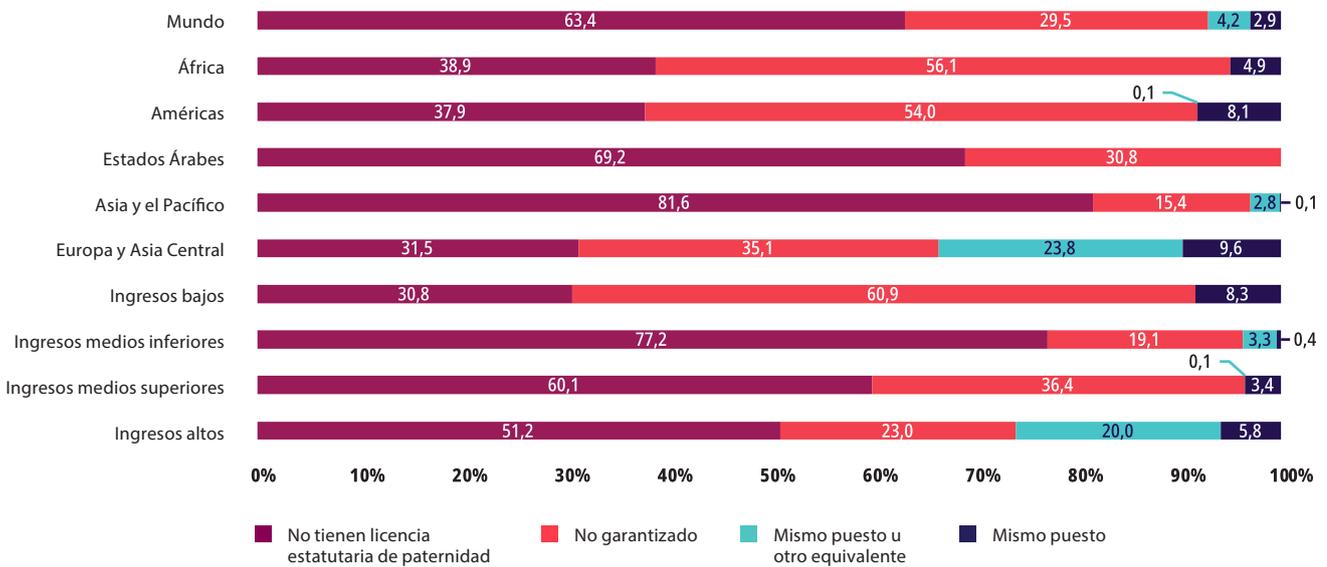


► Cuadro 3.10. Derecho garantizado a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	No garantizado	Mismo puesto u otro equivalente	Mismo puesto
Mundo	70	84	17	13
África	22	29	–	3
Américas	15	16	1	2
Estados Árabes	8	3	–	–
Asia y el Pacífico	15	15	2	1
Europa y Asia Central	10	21	14	7
Ingresos bajos	12	14	–	2
Ingresos medios inferiores	22	23	1	1
Ingresos medios superiores	20	24	2	4
Ingresos altos	16	23	14	6

Nota: 185 países y territorios. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 3.20. Proporción de padres potenciales con respecto al derecho garantizado a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 185 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los datos por país. Véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► 3.8. Síntesis de las conclusiones sobre la licencia de paternidad

En los últimos 10 años los derechos a la licencia de paternidad han estado aumentando en la legislación nacional, reconociendo así el importante papel que desempeña esa licencia para establecer un vínculo con el recién nacido, para ayudar a la sana recuperación de la madre incluso durante la lactancia y para compartir los trabajos de cuidados no remunerados. Cada vez son más los países que han venido adoptando por primera vez el derecho a la licencia de paternidad o aumentando su duración (número de días de permiso). Sin embargo, todavía hay 70 países en los que no se reconoce a los padres la licencia de paternidad. Cuando se legisla sobre ésta, su duración suele ser demasiado corta, está mal remunerada y es de carácter voluntario, por lo que no alcanza el objetivo de transformar el reparto de los trabajos de cuidados no remunerados

entre las mujeres y los hombres. Además, en gran medida este derecho no es accesible para muchas categorías de padres trabajadores, especialmente los autónomos, los padres adoptivos y los que mantienen relaciones homosexuales. Aumentar la accesibilidad al derecho universal a una licencia de paternidad más prolongada, bien remunerada y obligatoria, financiada a través de la protección social con medidas adecuadas de protección del empleo y antidiscriminatorias, impulsará un aumento de los índices de utilización de la licencia de paternidad, reconociendo con ello los derechos y responsabilidades de los hombres en materia de cuidados, promoviendo el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre madres y padres y ofreciendo a los niños su mejor comienzo en la vida.



49

EN 49 PAÍSES LA DURACIÓN ES DE AL MENOS 10 DÍAS

▶ 1 DE CADA 10 HOMBRES



102

PAÍSES TIENEN LICENCIA DE PATERNIDAD REMUNERADA

▶ 4 DE CADA 10 HOMBRES

81

países tienen una licencia de paternidad totalmente remunerada

▶ 3 DE CADA 10 HOMBRES

61

países tienen una licencia de paternidad pagada por el empleador

▶ 3 DE CADA 10 HOMBRES



13

PAÍSES SIGUEN SIN TENER LICENCIA DE PATERNIDAD REMUNERADA

▶ 2 DE CADA 100 HOMBRES



30

PAÍSES TIENEN LICENCIA DE PATERNIDAD PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS

▶ 4 DE CADA 100 HOMBRES



42

PAÍSES TIENEN LICENCIA DE PATERNIDAD PARA PADRES ADOPTIVOS

▶ 1 DE CADA 10 HOMBRES



20

PAÍSES TIENEN LICENCIA DE PATERNIDAD PARA PADRES DEL MISMO SEXO

▶ 6 DE CADA 100 HOMBRES

4 de cada 10 hombres viven en países con licencia de paternidad

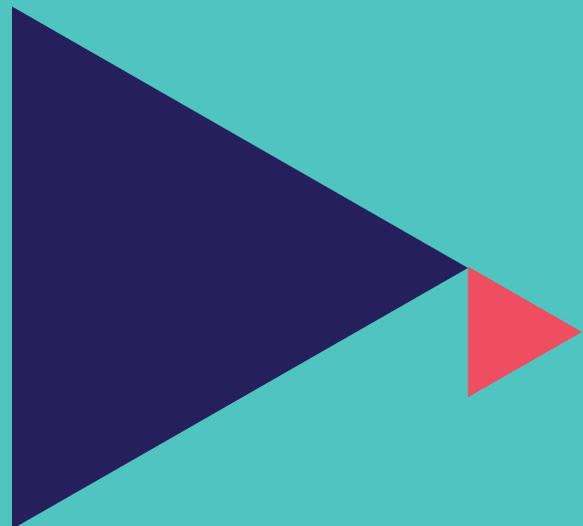
115

PAÍSES TIENEN LICENCIA DE PATERNIDAD



▶ 4

La licencia parental y otras licencias para los cuidados: armonizar las responsabilidades profesionales y familiares a lo largo de la vida



Mensajes clave

▶ ¿Tienen los progenitores derecho a la licencia parental?

- ▶ En 2021, de 185 países sólo 68 reconocen el derecho legal a la licencia parental¹. Esto significa que dos de cada 10 progenitores potenciales² viven en países con ese derecho legal.
- ▶ Desde 2011, solo tres países han adoptado por primera vez la licencia parental.
- ▶ Cuarenta y ocho de los 68 países que admiten derechos de licencia parental están en Europa y Asia Central.

▶ ¿Cuál es la duración de la licencia parental?

- ▶ La duración media de la licencia parental es de 22,1 semanas (5,2 meses)³ en todos los países³ y de 103,5 semanas (casi dos años) en los 68 países que la tienen.
- ▶ Desde 2011, 22 países han aumentado la duración de la licencia parental obligatoria.
- ▶ Cuando se utiliza para suplir las carencias de los servicios de cuidados de la infancia, una licencia parental prolongada, mal remunerada y transferible puede perjudicar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

▶ ¿Se remunera la licencia parental? ¿En qué cuantía?

- ▶ Sólo uno de cada 10 progenitores potenciales vive en países que ofrecen licencia parental remunerada.
- ▶ La licencia parental sigue sin estar remunerada en 21 de los 68 países.
- ▶ Las prestaciones monetarias de la licencia parental no dependen habitualmente de los ingresos previos, lo que penaliza la remuneración de quienes se acogen a ella.
- ▶ Sólo nueve países pagan las prestaciones monetarias por licencia parental a razón de al menos dos tercios de los ingresos previos. Esto significa que sólo uno de cada 100 progenitores potenciales vive en países que reconocen ese derecho legal.
- ▶ Desde 2011, solo nueve países han aumentado las prestaciones monetarias por licencia parental.

1 En los países en los que existe una licencia para el cuidado de los hijos, la misma está comprendida en la licencia parental. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

2 Los "progenitores potenciales" son hombres y mujeres en edad reproductiva, lo que a efectos del presente informe incluye a personas de entre 15 y 49 años.

3 Esta cifra media de 22,1 días es una ponderación según la población y se refiere a los 180 países de los que se dispone de datos de población disponibles. El informe de las Naciones Unidas "Perspectivas de la población mundial: revisión de 2019" no proporciona datos de población para Andorra, las Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves y San Marino. Por lo tanto, se excluye a estos cinco países de los promedios ponderados de población.

Mensajes clave

▶ ¿Quién paga las prestaciones monetarias por licencia parental?

- ▶ Cuando se remunera, la licencia parental se financia a través de la protección social en 42 de los 46 países.

▶ ¿Quién tiene derecho a la licencia parental?

- ▶ Muchas categorías de trabajadores siguen estando excluidas de las disposiciones relativas a la licencia parental.
- ▶ Sólo 36 países ofrecen a los progenitores que trabajan como autónomos igualdad en el derecho a las prestaciones monetarias por licencia parental. Sólo tres de cada 100 trabajadores autónomos de todo el mundo viven en países con tales derechos legales⁴.
- ▶ Sólo 56 países tienen disposiciones sobre licencia parental para progenitores adoptivos. Esto significa que sólo dos de cada 10 progenitores potenciales viven en países con tales derechos legales.
- ▶ Sólo 25 países reconocen la igualdad de derechos de licencia parental a los progenitores del mismo sexo. Sólo uno de cada 10 progenitores potenciales vive en esos países.

▶ ¿Se acogen los padres a la licencia parental?

- ▶ Las tasas de utilización del derecho a licencia parental siguen siendo bajas entre los hombres.
- ▶ Para contrarrestar los bajos índices de utilización de la licencia parental por los hombres, al menos 15 países que la tienen reservan para los padres determinados períodos de licencia.

4 Los datos sobre el empleo autónomo son estimaciones modeladas de la OIT disponibles en ILOSTAT, con la salvedad de Andorra, Antigua y Barbuda, Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves, San Marino y Seychelles.

Mensajes clave

▶ ¿Pueden los progenitores perder su trabajo o ser discriminados por acogerse a la licencia parental?

- ▶ La protección del empleo y la no discriminación relacionadas con la licencia parental podrían mejorar los índices tanto de mujeres como de hombres que se acogen a esa licencia, pero estas protecciones siguen estando dispersas.
- ▶ Sólo 60 países obligan a algún tipo de protección contra el despido por tomarse bajas por licencia parental. Esta disposición sólo afecta a dos de cada 10 progenitores potenciales en todo el mundo.
- ▶ Sólo en 33 países recae sobre los empleadores la carga de demostrar que el despido no está relacionado con el disfrute de la licencia parental. Sólo siete de cada 100 progenitores potenciales en todo el mundo viven en países con este tipo de disposiciones.
- ▶ De 68 países, 43 garantizan el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente después de la licencia parental. Lo que se traduce en que sólo uno de cada 10 progenitores potenciales en todo el mundo vive en estos países.

▶ ¿Existe una licencia de cuidados de larga duración para los trabajadores con responsabilidades familiares?

- ▶ Con el envejecimiento de las sociedades, las licencias remuneradas para cuidados de larga duración pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de atender las nuevas y crecientes necesidades de cuidados.
- ▶ Sin embargo, sólo 55 países reconocen por ley el derecho a tales licencias. Sólo dos de cada 10 adultos⁵ en el mundo viven en ellos.
- ▶ Sólo en 34 países se remunera la licencia de cuidados de larga duración. Esto significa que sólo uno de cada 10 adultos de todo el mundo vive en países que reconocen por ley estos derechos.
- ▶ Cuando se remunera, la licencia de cuidados de larga duración está financiada por la protección social, pero quienes trabajan como autónomos siguen estando en gran parte excluidos del derecho a esa licencia.

5 A efectos del presente informe, por "adulto" se entiende toda persona de entre 15 y 65 años.

Mensajes clave

▶ ¿Se benefician los trabajadores con responsabilidades familiares de la licencia por motivos urgentes?

- ▶ De 183 países, 127 reconocen legalmente la licencia por motivos urgentes. Esto significa que seis de cada 10 adultos de todo el mundo viven en países donde existen esas licencias.
- ▶ En 101 países, las licencias por motivos urgentes son remuneradas. Sólo cinco de cada 10 adultos de todo el mundo residen en ellos.
- ▶ En 90 de los 101 países que cuentan con licencias remuneradas por motivos urgentes, la fuente de su financiación es el empleador. En consecuencia, gran parte de quienes trabajan como autónomos siguen estando excluidos del derecho a ellas.

► 4.1. La importancia de garantizar cuidados continuos a lo largo de la vida

Además de las licencias de maternidad y paternidad, existen otras políticas de permisos y modalidades de trabajo que pueden ayudar a los trabajadores a conciliar su trabajo con las responsabilidades familiares. Para hacer frente a los acontecimientos de la vida en los que es necesaria una baja más prolongada, el tipo de permiso más frecuente es la licencia parental para cuidar de los hijos pequeños. Las disposiciones sobre permisos por motivos familiares que van más allá de la crianza de los hijos y las modalidades de trabajo flexible están menos extendidas, pero se están haciendo más habituales como consecuencia del envejecimiento de la población, las transformaciones del mundo del trabajo y las crisis sanitarias como la pandemia de COVID-19. Juntas, estas medidas desempeñan un papel complementario pero crucial de apoyo a la armonización de los cuidados y al empleo a lo largo del ciclo de la vida.

En el presente capítulo se examina la legislación nacional sobre las disposiciones relativas a la licencia parental, así como otros permisos especiales para los trabajadores con responsabilidades familiares. En la primera parte se estudian tres aspectos clave relacionados con la licencia parental estatutaria, a saber, su duración, el derecho a prestaciones monetarias y la fuente de estas prestaciones (secciones 4.2 a 4.5). También se analizan las disposiciones sobre la licencia parental para quienes trabajan como autónomos, para los progenitores adoptivos y para los progenitores del mismo sexo (sección 4.6), la utilización de la licencia parental (sección 4.7) y la situación de las disposiciones nacionales sobre protección del empleo y no discriminación relacionadas con la licencia parental (sección 4.8). En la segunda parte del capítulo se examina la situación de la legislación nacional con respecto a las políticas en materia de licencias para cuidados de larga duración y licencias por motivos urgentes (sección 4.9).

► 4.2. Concesión del derecho a la licencia parental: Derechos de licencia para cuidados tras la licencia de maternidad y paternidad

La licencia parental⁶ es un permiso de larga duración al que pueden acogerse los progenitores para cuidar de sus hijos una vez expirados los permisos de maternidad y paternidad. Aunque normalmente se puede acoger a ella cualquiera de los dos progenitores, las mujeres la utilizan más. Sin embargo, cuando ambos progenitores se toman la baja por licencia parental, los beneficios tanto para ellos como para los hijos son numerosos. Conceder licencias para cuidados con remuneración y con protección del empleo una vez finalizadas las licencias de maternidad y paternidad es

importante para que el trabajador pueda conciliar sus responsabilidades de cuidados y su empleo, especialmente cuando no se dispone de forma generalizada de servicios de calidad y asequibles para el cuidado de los hijos que se ajusten al horario laboral de los progenitores. En estos casos, la licencia parental es un elemento clave de la “continuidad de las políticas de cuidados” que son necesarias hasta el comienzo de la educación primaria universal y obligatoria para proteger la posición de los padres en la fuerza de trabajo. Para que la licencia parental desempeñe este papel, debería diseñarse de manera que tienda a

6 En el presente informe, la licencia parental incluye también la licencia para el cuidado de los hijos; véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

preservar la igualdad de género en el trabajo. De los estudios se desprende que, cuando los padres la toman, la licencia parental reduce el estado de agotamiento entre las madres trabajadoras y se incentiva a los hombres a asumir una mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado a largo plazo, contribuyendo con ello a cambiar los roles de género asignados. También hay indicios de que cuando los padres se acogen a la licencia parental, los hijos consiguen desarrollarse mejor, pues se benefician de la interacción y la estimulación que reciben de ambos progenitores y no de uno solo. Otro de los beneficios de la licencia parental para los hijos es la mejora de su salud debido a la mayor frecuencia de la lactancia materna (Adema, Clarke y Frey 2015; Levtoev et al. 2015; OIT 2018; Estados Unidos 2016).

Aunque todavía no existe un Convenio de la OIT consagrado a la licencia parental, la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)⁷, y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)⁸ contienen disposiciones sobre la licencia parental. Según estas Recomendaciones, tras el permiso de maternidad, cualquiera de los dos progenitores debería poder disponer de un período de licencia parental sin renunciar a su empleo y protegiéndose sus derechos laborales. La duración y las condiciones de este periodo de licencia, así como su remuneración y otros aspectos, como el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores, no los fijan las Recomendaciones, sino que deberían determinarse a nivel nacional⁹.

A nivel de la Unión Europea (UE), los requisitos mínimos relativos a la licencia parental se establecen en la Directiva de la UE 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. La Directiva garantiza un período mínimo de cuatro meses de permiso parental a los trabajadores que sean progenitores. También amplía de uno a dos meses el período mínimo de permiso parental que no puede transferirse de un progenitor al otro, al tiempo que mantiene el derecho de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de

permiso parental. La Directiva especifica que el permiso parental debe ser remunerado, pero no da ninguna indicación sobre el nivel de su compensación.

A nivel mundial, dos de cada diez progenitores potenciales viven en los 68 países que tienen derechos de licencia parental

En todo el mundo, hay 68 países (de un total de 185) que otorgan por ley una licencia parental a los hogares, y en ellos vive el 21,3 por ciento de todos los progenitores potenciales del mundo (gráfico 4.1, gráfico 4.2 y cuadro 4.1)¹⁰. En otras palabras, sólo 831 millones de progenitores potenciales en el mundo viven en países en los que existe un derecho estatutario de licencia parental¹¹. Y el número de países que ofrecen este tipo de licencia se ha mantenido en gran parte estático durante la última década, ya que solo tres nuevos países (Angola, Ecuador y los Emiratos Árabes Unidos) adoptaron por primera vez legislación sobre la licencia parental entre 2011 y 2021 (cuadro 4.2).

De los 68 países que ofrecen derechos de licencia parental, 48 están en Europa y Asia Central

Detrás del panorama mundial relativo a la concesión de la licencia parental hay una importante diversidad. Europa y Asia Central es la región en la que esa licencia es más frecuente (48 de los 68 países que la tienen). En ella, el 98,3 por ciento de los progenitores potenciales tienen derecho por ley a la licencia parental, siendo Andorra, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Mónaco y Suiza los únicos países en los que la ley no la contempla. En otras regiones, la oferta de sistemas de licencia parental es mucho

7 Artículo 22.

8 Artículo 10(3-4).

9 Recomendación núm. 191, párr. 10 (3), y Recomendación núm. 165, párrafo 22 (2).

10 La duración de la licencia parental se expresa como el número total de semanas de que disponen los hogares.

11 En una minoría de países los derechos legales a la licencia parental pueden restringirse sólo a las mujeres.

más limitada (cuadro 4.1). En las Américas, de 34 países sólo en cinco se reconoce por ley el derecho a dicha licencia. Esto significa que sólo el 37,8 por ciento de los progenitores potenciales de la región (gráfico 4.2) viven en países con licencia parental estatutaria. En los Estados Árabes, este derecho legal solo se encuentra en la legislación de Bahrein, Jordania, la República Árabe Siria y los Emiratos Árabes Unidos, habiendo introducido este último país una semana de licencia parental totalmente remunerada en 2020. Esto significa que solo una cuarta parte de los progenitores potenciales de los Estados Árabes vive en países con licencia parental estatutaria. En el África Subsahariana, el derecho a la licencia parental es una realidad sólo en tres de 47 países, a saber, Angola (que introdujo cuatro semanas de licencia

parental no remunerada en 2015), Burkina Faso y Chad. Lo que significa que sólo el 15,8 por ciento de los progenitores potenciales de la región viven en países con licencia parental estatutaria. En el norte de África, Egipto y Marruecos otorgan la licencia parental sin remuneración durante 104 y 52 semanas, respectivamente. Sin embargo, las tasas de informalidad generalizada hacen que en la práctica sea problemático para los progenitores de la región asegurarse la licencia parental. Del mismo modo, en Asia y el Pacífico el derecho a la licencia parental es una rareza en la legislación nacional. Apenas el 4,1 por ciento de los progenitores potenciales de la región vive en los seis países en los que existe el derecho legal a la licencia parental: Australia, Japón, Maldivas, Mongolia, Nueva Zelandia y la República de Corea.

► 4.3. Duración de la licencia parental: El largo camino hacia la universalidad de los servicios de cuidados infantiles

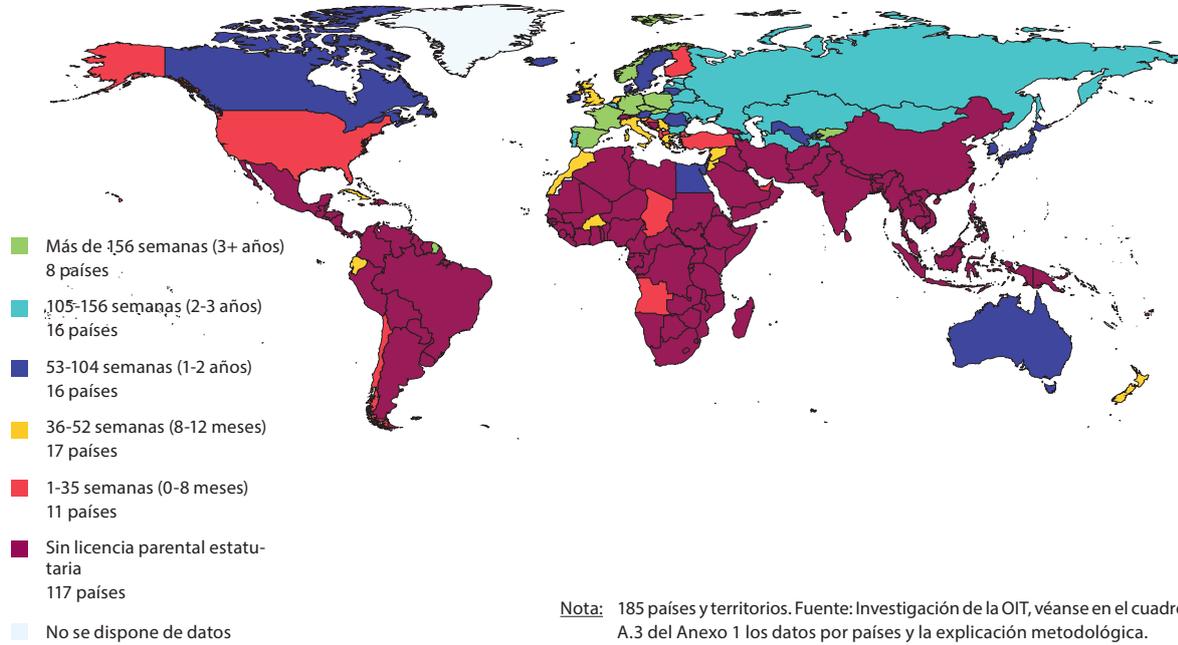
A nivel mundial, la duración media de la licencia parental es de 22,1 semanas

En 2021, la duración media de la licencia parental en todos los países es de 22,1 semanas (5,1 meses), y de 103,5 semanas (casi dos años) en los 68 países que tienen licencia parental¹². En 40 de estos 68 países, la duración de la licencia parental es superior a un año, y el 11,7 por ciento de los progenitores potenciales de todo el mundo (454 millones) viven en estos países. Concretamente, en 16 países la duración de la licencia parental está entre uno y dos años; en otros 16 países está entre dos y tres años; y en ocho países es superior a tres años.

En 28 países, donde vive el 9,7 por ciento de los progenitores potenciales, la duración de la licencia parental es de un año o menos. Existe una correlación entre la duración de la licencia parental y el grupo de ingresos al que pertenece un país, ya que los países de los grupos de ingresos entre bajos y medios superiores ofrecen, de media, entre 6,1 y 11,5 semanas de permiso, frente a la media de 98,3 semanas que registran los países de ingresos altos que ofrecen la licencia parental.

12 El informe "Perspectivas de la Población Mundial de las Naciones Unidas: Revisión de 2019" no proporciona datos de población para Andorra, las Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves y San Marino. Por lo tanto, se excluye a estos cinco países de los promedios ponderados de población.

► Gráfico 4.1. Duración de la licencia parental de que disponen los hogares, 2021

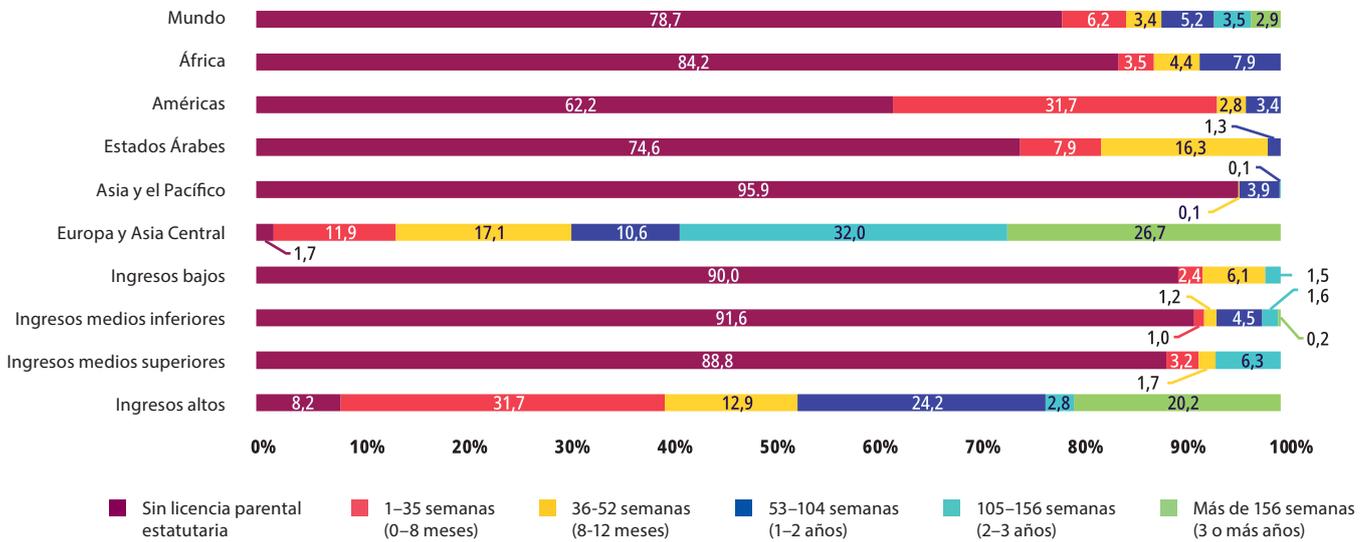


► Cuadro 4.1. Duración de la licencia parental de que disponen los hogares, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	Licencia parental estatutaria	1-35 semanas (0-8 meses)	36-52 semanas (8-12 meses)	53-104 semanas (1-2 años)	105-156 semanas (2-3 años)	Más de 156 semanas (3 o más años)	Duración media del permiso parental en todos los países (semanas)	Duración media del permiso parental en los países que lo tienen (semanas)
Mundo	117	68	11	17	16	16	8	22,1	103,5
África	49	5	2	2	1	-	-	10,9	69,1
Américas	29	5	2	2	1	-	-	10,9	28,9
Estados Árabes	7	4	1	2	1	-	-	9,6	37,7
Asia y el Pacífico	27	6	-	2	3	1	-	4,3	103,5
Europa y Asia Central	5	48	6	9	10	15	8	147,4	149,9
Ingresos bajos	24	4	1	2	-	1	-	6,1	61,4
Ingresos medios inferiores	39	8	1	1	2	3	1	8,4	99,9
Ingresos medios superiores	34	16	3	6	-	7	-	11,5	103,0
Ingresos altos	20	40	6	8	14	5	7	98,3	107,2

Nota: 185 países y territorios. - = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.2. Proporción de progenitores potenciales que viven en países con licencia parental, por duración de la licencia parental de que disponen los hogares, por región y por grupo de ingresos, 2021 (por ciento)



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Desde 2011, 22 países han aumentado la duración de la licencia parental estatutaria

Durante los diez últimos años, 22 países de todo el mundo han aumentado la duración de la licencia parental vigente, sobre todo en Europa y Asia Central. Desde 2011, 17 países de esta región, como Bélgica, Dinamarca y Estonia, han aumentado la duración de la licencia parental vigente (cuadro 4.2). Al mismo tiempo, otros países la han reducido, en algunos casos para garantizar que las licencias, aunque más breves, estén mejor pagadas, lo que puede favorecer la reincorporación de las mujeres al trabajo. Por ejemplo, en 2019 el Gobierno de Suecia reformó su régimen de licencia parental, reduciendo la duración de la licencia contemplada de 80 semanas (65 de las cuales remuneradas al 80 por ciento de los ingresos previos hasta determinado tope y otras 15 remuneradas a tanto alzado), a 68 semanas (56 de las cuales remuneradas al 80 por ciento de los ingresos previos y 12 remuneradas a tanto alzado).

Entre 2011 y 2021 también se observaron en otras regiones reformas legales que ampliaron la licencia parental. En las Américas, las nuevas leyes de Canadá y Cuba han aumentado la duración de la licencia parental de 37 a 69 semanas y de 39 a 52 semanas (un año), respectivamente (cuadro 4.2). Al mismo tiempo, Ecuador ha introducido por primera vez 39 semanas de licencia parental no remunerada. En los Estados Árabes, Bahrein aumentó la licencia parental no remunerada de 26 a 78 semanas, y los Emiratos Árabes Unidos introdujeron por primera vez dos semanas de licencia parental. En Asia y el Pacífico, entre las novedades figura la de Australia, que duplicó la duración de la licencia parental y ahora reconoce a los hogares el derecho a 104 semanas, de las cuales 18 se remuneran a razón del salario mínimo federal. En 2019, la República de Corea también ha aumentado de 52 a 104 semanas la duración de la licencia parental para las familias, que se remunera al 80 por ciento de los ingresos previos durante los tres primeros meses y al 50 por ciento durante los tres meses siguientes.

► Cuadro 4.2. Países que han aumentado la duración de la licencia parental o han introducido la licencia parental entre 2011 y 2021

	País	2011			2021		
		Duración de la licencia parental (semanas)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación	Duración de la licencia parental (semanas)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación
África	Angola	n/a	n/a	n/a	4 (sólo para las madres)	No remunerada	No remunerada
Américas	Canadá	37 (para uno u otro progenitor, 35 remuneradas)	55	Protección social	69 (licencia parental normal de hasta 40 semanas o licencia ampliada de hasta 69 semanas)	55% durante 40 semanas. Sube hasta 43 semanas cuando ambos progenitores toman la baja y comparten las prestaciones	Protección social
	Cuba	39 (para uno u otro progenitor)	60	Protección social	52 (hasta que el hijo cumple 12 meses para uno u otro progenitor o el cuidador)	60	Protección social
	Ecuador	n/a	n/a	n/a	39 (9 meses para uno u otro progenitor)	No remunerada	No remunerada
Estados Árabes	Bahréin	26 (sólo para las madres)	No remunerada	No remunerada	78 (18 meses)	No remunerada	No remunerada
	Emiratos Árabes Unidos	n/a	n/a	n/a	2 (5 días laborables para cada progenitor)	100	A cargo del empleador
Asia y el Pacífico	Australia	52 (para uno u otro progenitor, 18 remuneradas)	Tarifa a tanto alzado (salario mínimo federal)	Protección social	104 (52 semanas para cada progenitor, 18 remuneradas para el cuidador principal)	Tarifa a tanto alzado (salario mínimo federal)	Protección social
	República de Corea	52 (para uno u otro progenitor)	40	Protección social	104 (1 año para cada progenitor)	80% durante los 3 primeros meses. 50% durante los 9 meses siguientes	Protección social
Europa y Asia Central	Albania	2 (12 días para uno u otro progenitor)	100	A cargo del empleador	35 (4 meses para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada
	Bélgica	34 (17 semanas para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social	139 (4 meses más 1 año en el sistema de crédito de tiempo para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social
	Bulgaria	26 (182 días para uno u otro progenitor)	90	Protección social	156 (104 semanas para uno u otro progenitor más 6 meses no remunerados para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social
	Chipre	13 (para uno u otro progenitor)	No remunerada	No remunerada	36 (18 semanas para cada progenitor, pero sólo pueden tomarse 5 al año)	No remunerada	No remunerada
	Chequia	156 (para uno u otro progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social	312 (156 semanas para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social
	Dinamarca	32 (para uno u otro progenitor)	100	Mixta	64 (32 semanas para cada progenitor)	100% durante 32 semanas por familia	Mixta

País	2011			2021		
	Duración de la licencia parental (semanas)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación	Duración de la licencia parental (semanas)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación
Estonia	36 (para uno u otro progenitor)	No remunerada	No remunerada	156 (hasta que el hijo cumple 3 años para uno u otro progenitor)	100% durante 62 semanas	Protección social
Alemania	156 (para uno u otro progenitor, 52 remuneradas)	67	Protección social	312 (3 años para cada progenitor)	65% durante 12 meses para uno u otro progenitor	Protección social
Grecia	34 (17 semanas para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada	51 (4 meses no remunerados para cada progenitor más 3.6 meses remunerados de licencia extra para uno u otro progenitor)	Tarifa a tanto alzado durante 2 meses por progenitor y 100% de los ingresos previos durante la licencia en bloque de 3,6 meses	A cargo del empleador
Islandia	39 (13 semanas remuneradas para uno u otro progenitor más 13 semanas no remuneradas cada progenitor)	80	Protección social	121 (12 meses remunerados para uno u otro progenitor más 4 meses no remunerados cada progenitor)	80% durante 12 meses	Protección social
Irlanda	34 (17 semanas para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada	62 (26 semanas no remuneradas para cada progenitor más 5 semanas remuneradas para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado durante 5 semanas	Protección social
Malta	26 (13 semanas para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada	35 (4 meses para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada
Noruega	59 (49 o 59 según el nivel de remuneración)	80% durante 59 semanas o 100% durante 49 semanas	Protección social	163 (59 semanas para uno u otro progenitor más 1 año para cada progenitor)	80% durante 59 semanas o 100% durante 49 semanas	Protección social
Polonia	156 (para uno u otro progenitor, 104 remuneradas)	60% durante 26 semanas y una tarifa a tanto alzado durante 104 semanas	Protección social	188 (32 semanas más 36 meses para uno u otro progenitor)	100% durante 6 semanas, 60% durante 26 semanas y una tarifa a tanto alzado durante 36 meses	Protección social
Portugal	47 (licencia parental inicial de 17 o 21 semanas más licencia adicional de 13 semanas para cada progenitor)	17 semanas al 100% o 21 semanas al 80%. 13 semanas más al 25%	Protección social	130 (3 meses para cada progenitor más 2 años si se utilizó la licencia parental)	25% durante 3 meses para cada progenitor más 2 años no remunerados	Protección social
Eslovaquia	156 (para uno u otro progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social	312 (Hasta que el hijo tenga 3 años para cada progenitor)	Prestación de tarifa a tanto alzado durante 128 semanas	Protección social
Reino Unido	26 (13 semanas para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada	36 (18 semanas para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada

Nota: 25 países. n/a = no aplicable (es decir, no hay licencia parental). * En esta columna, entre paréntesis, se ofrecen más detalles y/o restricciones contempladas en la legislación. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica, y OIT 2014a.

Si se utiliza para suplir las carencias de los servicios de cuidados infantiles, una licencia parental prolongada, mal remunerada y transferible perjudica la situación de las mujeres en el mercado de trabajo

A falta de servicios de cuidados infantiles universales, de calidad y asequibles (véase el capítulo 7), la licencia parental desempeña un papel fundamental para subvenir a las necesidades de los progenitores en materia de cuidados y garantizar una continuidad de las políticas de cuidados que evite que aquéllos abandonen la población activa. El acceso a la licencia parental también refleja las preferencias de una parte de los progenitores con respecto al cuidado de sus hijos, que siguen estando condicionadas por las normas de género¹³.

Por tanto, el diseño de las políticas de licencia parental es importante. Los datos muestran que la licencia parental, cuando es extremadamente prolongada, se remunera mal y es transferible entre los progenitores, puede ir en detrimento de las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo, penalizando su participación en el empleo, su remuneración y su acceso a puestos directivos (OIT 2019b). Por ejemplo, en algunos países las licencias parentales prolongadas pueden considerarse como medio de subvenir a los cuidados de los hijos pequeños y, de paso, reducir la necesidad de servicios públicos de guarderías para niños de cero a dos años, servicios que son escasos y requieren grandes inversiones. Por ejemplo, en Chequia existe una licencia parental de tres años por progenitor, una de las más prolongadas del mundo, dotada con una prestación familiar total de 11.461 euros. Sin embargo, en ese país no existe ningún tipo de servicio público de guardería para niños de cero a dos años; por consiguiente, el derecho a una licencia parental de tres años funciona como sustituto de los servicios públicos de guardería.

Dado que son las mujeres las que tienden a tomar la mayor parte de las bajas por licencia parental, un largo período de tiempo fuera del trabajo significa perder tiempo para acumular nuevas aptitudes profesionales y reforzar las existentes, lo que repercute en la brecha de género en cuanto a pensiones y salarios. Esto puede tener más incidencia en la economía de hoy, en la que las técnicas y las tecnologías cambian rápidamente (Kaufman 2020). Varios estudios han tratado de estimar la duración óptima de la licencia parental evaluando las preferencias personales y estimando el impacto de la duración de la licencia en la participación en el empleo, en los salarios y en la carrera profesional de las mujeres. Por un lado, los datos del International Social Survey Programme (ISSP) de 2012 correspondientes a 41 países de ingresos altos y medios (que representan el 62 por ciento de la población mundial) relativos a las actitudes muestran que la duración media preferida de la licencia era de algo más de un año (12,3 meses), y que hombres y mujeres coincidían más o menos en esta duración. En promedio, las mujeres consideraban que los progenitores debían tener derecho a una licencia de 12,8 meses, mientras que los hombres consideraban que la licencia debía ser de 11,7 meses (ISSP 2012, citado en OIT 2018a). Por otro lado, los primeros indicios mostraban que nueve meses de licencia parental aumentaban las tasas de empleo de las mujeres en un 4 por ciento, pero reducían sus ingresos horarios en un 3 por ciento (Ruhm 1998). En otro estudio se ha concluido que, según cálculos aproximados, ocho meses de licencia parental reducen la proporción de mujeres en ocupaciones de alto nivel en un 1,5 por ciento y los salarios de las mujeres en la intermediación financiera en un 7,3 por ciento (Akgunduz y Plantenga 2013). Los datos de los países de la OCDE confirman que una licencia parental de menos de dos años aumenta las tasas de empleo de las mujeres pero, por otro lado, amplía la brecha de género en materia de ingresos entre quienes trabajan a tiempo completo, si bien una legislación que obliga a la igualdad salarial puede mitigar esos efectos (Thevenon y Solaz 2013).

¹³ Datos del International Social Survey Programme (2012, citado en OIT 2018a) representativos del 62 por ciento de la población mundial muestran que el 39 por ciento de los encuestados considera que el cuidado de los hijos y su financiación corresponden exclusivamente a la familia.

► 4.4. Adecuación de las prestaciones monetarias de la licencia parental: Sostener la seguridad de los ingresos para los cuidados

Garantizar la seguridad de los ingresos mediante prestaciones monetarias adecuadas de licencia parental sigue siendo importante durante el período de licencia que sigue a la licencia de maternidad y de paternidad, pues con estas prestaciones puede sostenerse el derecho de los progenitores a prestar cuidados al tiempo que se protege su situación en el mercado de trabajo. Sin embargo, habitualmente la licencia parental no está vinculada a los ingresos previos y tiende más a no estar remunerada o a estarlo a una tarifa más baja que en el caso de otras políticas de licencias para cuidados, lo que penaliza la remuneración de quienes se acogen a ella.

Un total de 46 países ofrecen el derecho a una licencia parental remunerada

En todo el mundo hay 68 países que conceden licencias parentales, y 46 de ellos ofrecen prestaciones monetarias durante la licencia (gráfico 4.3 y cuadro 4.3). En otras palabras, sólo el 11,2 por ciento de los progenitores potenciales de todo el mundo (437 millones de personas) viven en países con derecho legal a una licencia parental remunerada. En 21 países¹⁴, donde viven 392 millones de progenitores potenciales, la licencia parental no es remunerada, lo que significa que sólo la tomarán quienes puedan permitírselo (gráfico 4.4). La licencia parental no remunerada contribuye a devaluar aún más el trabajo de cuidados no remunerado y a promover una distribución desigual del trabajo de cuidar a los hijos dentro del hogar (OIT 2018a). En particular, la no remuneración de la licencia parental puede inducir al progenitor con menores ingresos, que las más de las veces es la madre, a tomar la baja fomentando al tiempo que los padres continúen trabajando a tiempo completo y profundizando aún más la desigualdad de género.

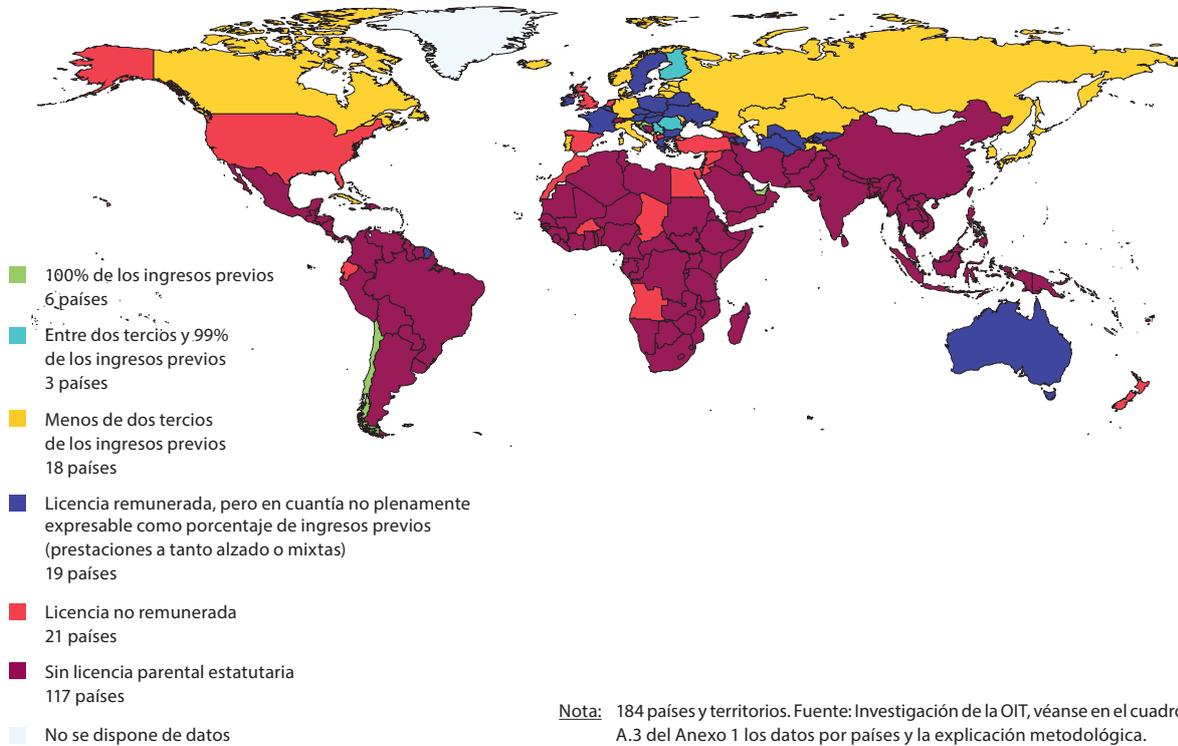
Sólo en nueve países las prestaciones monetarias por licencia parental se pagan a dos tercios como mínimo de los ingresos previos

En muchos de los países en los que existen prestaciones monetarias por licencia parental (19), éstas se pagan a tanto alzado o combinando una cuantía a tanto alzado y un porcentaje de los ingresos previos¹⁵. Por ejemplo, en Polonia la licencia parental se paga al 100 por ciento de los ingresos previos durante seis semanas, mientras que los 36 meses restantes se pagan a tanto alzado. En 18 países, las prestaciones monetarias de esa licencia suponen menos de dos tercios de los ingresos previos, que es la norma establecida por el Convenio núm. 183 de la OIT para la licencia de maternidad bien remunerada. En estos países, las prestaciones monetarias por licencia parental oscilan entre el 25 por ciento de los ingresos sustituidos durante tres meses en Portugal y el 60 por ciento de esos ingresos sin tope alguno en Cuba. En nueve países, donde vive el 0,9 por ciento de los progenitores potenciales, las prestaciones monetarias por licencia parental superan los dos tercios de los ingresos previos. Concretamente, en Serbia, Finlandia y Rumania las prestaciones monetarias por licencia parental se sitúan en el 66,7, el 70 y el 85 por ciento de los ingresos previos, respectivamente. Sólo en Chile, Croacia, Eslovenia, Luxemburgo y Montenegro equivalen tales prestaciones al 100 por ciento de los ingresos previos. Del mismo modo, en los Emiratos Árabes Unidos se sustituye la totalidad de los ingresos del progenitor que está de baja, pero la licencia parental, la más breve del mundo, es sólo de una semana por progenitor.

14 Falta información sobre la concesión de prestaciones monetarias por licencia parental en Mongolia.

15 La cuantía total de las prestaciones monetarias de la licencia parental se calcula en función de las prestaciones monetarias disponibles durante la licencia parental y, en su caso, la licencia para el cuidado de los hijos.

► Gráfico 4.3. Cuantía de las prestaciones monetarias por licencia parental, 2021

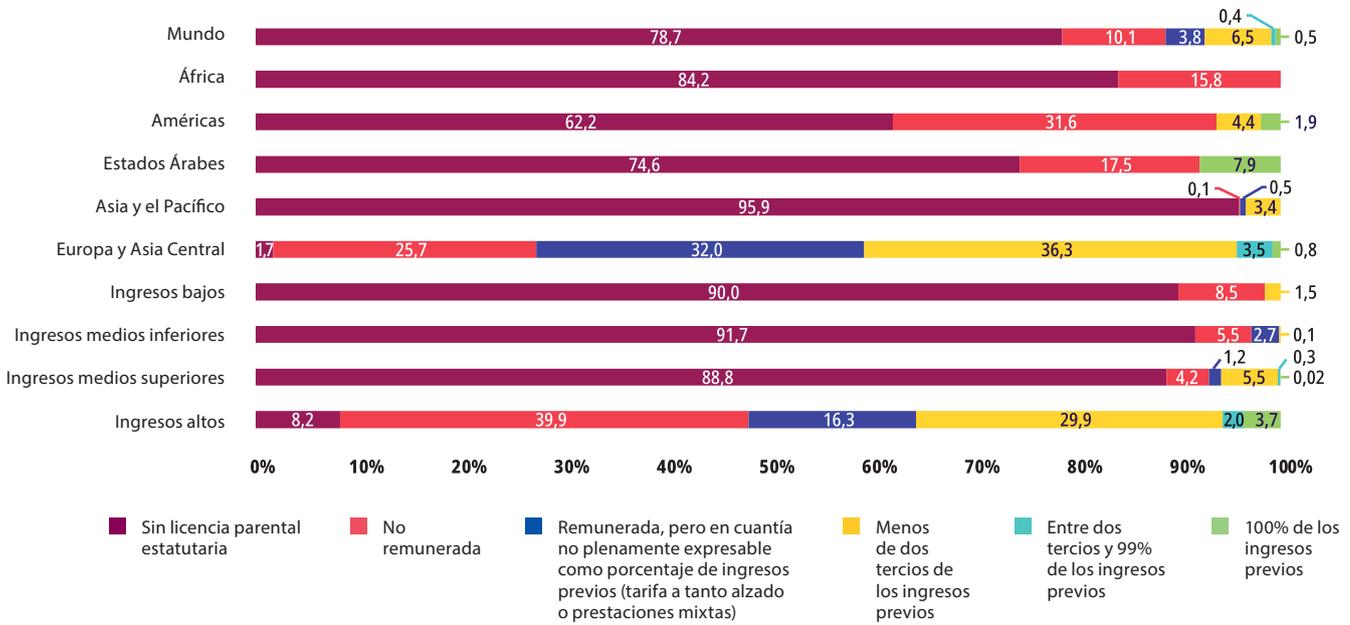


► Cuadro 4.3. Cuantía de las prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	No remunerada	Remunerada, pero en cuantía no plenamente expresable como porcentaje de ingresos previos (tarifa a tanto alzado)	Menos de dos tercios de los ingresos previos	Entre dos tercios y 99% de los ingresos previos	100% de los ingresos previos
Mundo	117	21	19	18	3	6
África	49	5	–	–	–	–
Américas	29	2	–	2	–	1
Estados Árabes	7	3	–	–	–	1
Asia y el Pacífico	27	2	1	2	–	–
Europa y Asia Central	5	9	18	14	3	4
Ingresos bajos	24	3	–	1	–	–
Ingresos medios inferiores	39	3	3	1	–	–
Ingresos medios superiores	34	6	5	3	1	1
Ingresos altos	20	9	11	13	2	5

Nota: 184 países y territorios; Mongolia ofrece licencia parental, pero no se dispone de información sobre la concesión de prestaciones monetarias. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.4. Proporción de progenitores potenciales, por cuantía de las prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 179 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Desde 2011, sólo nueve países han aumentado las prestaciones monetarias por licencia parental

Entre 2011 y 2021, nueve países aumentaron las prestaciones monetarias por licencia parental, habiendo abandonado seis de ellos la licencia no remunerada (cuadro 4.4). En particular, en la República de Corea la tasa media de sustitución de ingresos durante las 52 semanas de licencia parental es ahora del 58 por ciento, frente al 40 por ciento en 2011. Otros países que han reformado las prestaciones monetarias por licencia parental se encuentran en la región de Europa y Asia Central.

En ella, varios países de la UE-27 han modificado las legislaciones existentes sobre licencia parental para cumplir con la nueva Directiva europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que hace obligatoria la licencia parental remunerada sin indicar la tasa de sustitución de ingresos¹⁶. Entre estos países se encuentran Croacia, Eslovenia, Estonia, Grecia, Irlanda y Rumania. Además, dos países de la región que no pertenecen a la UE-27 (Armenia y Kazajstán) también han aumentado la generosidad de las remuneraciones monetarias de la licencia parental.

16 Directiva de la UE 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

► Cuadro 4.4. Países que han aumentado o introducido las prestaciones monetarias por licencia parental entre 2011 y 2021

País	2011			2021			
	Duración de la licencia parental (semanas)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación	Duración de la licencia parental (semanas)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación	
Asia y el Pacífico	República de Corea	52 (para uno u otro progenitor)	40	Protección social	104 (1 año para cada progenitor)	80% durante los 3 primeros meses, 50% durante los 9 meses siguientes	Protección social
	Armenia	156 (para uno u otro progenitor o para el cuidador real)	No remunerada	No remunerada	156 (3 años para uno u otro progenitor)	Tarifa a tanto alzado para hijos de hasta 2 años	Protección social
	Croacia	104 (para uno u otro progenitor)	No remunerada	No remunerada	35 (4 meses remunerados para cada progenitor)	100	Protección social
Europa y Asia Central	Estonia	36 (para uno u otro progenitor)	No remunerada	No remunerada	156 (para uno u otro progenitor hasta que el hijo cumple 3 años)	100% durante 62 semanas	Protección social
	Grecia	34 (17 semanas para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada	51 (4 meses no remunerados para cada progenitor más 3,6 meses remunerados de licencia extra para uno u otro progenitor)	Tarifa a tanto alzado durante 2 meses por progenitor y 100% de los ingresos previos durante el bloque de 3,6 meses de licencia	A cargo del empleador
	Irlanda	34 (17 semanas para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada	62 (26 semanas no remuneradas para cada progenitor más 5 semanas remuneradas para para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado durante 5 semanas	Protección social
	Kazajstán	156 (para uno u otro progenitor)	No remunerada	No remunerada	156 (para uno u otro progenitor o el cuidador real hasta que el hijo cumple 3 años)	100% durante 52 semanas	Protección social
	Rumania	104 (para uno u otro progenitor)	75	Protección social	104 (2 años para uno u otro progenitor)	85	Protección social
	Eslovenia	37 (para uno u otro progenitor)	90	Protección social	37 (130 días para cada progenitor)	100	Protección social

Nota: * Entre paréntesis se incluyen otros detalles y/o restricciones previstas por la ley en esta columna. Fuente: Investigación de la OIT (véanse en el cuadro A.4 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica); OIT 2014a.

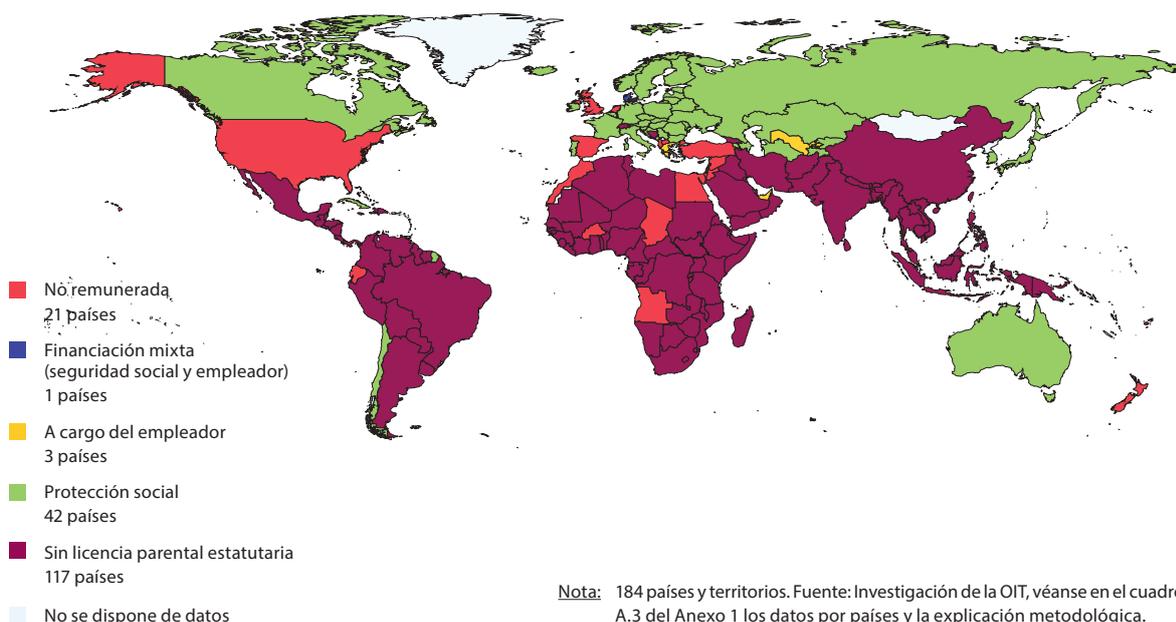
► 4.5. Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental: Hacer sostenible una responsabilidad colectiva

En 42 de los 46 países con licencia parental remunerada, este derecho se financia a través de la protección social

En todo el mundo, la fuente más común de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental es la protección social. En 42 de los 46 países con licencia parental remunerada, las prestaciones monetarias se pagan a través de la protección social (gráfico 4.5). Lo que significa que en todo el mundo hay 404 millones de personas (el 10,4 por ciento de todos los progenitores potenciales) que viven en países donde la protección social financia la licencia parental (cuadro 4.5 y gráfico 4.6). En los cuatro países restantes, Dinamarca paga prestaciones monetarias por licencia parental

financiadas conjuntamente por los empleadores y la protección social, mientras que en Grecia, los Emiratos Árabes Unidos y Uzbekistán el empleador es el único responsable del pago de esas prestaciones. La fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental dibuja un patrón por regiones según el cual de los países que pagan las prestaciones monetarias a través de la protección social la mayoría (36) se encuentran en la región de Europa y Asia Central, y otros tres (Canadá, Chile y Cuba), en la región de las Américas. Del mismo modo, en Asia y el Pacífico, donde las mujeres suelen cargar en el ciclo de su vida con la doble penalización de tener que cuidar de los hijos y posteriormente de los progenitores cuando envejecen, sólo Australia, Japón y la República de Corea se valen de la protección social para el pago de las prestaciones monetarias por licencia parental.

► Gráfico 4.5. Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental, 2021



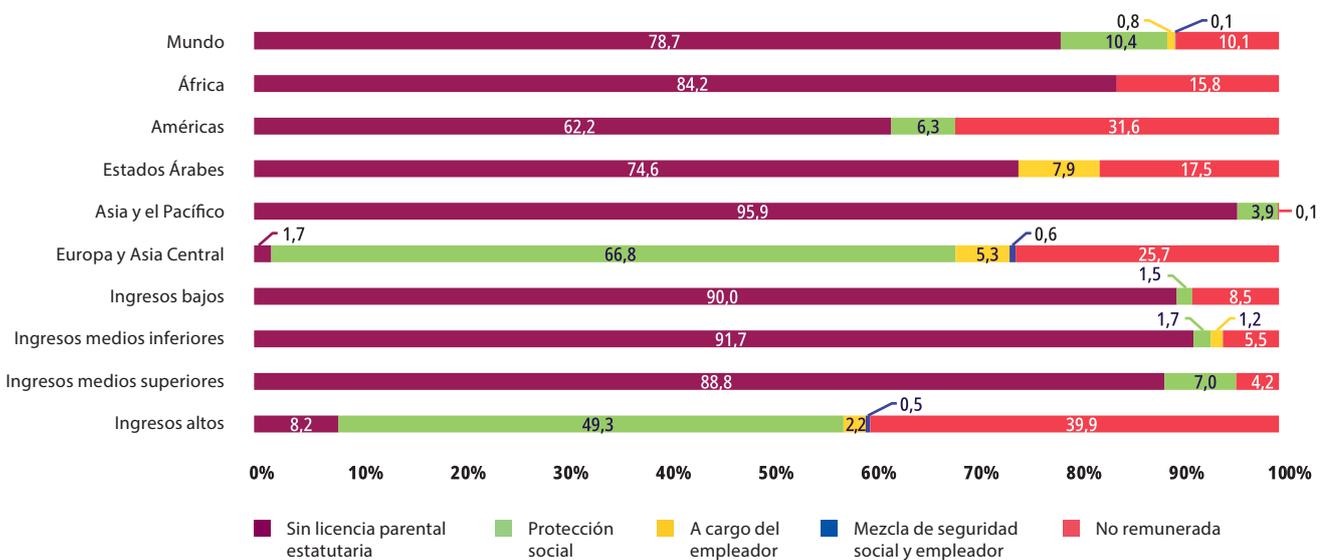
Nota: 184 países y territorios. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Cuadro 4.5. Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	Protección social	A cargo del empleador	Mezcla de seguridad social y empleador	No remunerada
Mundo	117	42	3	1	21
África	49	–	–	–	5
Américas	29	3	–	–	2
Estados Árabes	7	–	1	–	3
Asia y el Pacífico	27	3	–	–	2
Europa y Asia Central	5	36	2	1	9
Ingresos bajos	24	1	–	–	3
Ingresos medios inferiores	39	3	1	–	3
Ingresos medios superiores	34	10	–	–	6
Ingresos altos	20	28	2	1	9

Nota: 184 países y territorios; Mongolia ofrece licencia parental, pero no se dispone de información sobre la concesión de prestaciones monetarias. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.6. Proporción de progenitores potenciales, por fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 179 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 4.6. La concesión de la licencia parental a determinadas categorías de trabajadores: Muchas categorías de trabajadores siguen estando excluidas de la licencia parental

Como en el caso de las licencias de maternidad y paternidad, con frecuencia sólo determinadas categorías de trabajadores y progenitores pueden disfrutar del derecho a la licencia parental y las correspondientes prestaciones monetarias. Los trabajadores a tiempo completo de familias tradicionales (por ejemplo, madre, padre e hijos o hijas) son los más proclives a tener ese derecho. En contraste con ello, el reconocimiento de derechos de licencia parental a quienes trabajan como autónomos, a los progenitores adoptivos y a los progenitores del mismo se encuentra más disperso.

Este último país tiene un régimen especial que permite a los trabajadores autónomos contribuir voluntariamente al sistema de protección social para poder acceder a las prestaciones monetarias. En África y en los países de ingresos medios de la región de Asia, ningún trabajador autónomo tiene derecho a prestaciones monetarias por licencia parental. La situación requiere legislaciones sobre licencia parental que sean más inclusivas, especialmente en estas regiones, en las que una parte muy importante del empleo lo absorbe el empleo por cuenta propia.

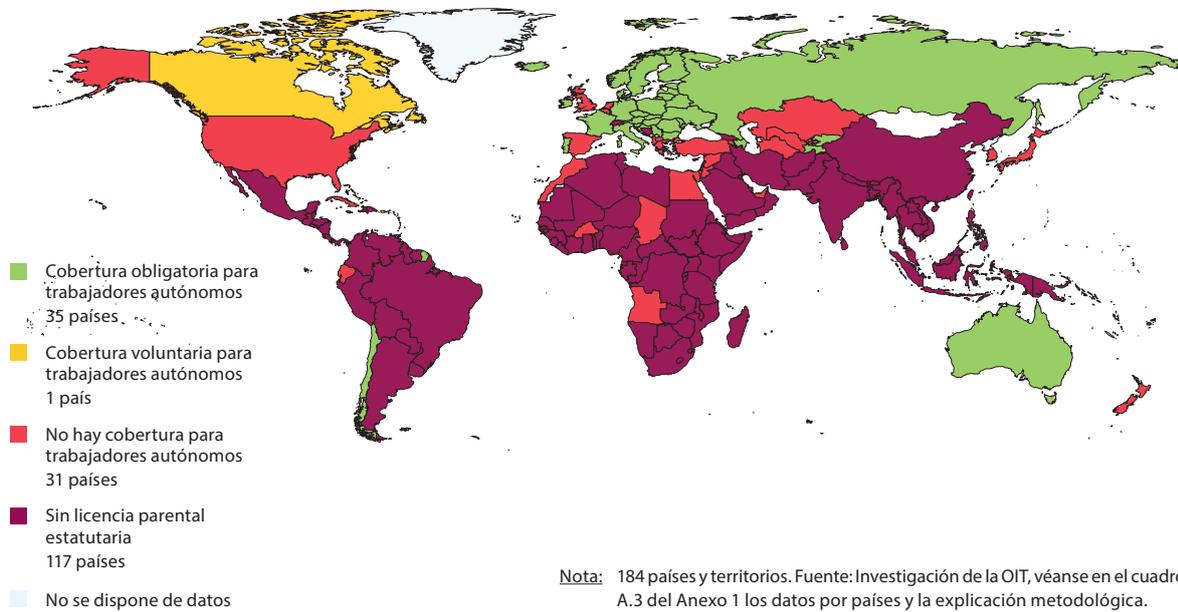
Los datos indican que incluso en los países en los que tienen derecho a prestaciones monetarias por licencia parental, los trabajadores autónomos tienden a utilizar menos días que sus homólogos asalariados. Por ejemplo, en Suecia, donde tienen derecho a recibir una prestación económica por licencia parental con un tope máximo, los trabajadores autónomos de uno y otro sexo se toman permisos parentales más cortos que los trabajadores asalariados. Esto se debe principalmente al tope fijado para la sustitución de ingresos así como a la propia naturaleza del trabajo por cuenta propia, que hace muy costoso darse de baja (Anxo y Ericson 2015).

Sólo 3 de cada 100 trabajadores autónomos viven en países donde hay prestaciones monetarias por licencia parental

De los 46 países del mundo que tienen licencia parental remunerada, 36 extienden el derecho a disfrutarla a los trabajadores autónomos (gráfico 4.7). En otras palabras, de los 1.500 millones de trabajadores autónomos¹⁷ que hay en el mundo, sólo 47 millones (el 3,1 por ciento) viven en países en los que pueden acceder a prestaciones monetarias por licencia parental (gráfico 4.8). La mayoría de los países que ofrecen prestaciones monetarias por licencia parental a esos trabajadores se encuentran en Europa y Asia Central, con tres excepciones: Australia, Chile y Canadá.

¹⁷ Los datos relativos al empleo como autónomos son estimaciones modeladas de la OIT disponibles en ILOSTAT, con la salvedad de Andorra, Antigua y Barbuda, Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves, San Marino y las Seychelles.

► Gráfico 4.7. Disponibilidad de prestaciones monetarias por licencia parental para trabajadores autónomos, 2021

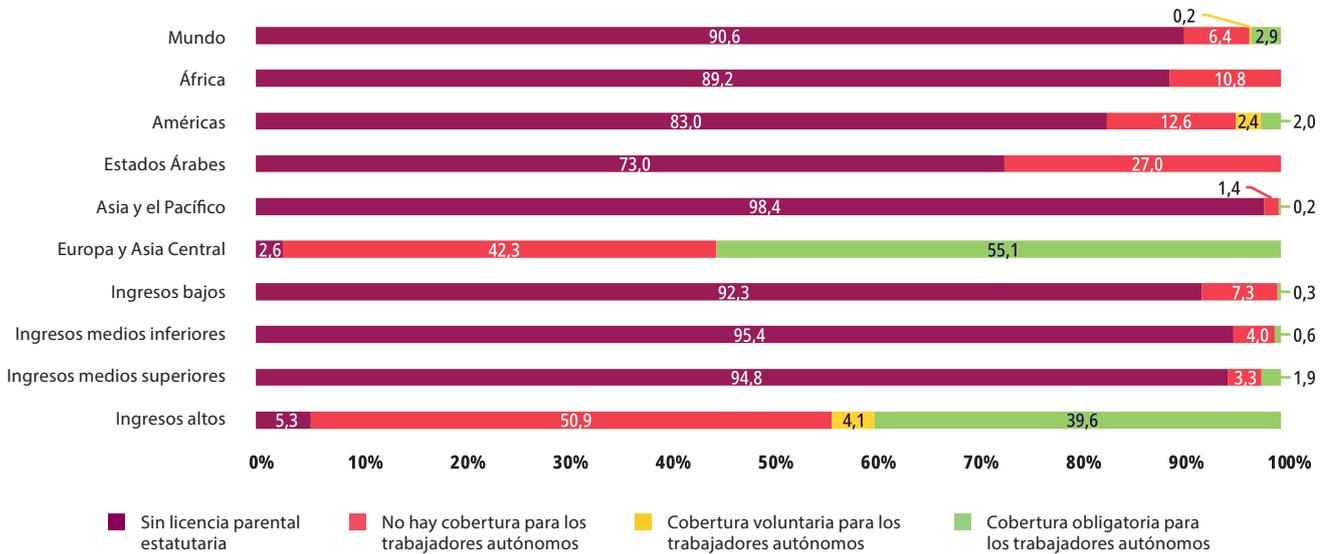


► Cuadro 4.6. Disponibilidad de prestaciones monetarias por licencia parental para trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	No hay cobertura para los trabajadores autónomos	Cobertura voluntaria para los trabajadores autónomos	Cobertura obligatoria para los trabajadores autónomos
Mundo	117	31	1	35
África	49	5	–	–
Américas	29	3	1	1
Estados Árabes	7	4	–	–
Asia y el Pacífico	27	4	–	1
Europa y Asia Central	5	15	–	33
Ingresos bajos	24	3	–	1
Ingresos medios inferiores	39	4	–	3
Ingresos medios superiores	34	10	–	6
Ingresos altos	20	14	1	25

Nota: 184 países y territorios; Mongolia ofrece licencia parental, pero no se dispuso de información sobre la concesión de prestaciones monetarias. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► **Gráfico 4.8.** Proporción de trabajadores autónomos, por disponibilidad de prestaciones monetarias por licencia parental para trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 177 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Sólo dos de cada diez progenitores potenciales viven en países en los que se tiene derecho a la licencia parental al adoptar niños

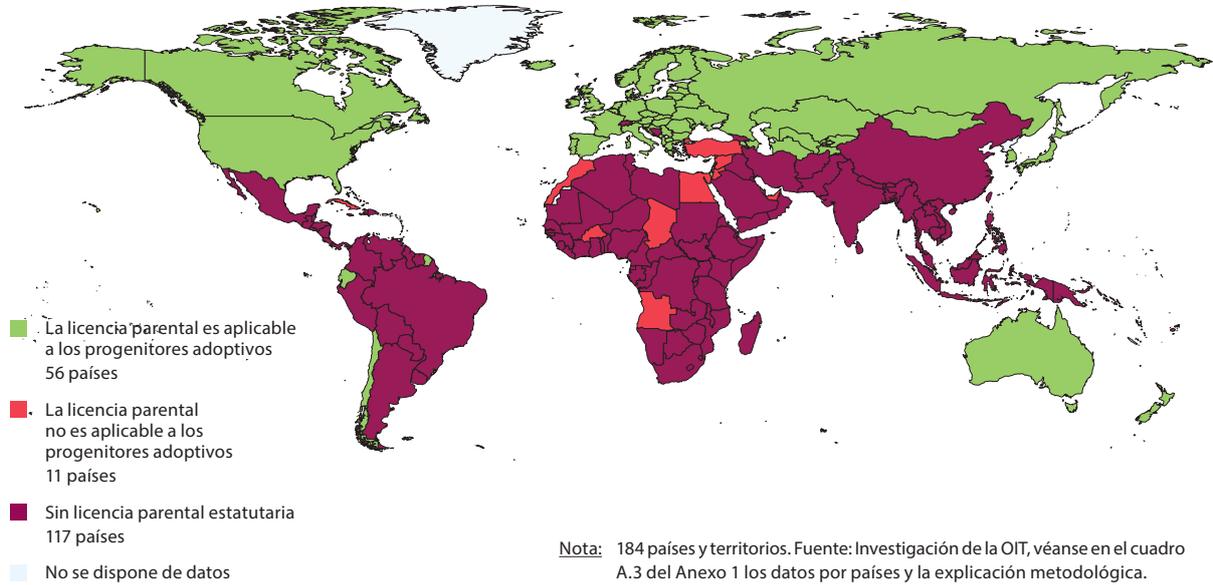
De los 68 países del mundo que ofrecen la licencia parental, 56 reconocen a los progenitores adoptivos el derecho a ella (gráfico 4.9)¹⁸. En estos 56 países viven 655 millones de progenitores potenciales, es decir, el 16,8 por ciento del total mundial (gráfico 4.10). Las legislaciones más inclusivas sobre licencia parental se encuentran en Europa y Asia Central, donde de los 48 países en los que hay derecho a ella, 47 se lo reconocen a los progenitores adoptivos.

La única excepción es Turquía, donde estos progenitores no disfrutan de ese derecho. Los progenitores adoptivos residentes en las Américas sólo tienen derecho a disfrutar de licencia parental en cuatro de los cinco países de la región que la tienen. En Asia y el Pacífico, sólo Australia, la República de Corea, Japón, Mongolia y Nueva Zelandia reconocen a los progenitores adoptivos el derecho legal a la licencia parental. En los Estados Árabes y en África no hay ningún país que se lo reconozca.



¹⁸ Falta información sobre Bahrein relativa a la concesión de licencia parental a progenitores adoptivos

► Gráfico 4.9. Aplicabilidad de la licencia parental a los progenitores adoptivos, 2021

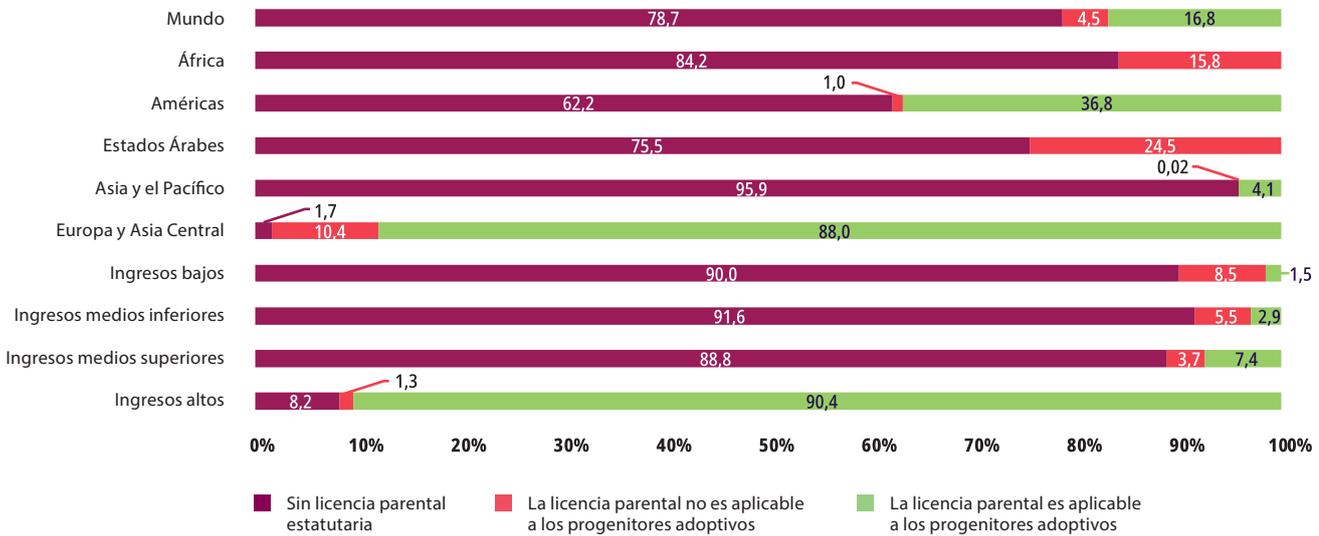


► Cuadro 4.7. Aplicabilidad de la licencia parental a los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	La licencia parental no es aplicable a los progenitores adoptivos	La licencia parental es aplicable a los progenitores adoptivos
Mundo	117	11	56
África	49	5	–
Américas	29	1	4
Estados Árabes	7	3	–
Asia y el Pacífico	27	1	5
Europa y Asia Central	5	1	47
Ingresos bajos	24	3	1
Ingresos medios inferiores	39	3	5
Ingresos medios superiores	34	4	12
Ingresos altos	20	1	38

Nota: 184 países y territorios; Bahrein ofrece la licencia parental, pero no se dispuso de información sobre si la ofrece a los padres adoptivos. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.10. Proporción de progenitores potenciales con respecto a la aplicabilidad de la licencia parental a los progenitores adoptivos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 179 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Sólo uno de cada diez progenitores potenciales vive en países que reconocen el derecho a la licencia parental a las parejas del mismo sexo

En las dos últimas décadas, el estatus jurídico y la aceptación social de las parejas del mismo sexo han avanzado considerablemente, sobre todo en países de ingresos altos. Los datos de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex indican que hay 22 países en el mundo que reconocen y prevén el matrimonio entre personas del mismo sexo y 28 países en los que las leyes protegen las relaciones de pareja del mismo sexo (Carroll y Ramón Méndez 2017). Cabe destacar que el estatus legal del reconocimiento de dichos matrimonios y parejas tiene un efecto directo sobre muchos derechos relacionados con el empleo, como la licencia por motivos familiares, las prestaciones por dependencia, la cobertura médica y los derechos a una pensión (Thomas y Weber 2019).

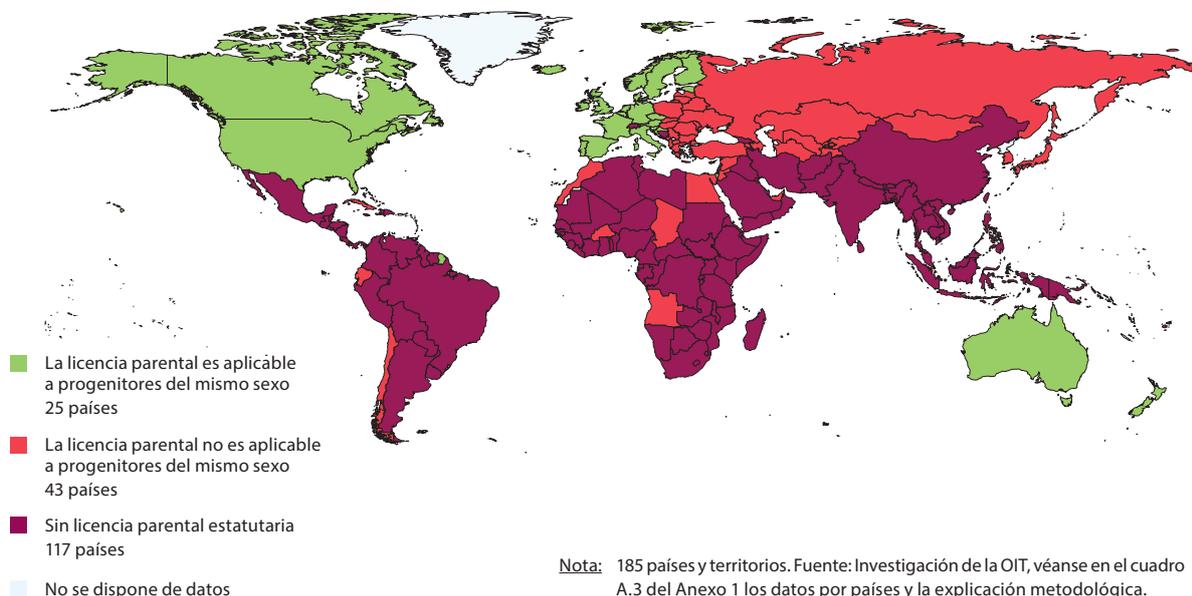
Como parte de estos avances, cada vez es más posible por ley y más aceptable por la sociedad que las parejas del mismo sexo se conviertan en progenitores, ya sea mediante la adopción conjunta, la adopción por un segundo progenitor o por otros medios (Comisión Europea 2020).

Sin embargo, sólo en 25 de los 68 países del mundo que tienen licencia parental los progenitores del mismo sexo tienen derecho a solicitarla (gráfico 4.11)¹⁹. En otras palabras, sólo 369 millones de progenitores potenciales (el 9,5 por ciento en todo el mundo) residen en países donde los progenitores del mismo sexo pueden acogerse a la licencia parental en igualdad de condiciones que los demás progenitores. La mayoría de estos 25 países se encuentran en Europa y Asia Central (21 países), especialmente en Europa septentrional, meridional y occidental. Otros países en los que los progenitores del mismo sexo tienen derecho a la licencia parental son los países de renta alta de las Américas y de Asia y el Pacífico, como Australia, Canadá, Estados Unidos y Nueva Zelanda²⁰.

¹⁹ Esto significa que en 25 países las leyes especifican que los progenitores de parejas del mismo sexo pueden optar a acogerse a la licencia parental.

²⁰ En lo que respecta a países con sistemas políticos y jurídicos federales, como Estados Unidos o Canadá, los derechos de adopción para parejas del mismo sexo pueden existir sólo a nivel de estado o de provincia, y no a nivel federal (o nacional).

► Gráfico 4.11. Aplicabilidad de la licencia parental a progenitores del mismo sexo, 2021

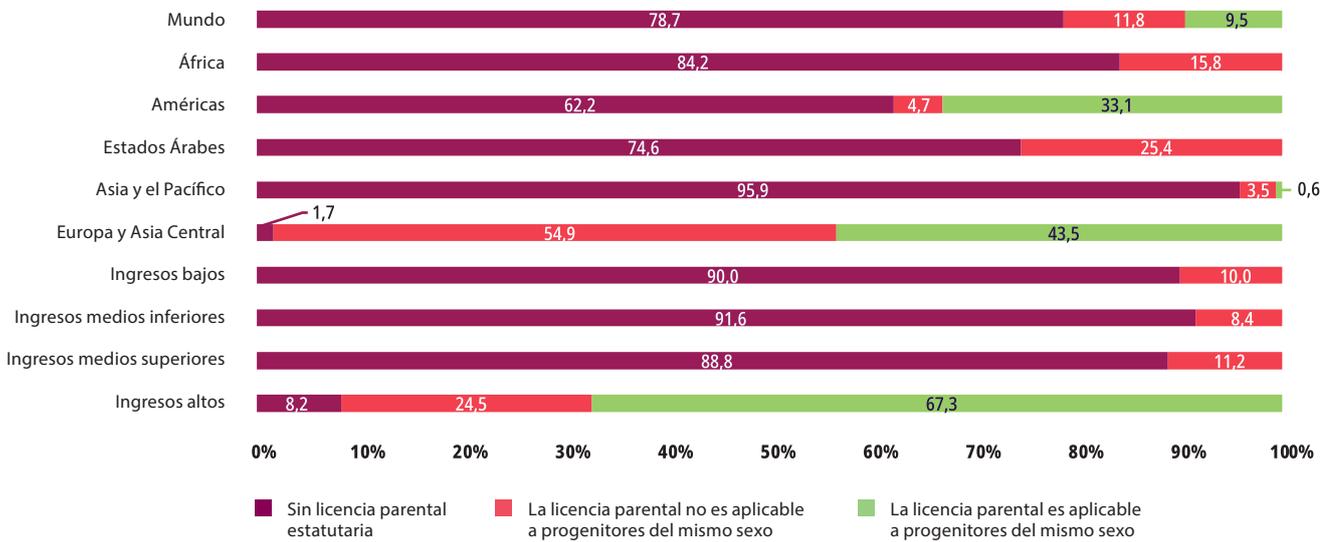


► Cuadro 4.8. Aplicabilidad de la licencia parental a progenitores del mismo sexo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	La licencia parental no es aplicable a progenitores del mismo sexo	La licencia parental es aplicable a progenitores del mismo sexo
Mundo	117	43	25
África	49	5	–
Américas	29	3	2
Estados Árabes	7	4	–
Asia y el Pacífico	27	4	2
Europa y Asia Central	5	27	21
Ingresos bajos	24	4	–
Ingresos medios inferiores	39	8	–
Ingresos medios superiores	34	16	–
Ingresos altos	20	15	25

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.12. Porcentaje de progenitores potenciales con respecto a la aplicabilidad de la licencia parental a progenitores del mismo sexo, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



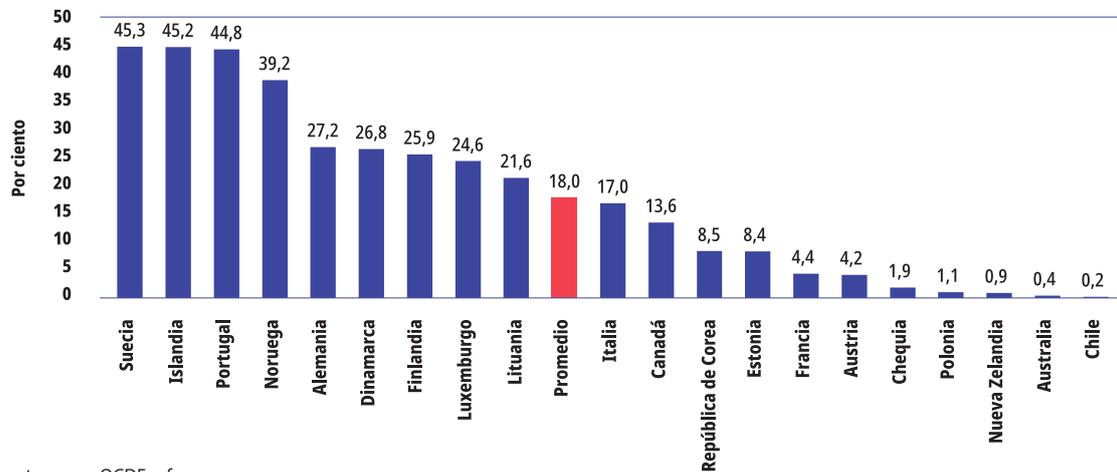
Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 4.7. Los índices de utilización por los padres de la licencia parental siguen siendo bajos

La adopción de disposiciones sobre licencia parental tanto para padres como para madres puede ser una herramienta eficaz en apoyo de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y promover la igualdad de género en el hogar y en el lugar de trabajo. Sin embargo, en 2021 sólo el 11,2 por ciento de los progenitores potenciales viven en los 46 países cuya ley reconoce el derecho a una licencia parental remunerada. Cuando esta licencia no se remunera, tanto las mujeres como los hombres la utilizan poco, ya que es difícil que los trabajadores peor pagados participen (OIT 2014a). Del mismo modo, incluso en los países en los que, estando remunerada, la licencia parental no está vinculada a los ingresos previos y se paga a una tarifa baja a tanto alzado, el índice de su utilización suele ser bajo, especialmente entre los hombres.

El gráfico 4.13 nos indica que los hombres se muestran sistemáticamente menos propensos que las mujeres a utilizar la licencia parental. En algunos países, apenas hay disparidad en la utilización de la licencia. Por ejemplo, en Islandia, Portugal y Suecia, alrededor del 45 por ciento de los beneficiarios de prestaciones públicas de licencia parental son hombres. Sin embargo, en la media de todos los países de los que se dispone de datos, los hombres son sólo dos de cada diez beneficiarios, y en varios países la proporción es inferior a uno de cada diez. En Australia, Chile y Nueva Zelandia, menos de uno de cada cien beneficiarios de la licencia parental remunerada es hombre.

► Gráfico 4.13. Proporción de hombres que son beneficiarios de la licencia parental remunerada en determinados países de la OCDE, último año disponible



Fuente: OCDE, s.f.-c.

Estas pautas pueden deberse a múltiples razones, entre ellas la cuantía de las prestaciones monetarias de la licencia parental. En la mayoría de los países donde ésta se retribuye, las prestaciones monetarias son a tanto alzado o, si se basan en porcentajes de los ingresos previos, con frecuencia los topes impuestos son bajos. Esto supone grandes recortes salariales para quienes toman la baja, sobre todo para los progenitores con salarios altos que trabajan a tiempo completo, que suelen ser hombres. Otra razón está relacionada con la transferibilidad de este derecho, que habitualmente no es obligatoria o se concede a título personal, y que podría perderse si no se utiliza. En consecuencia, por motivos económicos los hombres suelen renunciar a la oportunidad de poder pasar tiempo con el recién nacido. Otras razones que explican el bajo índice de utilización por los hombres de la licencia parental son la tradición cultural y los estereotipos de género. En particular, socialmente se espera que debería ser la madre, considerada en muchos países la dispensadora ideal de cuidados, la que tome la totalidad o la mayor parte del permiso de que disponga el hogar, priorizando los cuidados sobre el empleo²¹. Los últimos datos disponibles sobre la división del trabajo de cuidados no remunerado dentro del hogar indican aún que dos tercios del tiempo diario dedicado a los cuidados no remunerados recae sobre las mujeres (OIT 2018a). Además, las normas de género hacen que la carrera profesional de los

hombres que se acogen a la licencia sufra un daño real o imaginado (Rudman y Mescher 2013).

Al menos 15 países con licencia parental reservan determinados períodos de licencia para los padres

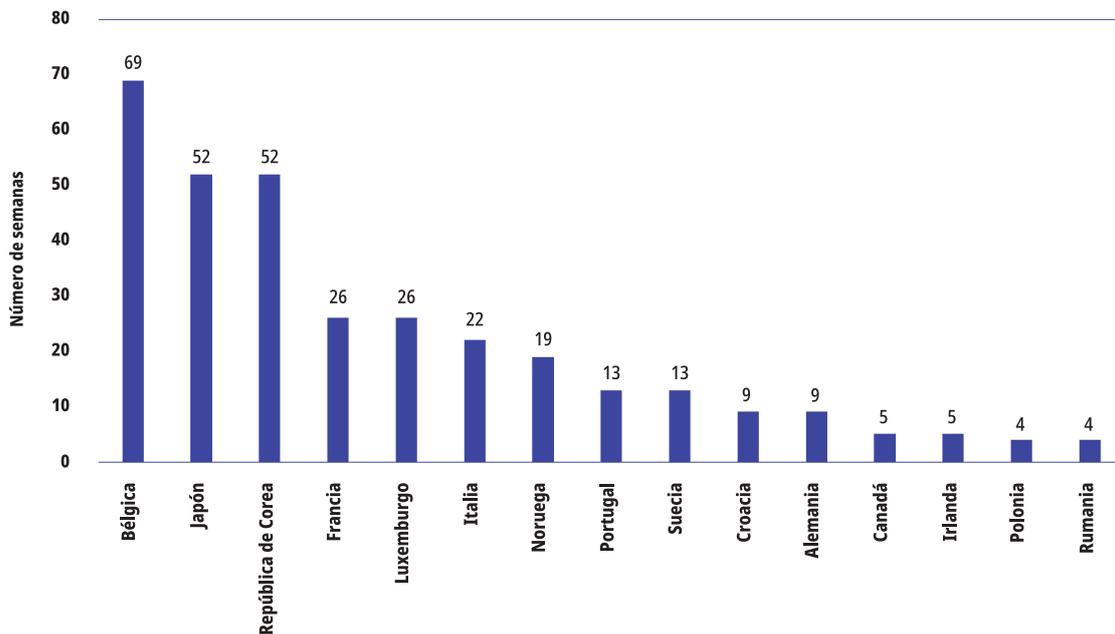
El diseño de la política de licencia parental puede ayudar a superar estos obstáculos y promover que hombres y mujeres utilicen equitativamente el derecho a tomarla, haciendo posible con ello que los padres participen más en el cuidado de los hijos desde las primeras etapas de la vida del recién nacido. Para lograr este objetivo, 15 países con licencia parental reservan determinados períodos de licencia remunerada y no remunerada para los padres u otros miembros de la pareja, en lugar de conceder la licencia como una prestación familiar. Estos derechos personales de licencia parental se suman a la licencia de paternidad (gráfico 4.14). Por ejemplo, Bélgica reserva 69 semanas de licencia remunerada a los padres, la más prolongada del mundo. Desde 2007, la República de Corea reserva a los hombres 52 semanas de licencia parental retribuida. Este cambio en la legislación hizo que se multiplicara por más de tres el número de hombres que se acogieron a ella, pero, con todo, se estancó en el

21 Los datos del International Social Survey Programme (ISSP) de 2012, representativos del 62 por ciento de la población mundial de 41 países de ingresos altos y medios de todas las regiones del mundo (con la salvedad de los Estados Árabes), muestran que el 67 por ciento de los encuestados, mujeres y hombres por igual, consideran que la madre debería tomar ella sola la totalidad del permiso (35 por ciento) o su mayor parte (32 por ciento). Sin embargo, el 57 por ciento de estos encuestados está de acuerdo en que los padres deberían tomar al menos una parte del permiso (32 por ciento) o la mitad (25 por ciento) y, por lo tanto, participar en las actividades de cuidados de los hijos (OIT 2018a).

4,5 por ciento de quienes la utilizaron en 2014, lo que refleja patrones culturales muy arraigados sobre los roles de género en la prestación de cuidados (OCDE 2016). Muchos países también han

promovido campañas de concienciación para promover la utilización de la licencia parental por parte de los padres.

► Gráfico 4.14. Duración de la licencia parental remunerada reservada a los padres en determinados países, 2021



Fuente: Análisis de la OIT de las legislaciones nacionales.

► 4.8. Protección del empleo y no discriminación en relación con la licencia parental: Mejorar los índices de utilización tanto por mujeres como por hombres de la licencia parental

Sólo 60 países exigen algún tipo de protección contra el despido por tomar una licencia parental

Si no se complementa con una protección adecuada del empleo y con medidas de no

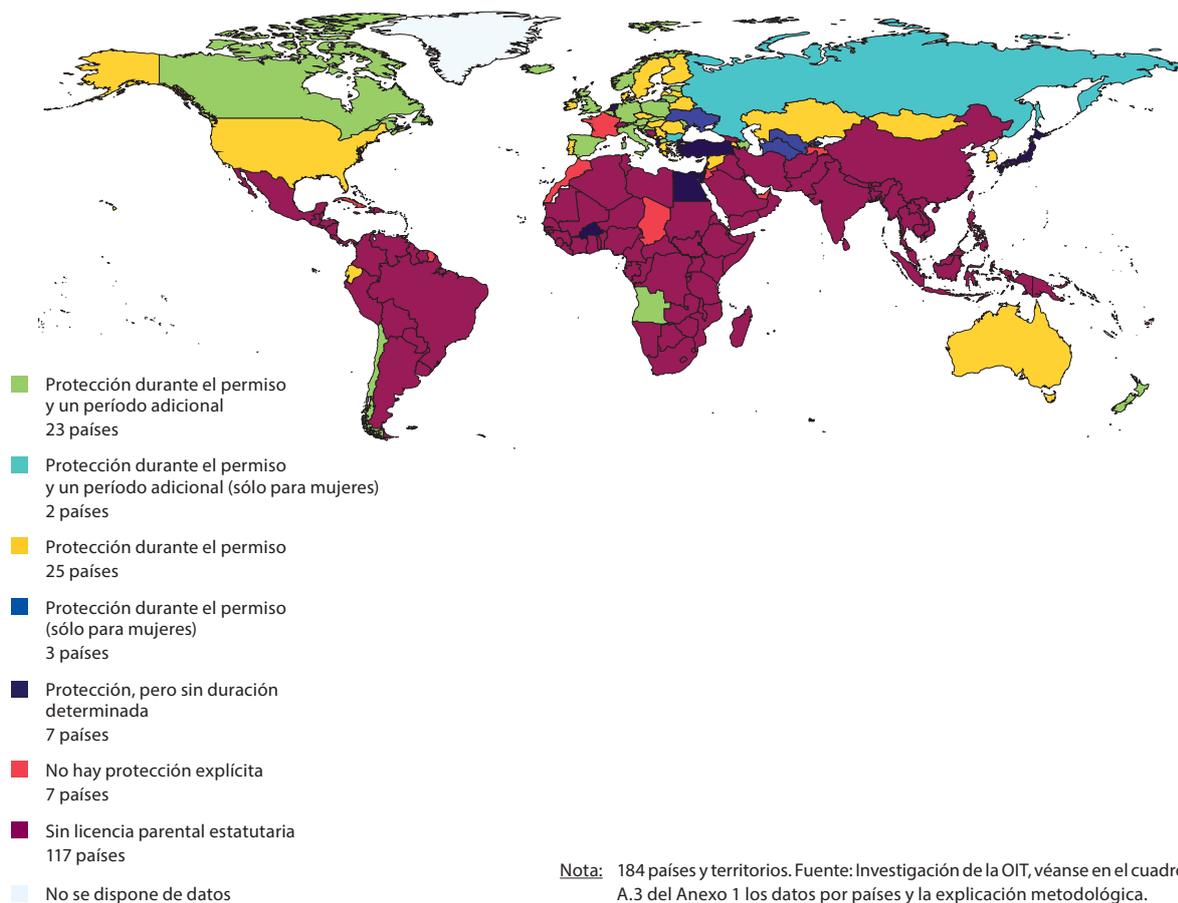
discriminación, para la mayoría de quienes tienen derecho a ella no puede ser plena la licencia parental, especialmente entre los padres. De los 68 países del mundo con licencia parental, 60 prevén algún tipo de protección contra el despido relacionado con ella (gráfico 4.15 y cuadro 4.9)²². Lo que equivale a decir que 750 millones de progenitores potenciales (el 19,3 por ciento) viven en países en

los que existe algún tipo de protección contra el despido (gráfico 4.16)²³. El cuadro 4.9 también muestra que en 25 países existe protección contra el despido sólo durante el periodo de permiso, y 23 países amplían la protección para todas las mujeres y hombres que toman la licencia parental a un período adicional al volver al trabajo tras el permiso.

También hay tres países que limitan la protección contra el despido durante la licencia parental sólo a las madres: Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán.

Bulgaria y la Federación de Rusia también limitan la protección contra el despido durante la licencia parental a las madres, pero amplían la protección a un período adicional al volver al trabajo. Para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo es fundamental que se amplíe a los padres la protección del empleo, lo que les permitiría tomar la licencia parental sin arriesgarse a perderlo.

► Gráfico 4.15. Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia parental, 2021



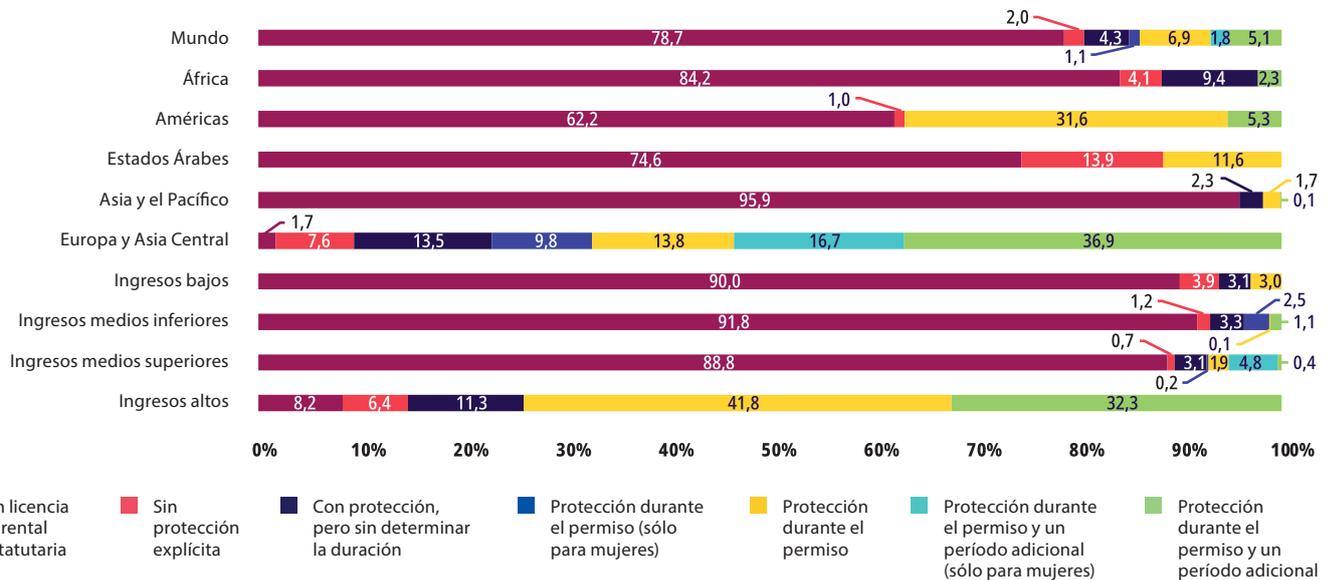
23 En esta sección se examina la protección explícita contra el despido relacionado con la utilización de la licencia parental. Esta protección también puede garantizarse mediante disposiciones legales que prohíban el despido relacionado con responsabilidades familiares, de acuerdo con los artículos 5 y 9 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Véase también la [base de datos EPLex](#) de la OIT, que ofrece información comparativa útil sobre los trabajadores que gozan de una protección especial contra el despido, incluidos los trabajadores con responsabilidades familiares.

► Cuadro 4.9. Duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	Sin protección explícita	Con protección, pero sin determinar la duración	Protección durante el permiso (sólo para mujeres)	Protección durante el permiso	Protección durante el permiso y un período adicional (sólo para mujeres)	Protección durante el permiso y un período adicional
Mundo	117	7	7	3	25	2	23
África	49	2	2	-	-	-	1
Américas	29	1	-	-	2	-	2
Estados Árabes	7	2	-	-	2	-	-
Asia y el Pacífico	27	-	1	-	4	-	1
Europa y Asia Central	5	2	4	3	17	2	19
Ingresos bajos	24	2	1	-	1	-	-
Ingresos medios inferiores	39	1	1	2	1	-	2
Ingresos medios superiores	34	2	2	1	7	2	2
Ingresos altos	20	2	3	-	16	-	19

Nota: 184 países y territorios; Kirguistán ofrece licencia parental, pero no se dispone de información sobre la protección contra el despido relacionada con dicha licencia. - = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.16. Proporción de progenitores potenciales con respecto a la duración de la protección contra el despido relacionado con la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



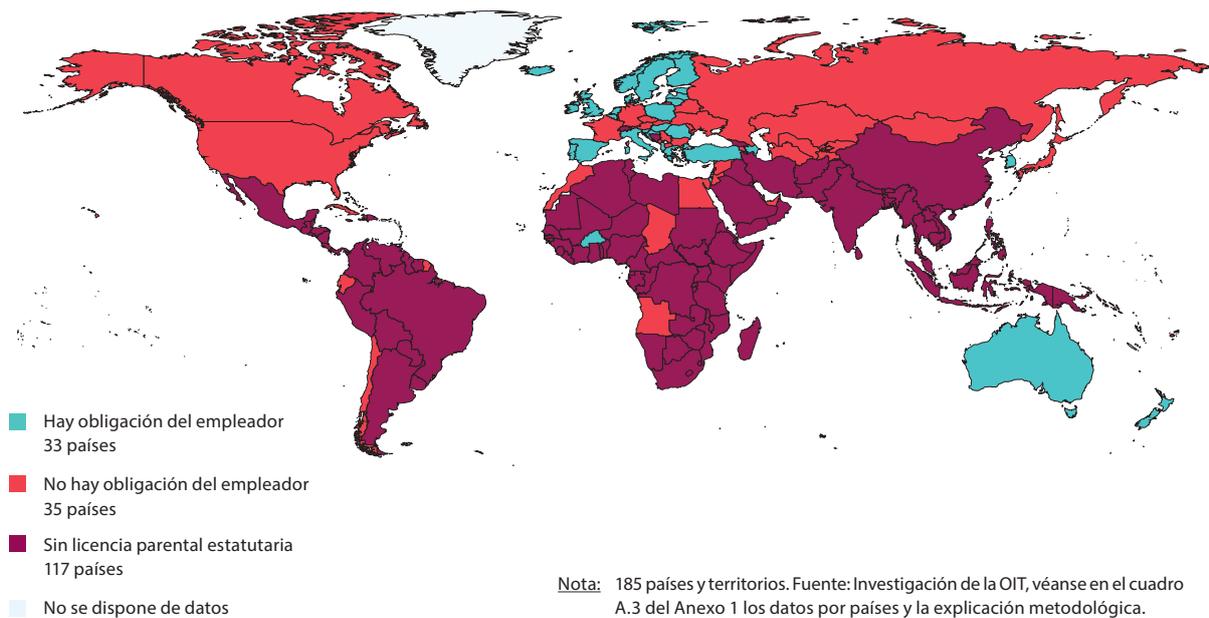
Nota: 179 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Sólo en 33 países los empleadores tienen la obligación de demostrar que el despido no está relacionado con la licencia parental

En 2021, entre los 68 países con licencia parental estatutaria, 33 tenían disposiciones que hacen recaer en el empleador la carga de la prueba de que el motivo del despido no es la licencia parental. La mayoría de estos 33 países son países

de ingresos altos (28) de la región de Europa y Asia Central (27) (gráfico 4.17 y cuadro 4.10). Al igual que en el caso del permiso de paternidad, un reducido porcentaje de personas vive en países en los que la carga de la prueba recae en el empleador. En este caso, el 6,5 por ciento de los progenitores potenciales (253 millones de personas) viven en países cuyas disposiciones legales previenen o eliminan la discriminación contra hombres y mujeres que tienen responsabilidades familiares (gráfico 4.18).

► Gráfico 4.17. Obligación del empleador de demostrar que el despido no tiene que ver con que el trabajador se haya tomado la baja por licencia parental, 2021

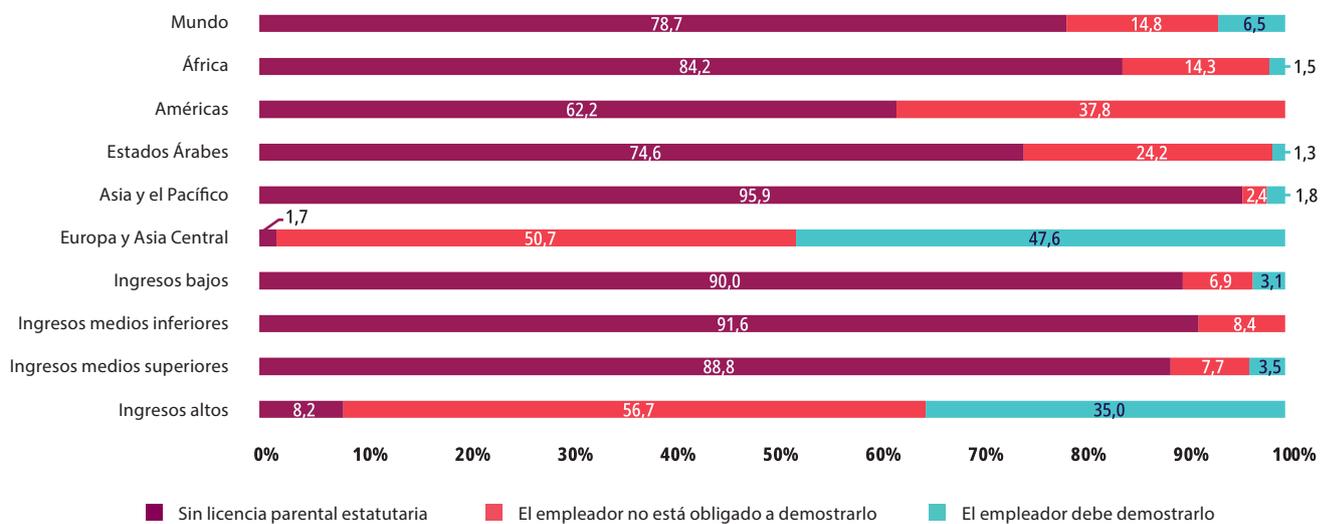


► Cuadro 4.10. Obligación del empleador de demostrar que el despido no tiene que ver con que el trabajador se haya tomado la baja por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	El empleador no está obligado a demostrarlo	El empleador debe demostrarlo
Mundo	117	35	33
África	49	4	1
Américas	29	5	–
Estados Árabes	7	3	1
Asia y el Pacífico	27	2	4
Europa y Asia Central	5	21	27
Ingresos bajos	24	3	1
Ingresos medios inferiores	39	8	–
Ingresos medios superiores	34	12	4
Ingresos altos	20	12	28

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.18. Proporción de progenitores potenciales con respecto a la obligación del empleador de demostrar que el despido no está relacionado con la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



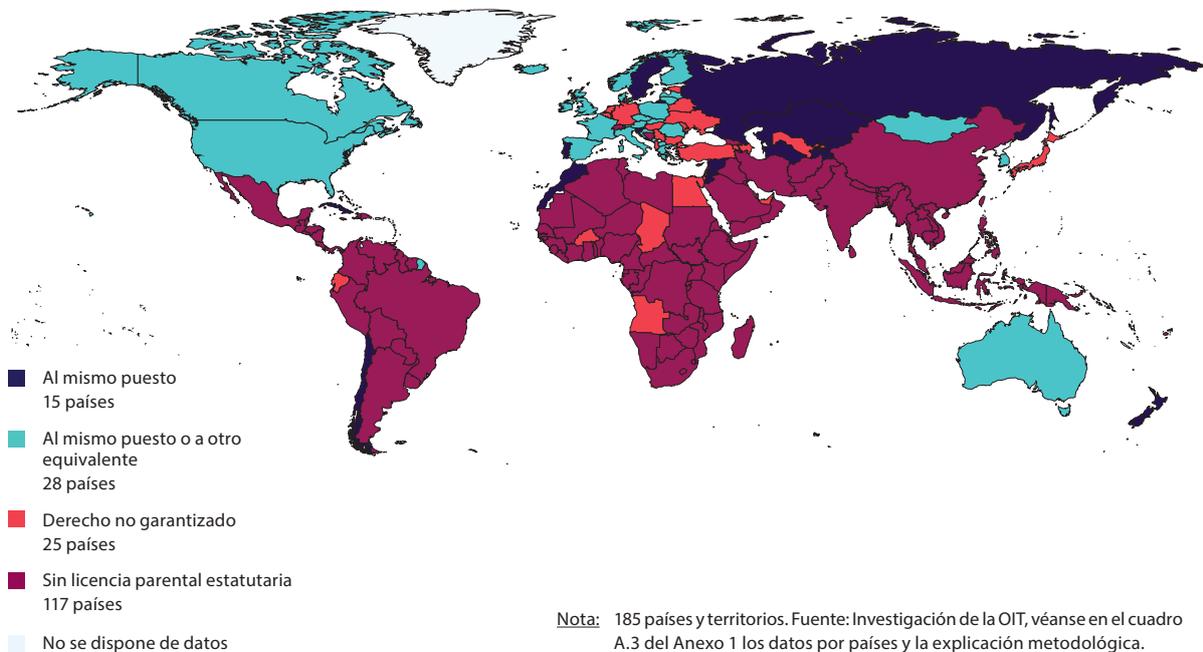
Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Sólo 43 países garantizan el derecho a volver al mismo puesto o a uno equivalente tras la licencia parental

La mayoría de los países del mundo que reconocen el derecho a licencia parental prevén el derecho a volver, después de tomar la licencia parental, al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente: 43 de 68 países (gráfico 4.19 y cuadro 4.11). Lo que equivale a decir que 518 millones de progenitores potenciales (el 13,3 por ciento en todo el mundo) viven en países donde existe el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente después de tomar la licencia parental (gráfico 4.20). El cuadro 4.7 muestra además que en 28 países existe el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente, mientras que en 15 países existe el derecho a volver al mismo puesto.

Al igual que sucede con otras medidas de protección del empleo, Europa y Asia Central es la región donde mayor es el número de países que reconocen el derecho de los padres a volver al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente después de tomar la licencia parental. En otras regiones, el reconocimiento de este derecho se encuentra disperso. Por ejemplo, en África sólo Marruecos ofrece a los progenitores el derecho a volver al mismo puesto de trabajo tras la licencia parental. El derecho a volver al mismo puesto o a otro equivalente también se reconoce en cuatro países de las Américas (Canadá, Chile, Cuba y Estados Unidos), en un país de los Estados Árabes (Jordania) y en cuatro países de Asia y el Pacífico (Australia, Mongolia, Nueva Zelandia y la República de Corea).

► Gráfico 4.19. Derecho garantizado a volver al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente tras la licencia parental, 2021

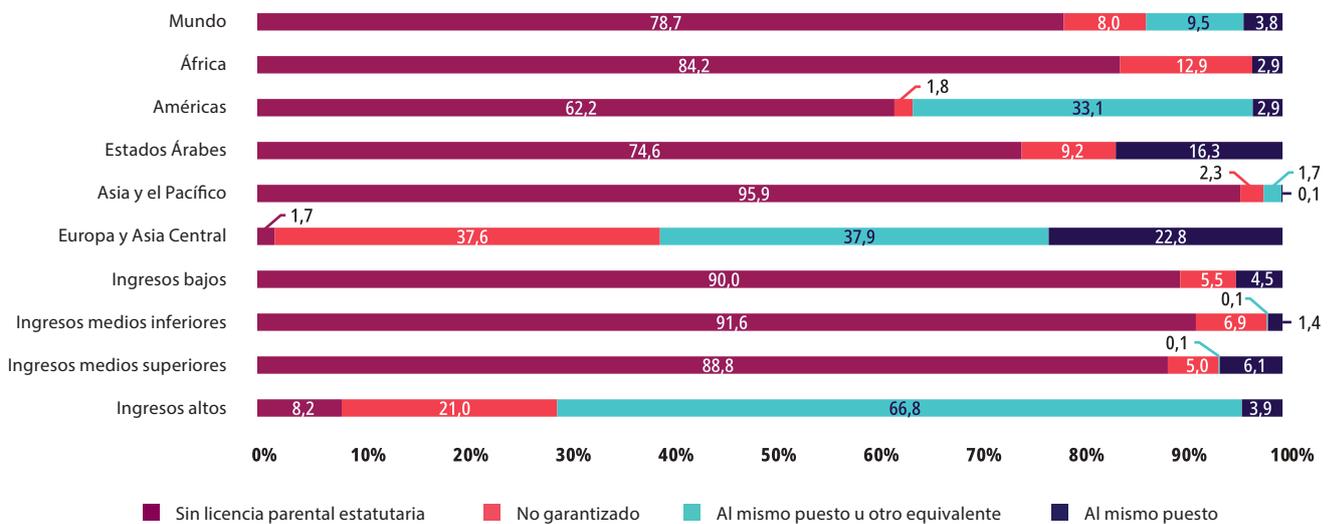


► Cuadro 4.11. Derecho garantizado a volver al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente tras la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	No garantizado	Al mismo puesto u otro equivalente	Al mismo puesto
Mundo	117	25	28	15
África	49	4	–	1
Américas	29	1	2	2
Estados Árabes	7	2	–	2
Asia y el Pacífico	27	2	3	1
Europa y Asia Central	5	16	23	9
Ingresos bajos	24	2	–	2
Ingresos medios inferiores	39	5	1	2
Ingresos medios superiores	34	9	2	5
Ingresos altos	20	9	25	6

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.20. Porcentaje de progenitores potenciales con respecto al derecho garantizado a volver al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente tras la licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 4.9. Licencia de cuidados de larga duración y licencia por motivos urgentes: Un apoyo esencial para los trabajadores con responsabilidades familiares

Los retos planteados por la pandemia del COVID-19 nos han enseñado que las licencias por motivos urgentes y de cuidados de larga duración pueden suponer una ayuda sustancial para conciliar las responsabilidades profesionales con las familiares y evitar a familias y empresas pérdidas sanitarias y económicas. En la segunda parte del presente capítulo se examinan aspectos esenciales de estas medidas estatutarias con las que cuentan los trabajadores con responsabilidades familiares.

Cincuenta y cuatro países reconocen el derecho legal a la licencia de cuidados de larga duración

La licencia de cuidados de larga duración consiste en un permiso especial al que pueden acogerse las personas con un empleo para cuidar a aquellos familiares que tienen una dependencia funcional de larga duración, por ejemplo, personas que tienen dificultades para realizar actividades de la vida diaria como bañarse, vestirse y acostarse y levantarse. Con el envejecimiento de las sociedades, la función de la licencia de cuidados de larga duración puede ser esencial para atender las nuevas y crecientes necesidades de cuidados. Las de los cuidados de larga duración pueden ser atendidas por servicios que los prestan, pero las más de las veces, cuando no hay tales servicios, son atendidas por familiares, principalmente mujeres, de la persona necesitada de estos cuidados. Las normas de la OIT indican que un trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén²⁴. Por esta razón, algunos países han reconocido derechos legales a los trabajadores para que tomen un permiso, remunerado o no, para cuidar a miembros de su

familia que tengan una dependencia funcional de larga duración. En el mundo sólo hay 55 países en los que la ley reconoce a los trabajadores el derecho de acogerse a una licencia de cuidados de larga duración (gráfico 4.21, y table 4.12). En estos países residen 1.100 millones de personas de entre 15 y 65 años, es decir, el 21,7 por ciento de la población adulta mundial (gráfico 4.22)²⁵.

Uno de cada diez adultos vive en países que ofrecen licencias remuneradas para cuidados de larga duración

En 34 países, en los que reside el 13,1 por ciento de la población adulta mundial, la licencia de cuidados de larga duración es remunerada, mientras que en otros 21, en los que vive el 8,6 por ciento de los adultos, esos cuidados se prestan sin remuneración (gráfico 4.21 y gráfico 4.22). Al igual que en el caso de la licencia parental, la mayoría de los países que prevén licencias para cuidados de larga duración se encuentran en Europa y Asia Central y en los países de ingresos altos.

Las condiciones en las que se puede tomar la licencia de cuidados de larga duración dependen de cada país. En algunos, esa licencia sólo se concede para atender enfermedades graves que afecten al hijo del trabajador. Por ejemplo, Italia prevé dos años de licencia que se remunera al 100 por ciento de los ingresos previos para los progenitores que tienen un hijo con discapacidad. En la Federación de Rusia, la licencia de cuidados de larga duración se reserva a progenitores de niños con discapacidades, tiene una duración de cuatro días laborables al mes durante un periodo ilimitado y sus prestaciones monetarias se pagan al 60, al 80 o al 100 por ciento de los ingresos previos en función de la antigüedad en el servicio. En otros países la licencia de cuidados

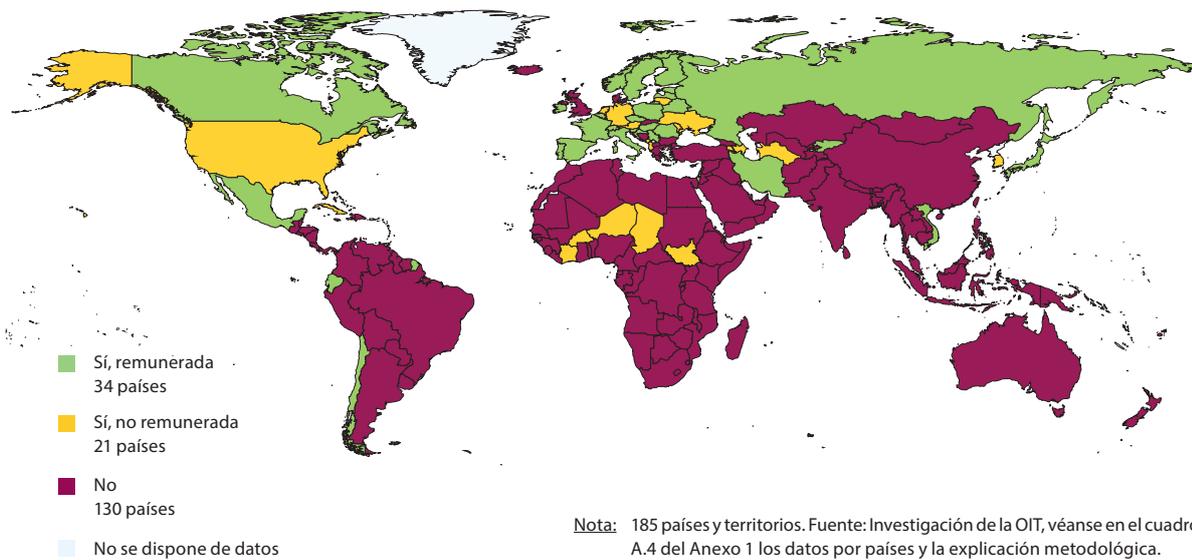
24 Recomendación núm. 165 de la OIT, 1981, párrafo 23 (2).

25 Como se ha señalado anteriormente, en el presente informe se entiende por "adulto" toda persona de edad comprendida entre 15 y 65 años.

de larga duración puede tomarse para prestarlos no sólo a los hijos, sino también a otros miembros de la familia. Es el caso de Japón, que permite a los trabajadores disponer de 93 días de licencia de cuidados de larga duración durante su vida,

remunerados al 67 por ciento de los ingresos previos. En Noruega también se dispone de 60 días de licencia de larga duración para prestar cuidados a un familiar enfermo en fase terminal, pagados al 100 por ciento de los ingresos previos.

► Gráfico 4.21. Concesión de la licencia de cuidados de larga duración, 2021

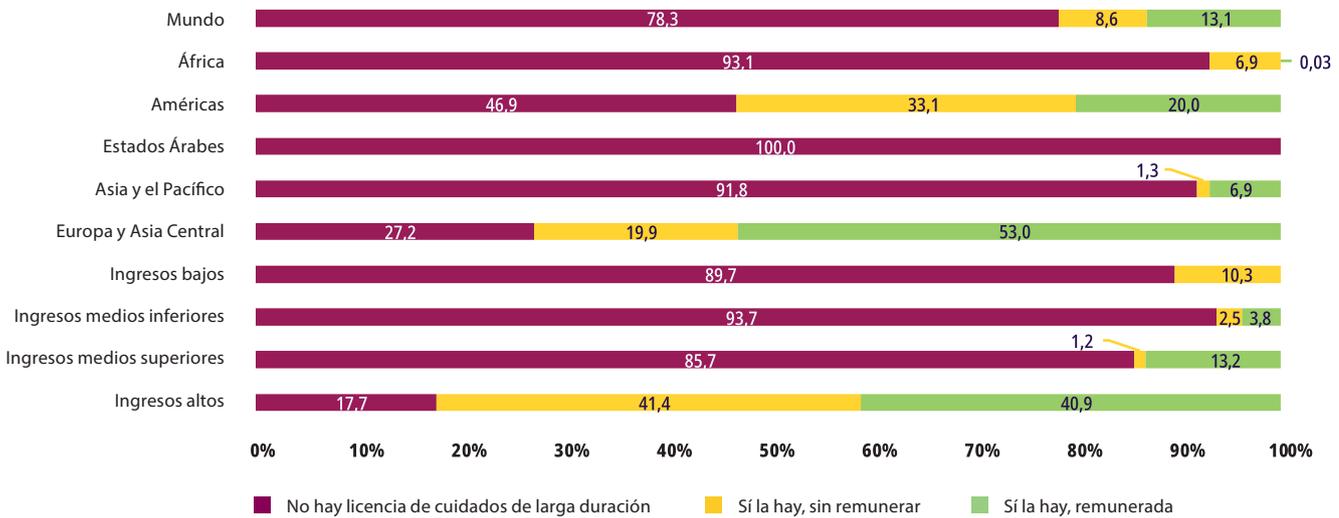


► Cuadro 4.12. Concesión de la licencia de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay licencia de cuidados de larga duración	Sí la hay, sin remunerar	Sí la hay, remunerada
Mundo	130	21	34
África	47	5	2
Américas	28	2	4
Estados Árabes	11	–	–
Asia y el Pacífico	29	1	3
Europa y Asia Central	15	13	25
Ingresos bajos	24	4	–
Ingresos medios inferiores	41	3	3
Ingresos medios superiores	38	6	6
Ingresos altos	27	8	25

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.22. Porcentaje de mujeres y hombres de entre 15 y 65 años con respecto a la concesión de la licencia de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.4 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

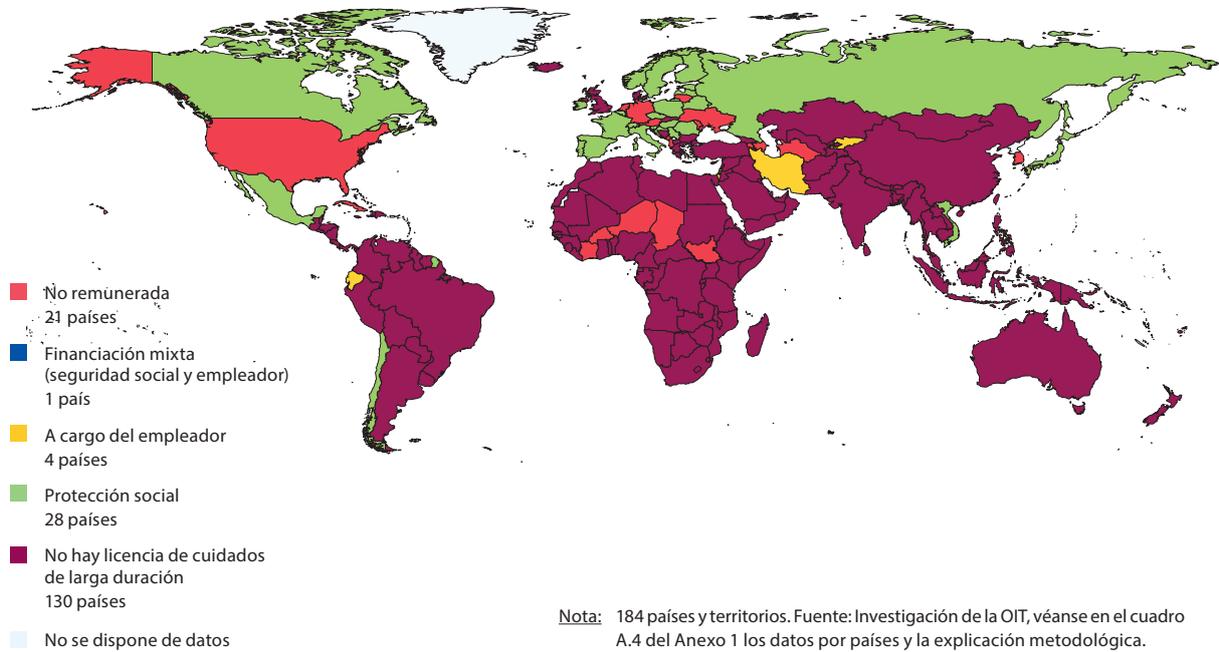
La licencia de cuidados de larga duración se financia a través de la protección social en 28 países, pero una gran parte de quienes trabajan como autónomos sigue sin poder acogerse a ese derecho

La responsabilidad colectiva para remunerar la licencia de cuidados de larga duración también es esencial para proteger la situación de los cuidadores, especialmente de las cuidadoras, en la fuerza de trabajo habida cuenta del envejecimiento de la población. La principal fuente de financiación de las licencias retribuidas de cuidados de larga duración, donde las hay, es la protección social (28 países) (gráfico 4.23). Sin embargo, hay excepciones.

En las Seychelles, la protección social paga el 80 por ciento de los ingresos previos del trabajador y el empleador completa el 20 por ciento restante. En Ecuador, la República Islámica de Irán, Israel y Kirguistán, el empleador se hace cargo totalmente del pago de las prestaciones monetarias de la licencia. En 22 de los 33 países que tienen remunerada la licencia también se pagan prestaciones monetarias a los trabajadores autónomos (gráfico 4.25), viviendo en esos países apenas un escaso 1,9 por ciento de esos trabajadores²⁶. En algunos países la concesión de prestaciones monetarias por cuidados de larga duración a los trabajadores autónomos es voluntaria (por ejemplo, Canadá y Chequia).

²⁶ Al igual que en el caso anterior, los datos sobre el autoempleo son estimaciones modeladas por la OIT disponibles en ILOSTAT, excepto para Andorra, Antigua y Barbuda, Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves, San Marino y Seychelles

► Gráfico 4.23. Fuente de financiación de la licencia de cuidados de larga duración, 2021

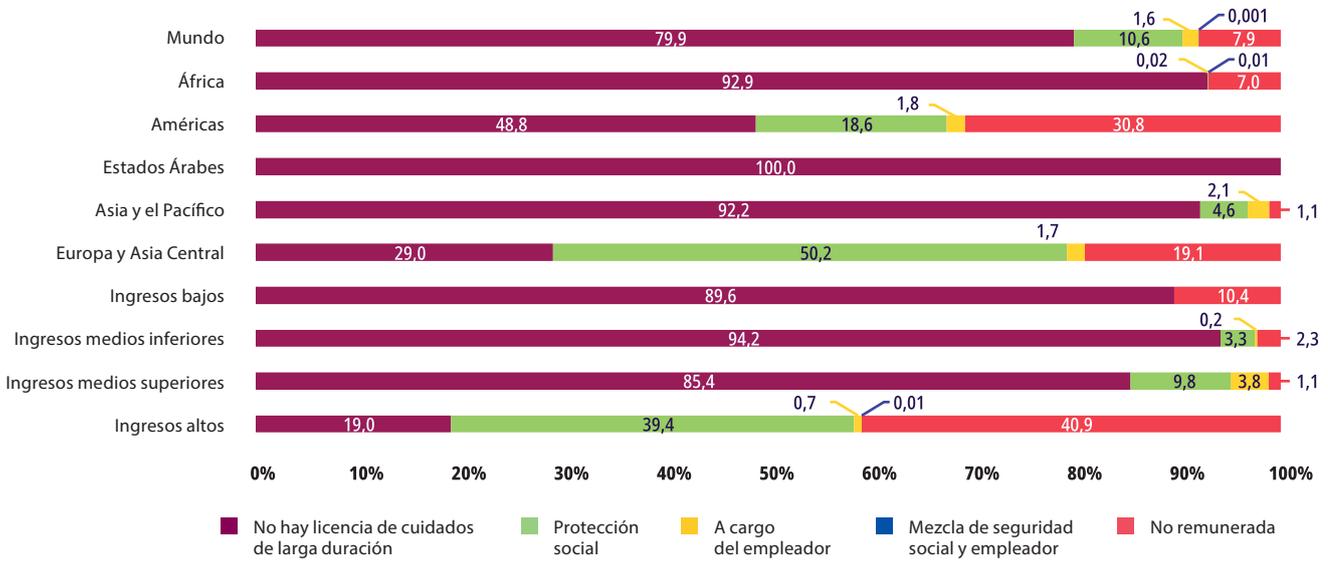


► Cuadro 4.13. Fuente de financiación de la licencia de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay licencia de cuidados de larga duración	Protección social	A cargo del empleador	Mezcla de seguridad social y empleador	No remunerada
Mundo	130	28	4	1	21
África	47	1	–	1	5
Américas	28	3	1	–	2
Estados Árabes	11	–	–	–	–
Asia y el Pacífico	29	2	1	–	1
Europa y Asia Central	15	22	2	–	13
Ingresos bajos	24	–	–	–	4
Ingresos medios inferiores	41	2	1	–	3
Ingresos medios superiores	38	4	2	–	6
Ingresos altos	27	22	1	1	8

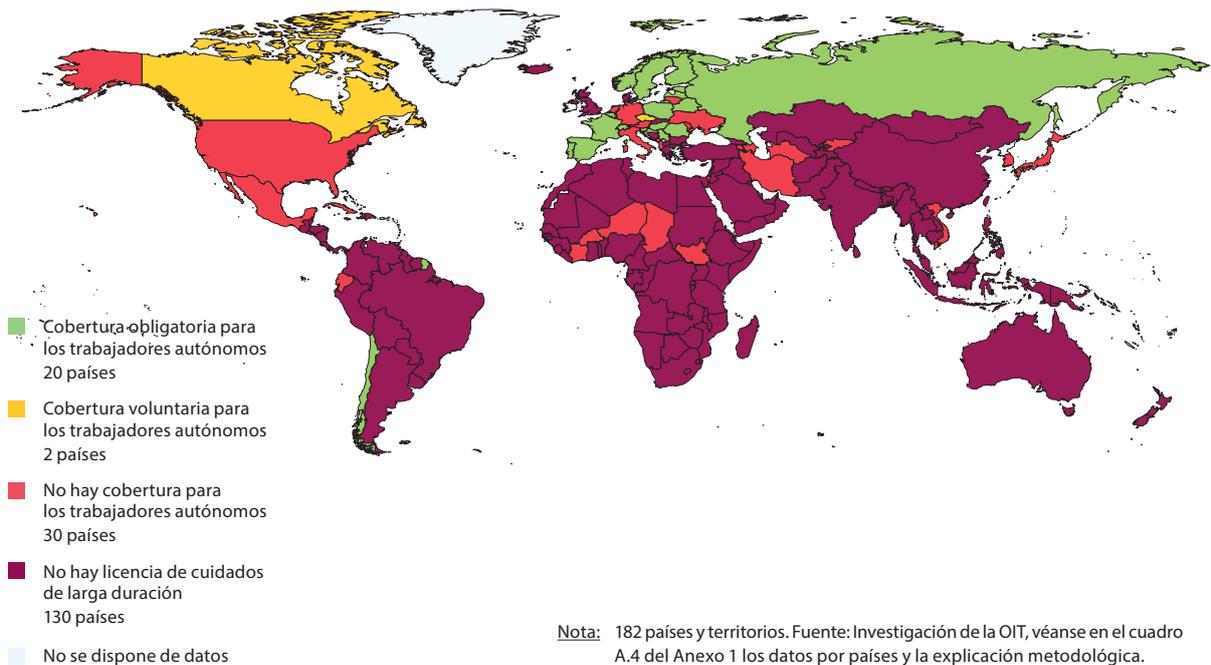
Nota: 184 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.4 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.24. Proporción de mujeres y hombres de entre 15 y 65 años con respecto a la fuente de financiación de la licencia de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.4 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.25. Disponibilidad de prestaciones monetarias de la licencia de cuidados de larga duración para trabajadores autónomos, 2021



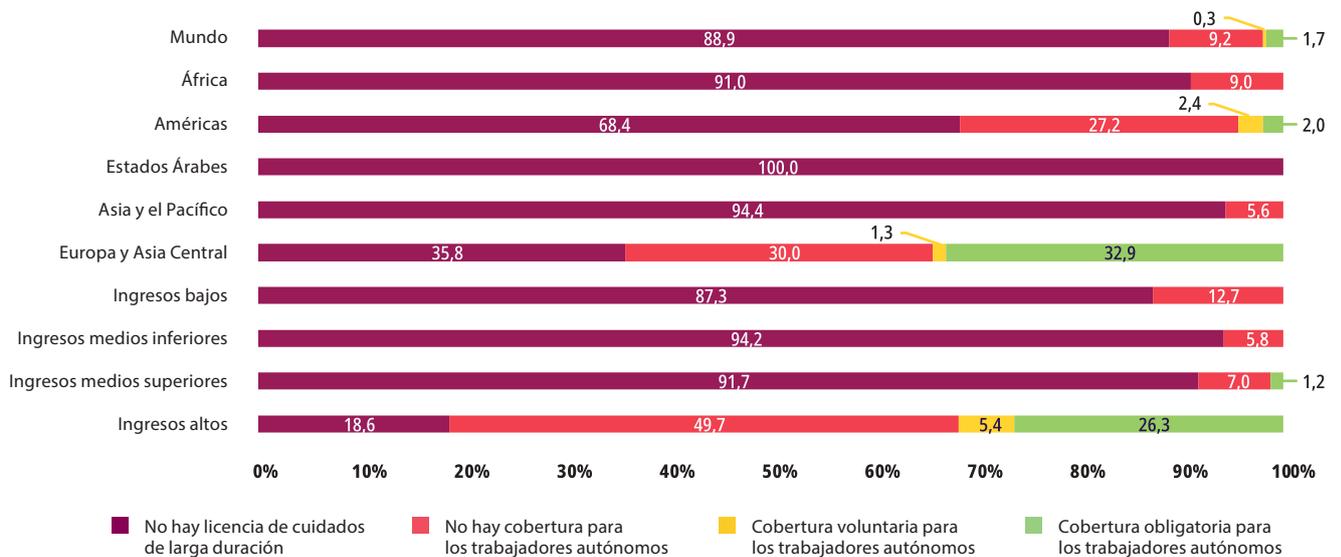
Nota: 182 países y territorios. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.4 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Cuadro 4.14. Disponibilidad de la licencia de cuidados de larga duración para los trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay licencia de cuidados de larga duración	No hay cobertura para los trabajadores autónomos	Cobertura voluntaria para los trabajadores autónomos	Cobertura obligatoria para los trabajadores autónomos
Mundo	130	30	2	20
África	47	6	–	1
Américas	28	4	1	1
Estados Árabes	11	–	–	–
Asia y el Pacífico	29	4	–	–
Europa y Asia Central	15	16	1	18
Ingresos bajos	24	4	–	–
Ingresos medios inferiores	41	6	–	–
Ingresos medios superiores	38	9	–	3
Ingresos altos	27	11	2	17

Nota: 182 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.4 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.26. Porcentaje de mujeres y hombres de entre 15 y 65 años con respecto a la disponibilidad de la licencia de cuidados de larga duración para los trabajadores autónomos, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 179 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.4 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Licencia por motivos urgentes: un derecho disponible en 127 países

El marco normativo de la OIT ofrece directrices sobre las licencias a las que se tiene derecho cuando las personas que trabajan o algunos de sus familiares están enfermos o tienen que ausentarse del trabajo (OIT 2021b). En particular, a todo trabajador que tenga responsabilidades respecto de un hijo a cargo (o de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén) debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del familiar²⁷. La licencia por motivos urgentes es un permiso especial de corta duración que un trabajador puede tomar en caso de fuerza mayor por razones familiares urgentes que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. En función de la legislación nacional, los siguientes imprevistos pueden dar derecho al trabajador a tomar una licencia por motivos urgentes: accidentes de familiares directos del trabajador; enfermedad o indisposición repentinosa de cualquier familiar directo del trabajador que requiera la asistencia o la presencia del trabajador; y la presencia del trabajador en nacimientos y fallecimientos de sus familiares directos.

En todo el mundo, 3.000 millones de adultos que viven en 127 países (es decir, el 62,5 por ciento de todos los adultos) tienen derecho legal a una licencia por motivos familiares urgentes (gráfico 4.27, gráfico 4.28 y cuadro 4.15).

Cinco de cada diez adultos viven en países que hacen obligatoria la licencia remunerada por motivos urgentes

Aunque durante la pandemia de COVID-19 se ha demostrado la importancia del derecho a una licencia remunerada por motivos urgentes, sólo en 101 países (donde vive el 53,7 por ciento de los adultos) se remunera esa licencia. En cambio, sigue sin estar remunerada en 26 países (donde vive el 8,8 por ciento de los adultos). A diferencia de la licencia de cuidados de larga duración, la que se concede por motivos urgentes está más extendida entre las regiones. Los Estados Árabes son la región en la que hay una mayor proporción de población adulta que vive en países que hacen obligatorias las licencias remuneradas por motivos urgentes. Casi el 80 por ciento de la población de esa región vive en los siete países que prevén el derecho a tales licencias. La segunda mayor proporción de adultos que viven en países que pagan esa licencia se encuentra en la región de África, en la que el 65,1 por ciento de su población vive en los 36 países que reconocen el derecho a la licencia remunerada por motivos urgentes. Le sigue la región de Asia y el Pacífico, donde más del 52,6 por ciento de la población adulta reside en los 15 países que tienen disposiciones sobre licencias remuneradas por motivos urgentes. En las Américas, la licencia por motivos urgentes se remunera en 15 países, donde reside el 48 por ciento de la población adulta de la región. Sorprendentemente, en Europa y Asia Central, donde las políticas de licencias suelen ser las más generosas del mundo, sólo 28 de los 52 países de los que se dispone de datos reconocen en su legislación el derecho a licencias remuneradas por motivos urgentes, y en ellos reside el 47 por ciento de la población de la región.



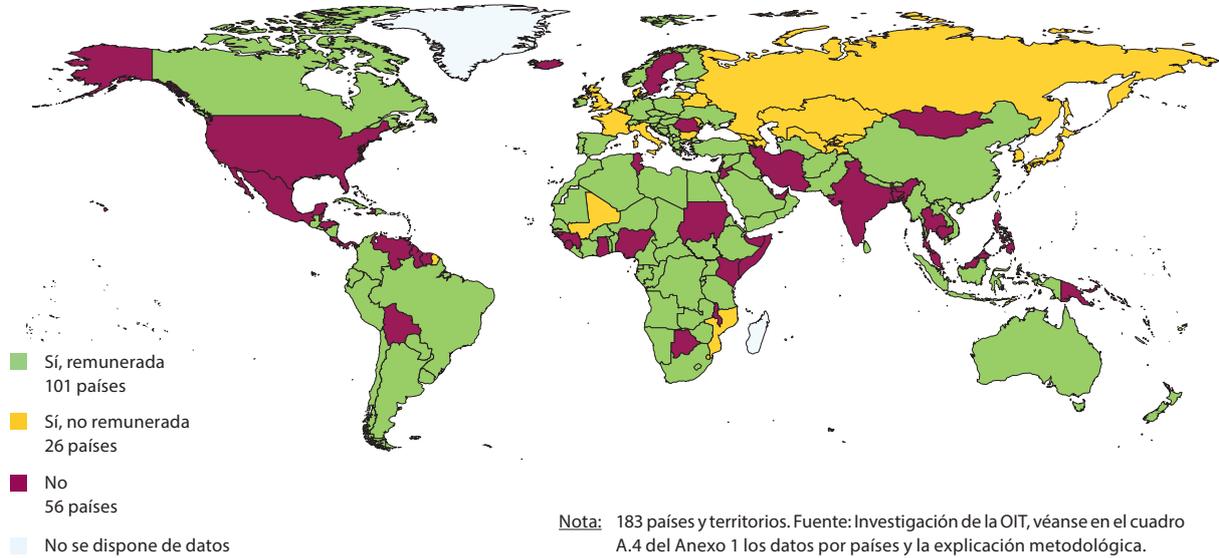
► Recuadro 4.1. Apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares mediante políticas de licencias en tiempos de COVID-19

Durante la pandemia de COVID-19, varios países han reconocido o ampliado el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a una licencia por motivos urgentes en tanto que medio para ayudarles en el aumento del trabajo de cuidados no remunerado debido a las circunstancias relacionadas con la pandemia, por ejemplo las cuarentenas o el cierre temporal de escuelas, guarderías y otros servicios de cuidados, incluso los prestados por las trabajadoras y los trabajadores domésticos (OIT 2020b).

Por ejemplo, **Australia** estableció un permiso especial por pandemia para todos los empleados que no pudieran ir al trabajo como consecuencia de la COVID-19. El **Estado Plurinacional de Bolivia** introdujo un permiso especial remunerado para los progenitores u otros cuidadores destinado a proteger la salud de personas con enfermedades comunes, personas de 60 años o más, mujeres embarazadas y menores de cinco años (ONU Mujeres y CEPAL 2020). **Italia** reconoció el derecho especial a una licencia parental de hasta 15 días, que posteriormente se amplió a 30 días (permiso por COVID-19). Este permiso se concedió a asalariados y autónomos cubiertos por el régimen nacional de seguridad social y se pagó al 50 por ciento del salario o los ingresos previos. También se destinó un volumen sustancial de fondos a ayudar a las personas con discapacidad y a las familias que tuvieran algún miembro con discapacidad, y se introdujeron bonos para poder acceder a servicios de cuidados (OIT 2020b).

Las **Seychelles** también estipularon una licencia especial remunerada para los progenitores que trabajan y que tienen más de un hijo de entre 3 meses y medio y 4 años, o que sea menor de 15 años y asista a una institución educativa que cerró durante la pandemia (PNUD, s.f.). **Trinidad y Tabago** introdujo una “licencia por pandemia” como nueva forma de licencia remunerada para las madres y los padres que no tenían redes de apoyo durante el cierre de los servicios de enseñanza y de cuidados. Esta disposición también estuvo acompañada de arreglos de teletrabajo y otras modalidades de horario flexible de trabajo (ONU Mujeres y CEPAL 2020). En **Uzbekistán** se concede una licencia remunerada a un progenitor trabajador por hogar mientras duren los cierres de escuelas y guarderías, sin que ello afecte a su calendario regular de licencias anuales pagadas. Además, las prestaciones de baja por enfermedad, que suelen pagarse entre el 60 y el 80 por ciento de los ingresos previos en función del historial laboral del trabajador, se incrementaron para todos los trabajadores hasta el 100 por ciento del salario. Esta prestación también cubre a los progenitores que tienen un hijo en cuarentena (PNUD, s.f.).

► Gráfico 4.27. Disponibilidad de la licencia por motivos urgentes, 2021

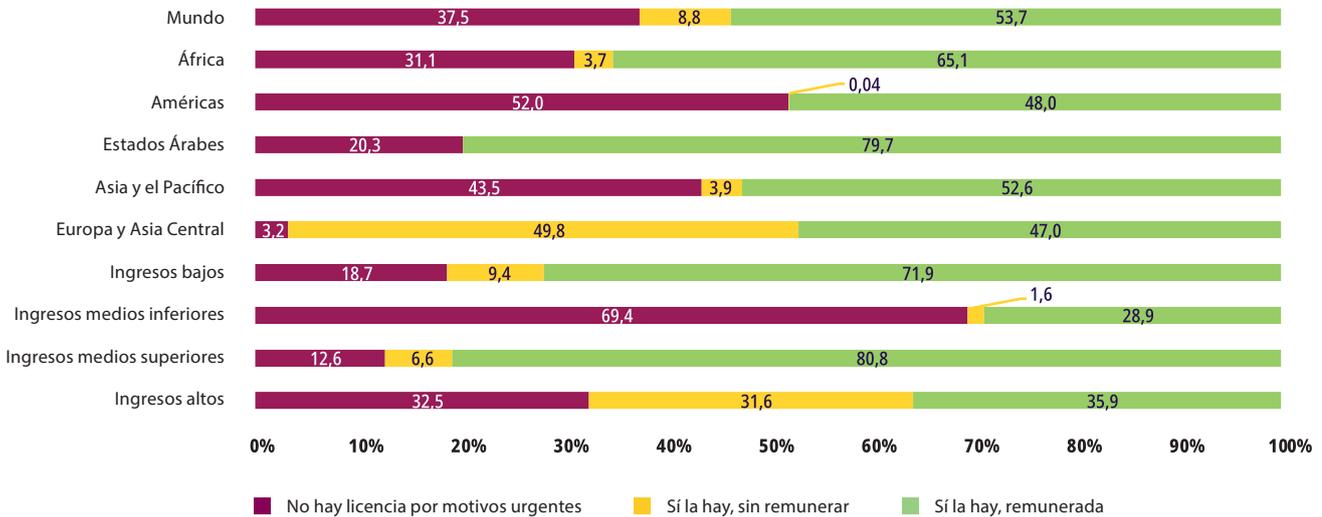


► Cuadro 4.15. Disponibilidad de la licencia por motivos urgentes, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay licencia por motivos urgentes	Sí la hay, sin remunerar	Sí la hay, remunerada
Mundo	56	26	101
África	13	4	36
Américas	18	1	15
Estados Árabes	4	–	7
Asia y el Pacífico	15	3	15
Europa y Asia Central	6	18	28
Ingresos bajos	8	3	16
Ingresos medios inferiores	15	6	26
Ingresos medios superiores	17	7	26
Ingresos altos	16	10	33

Nota: 183 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.4 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 4.28. Porcentaje de mujeres y hombres de entre 15 y 65 años con respecto a la disponibilidad de la licencia por motivos urgentes, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.4 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

La financiación de las licencias por motivos urgentes corre a cargo del empleador en 90 de entre 101 países

En 90 de entre 101 países, el pago de la licencia remunerada por motivos urgentes corre a cargo del empleador. Sólo hay ocho países que recurren a la protección social para pagar las prestaciones monetarias de estas licencias: Alemania, Chequia, Chile, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Luxemburgo y Portugal. En dos países (Noruega y Singapur) existe un sistema mixto en el que los empleadores y la seguridad social son corresponsables del pago de las licencias por motivos urgentes. En Noruega, concretamente,

los diez primeros días los paga el empleador y los dos restantes la seguridad social, y en Singapur, tres días son a cargo del empleador y otros tres, de los fondos de la previsión social. Esta alta dependencia del empleador para financiar las prestaciones monetarias de las licencias por motivos urgentes hace que su disfrute sea escaso por parte de los trabajadores autónomos y los trabajadores de plataformas, cuya vulnerabilidad se ha exacerbado aún más durante la crisis de COVID-19 (OIT 2021a). En todo el mundo, sólo en Chile, Chequia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Letonia, Noruega, Portugal, Singapur y Tayikistán tienen los trabajadores autónomos derecho a prestaciones monetarias de licencia por motivos urgentes.



► 4.10. Síntesis de las conclusiones sobre la licencia parental

Además de las licencias de maternidad y de paternidad, la licencia parental y otras políticas de licencia para el cuidado de los hijos, como la licencia por motivos urgentes y la de cuidados de larga duración, son esenciales para garantizar la continuidad de los cuidados a lo largo de la vida. La concesión del derecho a la licencia parental reviste particular importancia en tanto que puente para la prestación de cuidados hasta que llegue el momento en que se pueda disponer universalmente de servicios de cuidados infantiles de calidad que sean accesibles y adecuados y que satisfagan las necesidades de los progenitores que trabajan. Sin embargo, la licencia parental sigue siendo una política que es habitual en los países de Europa y Asia Central (48 de 68) y a menudo se diseña sin tener en cuenta la igualdad de género. Sólo 46 de los 68 países prevén el derecho a una licencia parental remunerada

y, aunque mayormente está financiada por la seguridad social, es en gran parte de duración demasiado larga y de remuneración demasiado corta, y es también voluntaria y transferible. A esto se debe que los padres la utilicen poco y que la situación de las mujeres en el mercado de trabajo se vea desfavorecida, al ser las principales usuarias de esta política de cuidados. Para que haya más equidad en la utilización de la licencia parental y ésta sea más atractiva para los hombres, varios países han aumentado la cuantía de las prestaciones monetarias por tomarla y han introducido “cuotas para papás” no transferibles. Otros países también han puesto el derecho al disfrute de la licencia parental más al alcance de categorías de trabajadores que tradicionalmente han venido estando excluidas, como la de los progenitores adoptivos y las parejas del mismo sexo que tienen hijos.





40

EN 40 PAÍSES, LA LICENCIA PARENTAL ES DE AL MENOS UN AÑO
▶ 1 DE CADA 10 PROGENITORES



46

EN 46 PAÍSES, LA LICENCIA PARENTAL ES REMUNERADA
▶ 1 DE CADA 10 PROGENITORES

9

países tienen prestaciones monetarias por licencia parental de al menos dos tercios de los ingresos previos
▶ 1 DE CADA 100 PROGENITORES

42

países tienen permisos parentales pagados por la protección social
▶ 1 DE CADA 10 PROGENITORES



21

PAÍSES SIGUEN TENIENDO PERMISOS PARENTALES NO REMUNERADOS
▶ 1 DE CADA 10 PROGENITORES



36

PAÍSES TIENEN LICENCIA PARENTAL PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS
▶ 3 DE CADA 100 PROGENITORES



56

PAÍSES TIENEN LICENCIA PARENTAL PARA PROGENITORES ADOPTIVOS
▶ 2 DE CADA 10 PROGENITORES



25

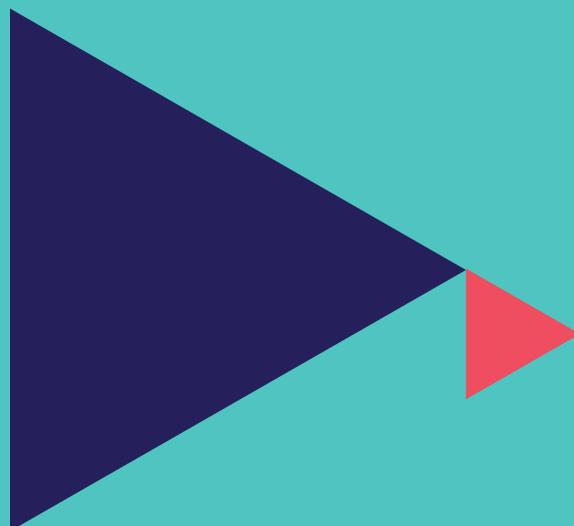
PAÍSES TIENEN LICENCIA PARENTAL PARA PROGENITORES DEL MISMO SEXO
▶ 1 DE CADA 10 PROGENITORES

68
PAÍSES TIENEN LICENCIA PARENTAL

2 de cada 10 progenitores viven en países que la tienen

▶ 5

Protección de la salud de las mujeres embarazadas y en período de lactancia: Hacer del centro de trabajo un lugar para impulsar la seguridad y la salud y salvar vidas



Mensajes clave

▶ ¿Están protegidas las mujeres embarazadas y en período de lactancia contra el trabajo peligroso o insalubre?

- ▶ Todos los trabajadores y trabajadoras deberían tener derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, especialmente las mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- ▶ Sólo una de cada 10 madres potenciales vive en países en los que existe el derecho legal de protegerlas contra trabajos peligrosos o insalubres, como exigen las normas de la OIT sobre protección de la maternidad.
- ▶ En 31 países siguen existiendo prohibiciones discriminatorias contra el trabajo peligroso o insalubre, lo que compromete la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- ▶ Desde 2011, sólo 11 países han introducido nuevas restricciones contra el trabajo peligroso o insalubre para las mujeres embarazadas y en período de lactancia.
- ▶ Las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo son herramientas esenciales para mitigar los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo (SST), especialmente durante la pandemia de COVID-19.

▶ ¿Se prevén medidas de protección como alternativa al trabajo peligroso o insalubre?

- ▶ La ley debe prever medidas de protección como alternativa al trabajo peligroso o insalubre.
- ▶ Seis de cada 10 madres potenciales de todo el mundo viven en países en los que no existe por ley un derecho a medidas de protección contra el trabajo peligroso o insalubre, lo que las deja expuestas a riesgos para la SST.
- ▶ Desde 2011, 21 países han introducido nuevas medidas de protección contra el trabajo peligroso o insalubre.

Mensajes clave

▶ ¿Están protegidas las mujeres embarazadas y en período de lactancia contra los riesgos del trabajo nocturno?

- ▶ Un tiempo de trabajo decente es importante para la salud y la calidad de vida en el trabajo de todos los trabajadores, y especialmente de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.
- ▶ Aun así, cuatro de cada 10 madres potenciales de todo el mundo viven en países en los que todavía no hay protección legal contra los riesgos que el trabajo nocturno comporta para la salud.
- ▶ Todavía hay 34 países que aplican prohibiciones generales contra el trabajo nocturno, poniendo en situación de riesgo o discriminación a todas las mujeres.

▶ ¿Tienen las trabajadoras derecho a tiempo libre para la atención sanitaria prenatal?

- ▶ Contar con tiempo libre para los exámenes prenatales y una adecuada atención sanitaria materna puede salvar vidas impidiendo casos evitables de mortalidad y morbilidad maternas.
- ▶ A pesar de los beneficios cruciales para la salud de la atención prenatal, ocho de cada 10 madres potenciales viven en países donde la ley no prevé un tiempo libre remunerado para exámenes médicos prenatales.

► 5.1. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable para todos: Esencial para el trabajo decente, la igualdad de género y la protección de la salud

Dado que la crisis de COVID-19 sigue suponiendo una amenaza para muchos aspectos de los mercados de trabajo y las sociedades, garantizar la seguridad y la salud para todos los trabajadores en el entorno laboral es fundamental para el trabajo decente, la igualdad de género y la protección de la salud. Un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho de todos los trabajadores y es el resultado de una política y un sistema cuyo objeto es “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”¹. Las normas internacionales de la OIT ofrecen un amplio marco jurídico² para un enfoque de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) centrado en el ser humano y con perspectiva de género que puede beneficiar tanto a trabajadoras y trabajadores como a empleadores. Este marco:

- establece un sistema claro de derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo, incluido el principio de no discriminación y el derecho de todos a un mundo del trabajo exento de violencia y de acoso;
- reconoce que el diálogo social en el plano nacional y en el trabajo es fundamental para garantizar la eficacia en el diseño y la intervención de las políticas; y
- proporciona directrices sobre el modo de crear sistemas de SST eficaces y resilientes y el modo de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores (OIT 2021a).

Adoptar un enfoque con perspectiva de género también requiere tanto tomar medidas proactivas encaminadas a lograr la

igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres como eliminar las leyes y prácticas que sean discriminatorias. Al mismo tiempo, este enfoque implica intervenciones específicas de prevención y mitigación para las mujeres embarazadas y en período de lactancia que tengan que ver estrictamente con la protección de la maternidad y que no se basen en estereotipos sobre las capacidades profesionales y los roles de las mujeres en la sociedad (OIT 2014a). Estas medidas específicas garantizan que las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia tengan pleno acceso a una atención sanitaria materna de buena calidad y que no estén expuestas a sustancias, riesgos ergonómicos, condiciones de trabajo, entornos laborales o culturas de organización que puedan suponer determinados riesgos físicos y/o psicológicos para ellas o para el hijo recién nacido, de modo que puedan desempeñar sus tareas con seguridad y prosperar en el trabajo en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

En tiempos de crisis y de recuperación es aún más prioritario que todos los trabajadores y trabajadoras (incluidas las mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como las madres y los padres potenciales) tengan acceso sin discriminación a una protección sanitaria eficaz como componente crucial tanto de la protección de la maternidad en el trabajo como de la continuidad de la actividad empresarial. Por ejemplo, según las orientaciones de la OMS (2021), en caso de infección, corren más riesgo de enfermar gravemente de COVID-19 las mujeres embarazadas que las mujeres no embarazadas de edad similar. Contraer la COVID-19 durante el embarazo también se ha vinculado con una mayor probabilidad de parto prematuro. La pandemia también ha intensificado el estrés y la ansiedad entre las mujeres embarazadas y en período de lactancia y entre los trabajadores y

1 Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Art. 4 (2).

2 Además del Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, este marco comprende el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

trabajadoras con responsabilidades familiares, especialmente los de grupos vulnerables (OMS, s.f.). En particular, los trabajadores migrantes, los de la economía informal y los de minorías étnicas y raciales –que ya estaban más expuestos a sufrir riesgos en el lugar de trabajo, a la inseguridad de ingresos y a la pérdida del empleo– se han visto especialmente afectados. Los trabajadores migrantes afrontan además repercusiones en su salud mental y física que tienen que ver con el limitado acceso a la asistencia sanitaria (sobre todo a la atención prenatal, durante el parto y de

postparto), la insuficiente protección jurídica y social y la falta de redes de apoyo social (OIT y OMS 2021).

En el presente capítulo se examina la legislación nacional sobre dos aspectos fundamentales de la protección de la salud en el lugar de trabajo de las mujeres embarazadas o en período de lactancia: i) la protección contra tiempos de trabajo insanos; y ii) la protección contra el trabajo peligroso e insalubre.

► 5.2. Por un mejor equilibrio entre la vida profesional y la personal: Garantizar un tiempo de trabajo decente para todos los trabajadores

Una cuestión importante que afecta a la salud y a la calidad de la vida en el trabajo de todos los trabajadores es la duración, la intensidad y la regularidad del tiempo de trabajo. Los horarios de trabajo prolongados e inhabituales, como el trabajo nocturno y las horas extraordinarias regulares, ni suelen ser los preferidos por los trabajadores ni son saludables para ellos, y suponen un riesgo para la seguridad en el trabajo. También afectan a las familias de los trabajadores, al comprometer la conciliación entre la vida profesional y la personal, a las empresas, al reducir la productividad, y a la sociedad en general. El tiempo de trabajo debería organizarse de manera que promueva la seguridad y la salud y, por lo tanto, el principio de “tiempo de trabajo decente” es aún más importante durante la maternidad (OIT 2019c). Las normas internacionales del trabajo establecen modalidades protectoras de trabajo para las mujeres embarazadas y en período de lactancia, incluso en relación con el trabajo nocturno y el tiempo libre para someterse a exámenes médicos prenatales.

Cuatro de cada diez madres potenciales viven en países donde no hay protección legal contra los riesgos que el trabajo nocturno plantea para la salud

El párrafo 6 (4) de la Recomendación núm. 191 establece que una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a desempeñar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado. En lugar de una prohibición general del trabajo nocturno, las normas internacionales del trabajo alientan que la legislación tenga en cuenta las necesidades y preferencias de cada trabajador o trabajadora. Entre los 182 países de los que se dispone de datos, 116 cuentan con disposiciones legales que regulan el trabajo nocturno, mientras que 78 han adoptado una legislación que regula el trabajo nocturno³ de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, con diferentes niveles de restricción (gráfico 5.1 y cuadro 5.1).

3 Según lo define la legislación nacional.

De estos 78 países, sólo en 31 no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia a desempeñar trabajos nocturnos, lo que se ajusta a las normas de la OIT. Esto representa sólo el 7,4 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo (gráfico 5.2). La región con el mayor nivel de cumplimiento de las normas de la OIT es la de Europa y Asia Central (18 países, entre ellos Albania, Chipre, Grecia y España), donde el 24 por ciento de las madres potenciales viven en países con una protección adecuada. Los países de otras regiones que siguen la Recomendación núm. 191 son Cabo Verde, Ghana, Mozambique, Sri Lanka, Suriname, Tayikistán y Viet Nam.

En 47 de los 116 países en cuya legislación hay disposiciones sobre el trabajo nocturno, las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tienen prohibido el trabajo nocturno, y el 36,5 por ciento de las madres potenciales del mundo vive en estos países. Esta prohibición legal es más frecuente en Europa y Asia Central (24 países, entre ellos Belarús, Italia, Suiza y Uzbekistán), África (11 países, entre ellos Etiopía, la República Unida de Tanzania y Zambia) y Asia y el Pacífico (7 países, entre ellos Afganistán, Bhután y China) (cuadro 5.1 y gráfico 5.2).

Treinta y cuatro países aún recurren a prohibiciones generales contra el trabajo nocturno, poniendo en riesgo de discriminación a todas las mujeres

En algunos países, la legislación prohíbe o limita el trabajo nocturno para todas las mujeres, independientemente de que estén embarazadas o en período de lactancia, con el riesgo de desfavorecerlas en el mercado de trabajo frente a sus homólogos varones. Estas leyes que imponen prohibiciones o restricciones generales al trabajo nocturno para todas las mujeres son

discriminatorias y deberían derogarse, ya que se basan en estereotipos sobre las capacidades profesionales y los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad. En la actualidad, el 14,8 por ciento de todas las madres potenciales viven en países que tienen tales disposiciones. En cuatro países (Bangladesh, Malasia, Marruecos y Omán) no se puede obligar a todas las mujeres a desempeñar trabajos nocturnos, mientras que en 34 países existe una prohibición general del trabajo nocturno para todas las mujeres, especialmente en:

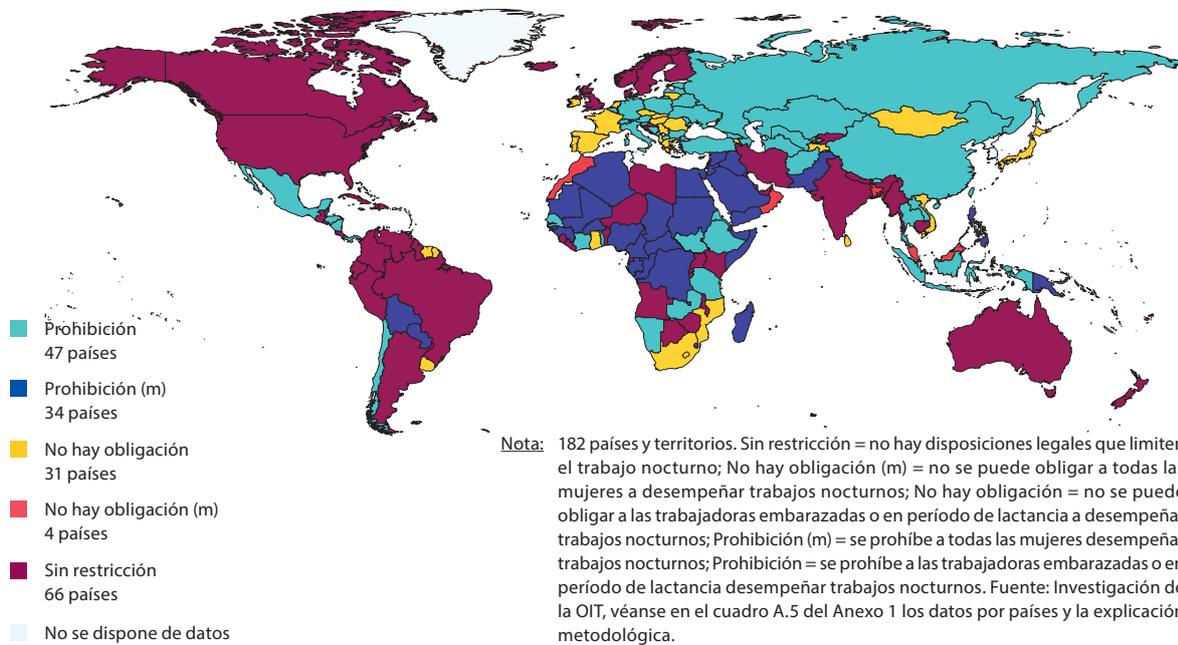
- ▶ África (18 países, entre ellos la República Democrática del Congo, Madagascar, Malí y Nigeria);
- ▶ los Estados Árabes (7 países, entre ellos Arabia Saudí y Yemen), viéndose afectadas el 86,8 por ciento de las madres potenciales que viven en la región;
- ▶ Asia y el Pacífico (5 países, entre ellos Pakistán y Filipinas).

Estas prohibiciones generales del trabajo nocturno para todas las mujeres también se dan en las Américas, por ejemplo, en Belice, Bolivia y Paraguay (gráfico 5.1, gráfico 5.2 y cuadro 5.1).

En 66 países no existen disposiciones legales que limiten el trabajo nocturno, lo cual afecta al 37,8 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo. Los regímenes de legislación laboral que no imponen restricciones al trabajo nocturno de las mujeres embarazadas y en período de lactancia son especialmente comunes en:

- ▶ las Américas (24 países, entre ellos Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica y Haití), donde el 80 por ciento de las madres potenciales carecen de toda protección;
- ▶ África (17 países, entre ellos Botswana, Kenya, Liberia y Uganda); y
- ▶ Asia y el Pacífico (13 países, entre ellos Australia, Camboya, India y la República Islámica de Irán).

► Gráfico 5.1. Disposiciones sobre protección de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra el trabajo nocturno, 2021

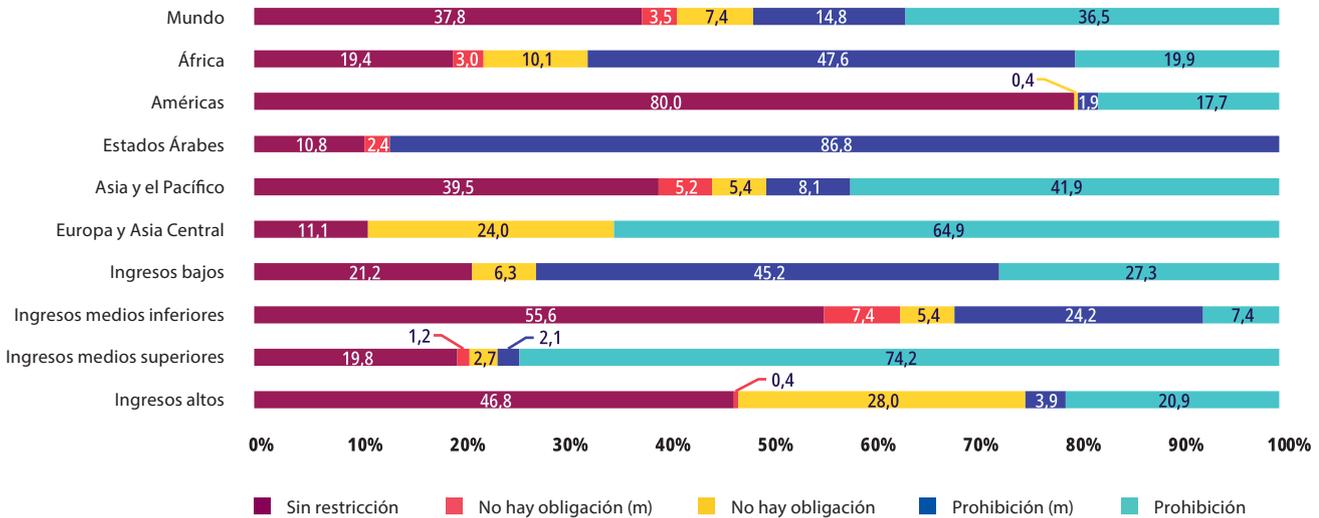


► Cuadro 5.1. Disposiciones sobre protección de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra el trabajo nocturno, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin restricción	No hay obligación (m)	No hay obligación	Prohibición (m)	Prohibición
Mundo	66	4	31	34	47
África	17	1	6	18	11
Américas	24	–	2	3	5
Estados Árabes	3	1	–	7	–
Asia y el Pacífico	13	2	5	5	7
Europa y Asia Central	9	–	18	1	24
Ingresos bajos	9	–	2	12	5
Ingresos medios inferiores	12	2	7	13	12
Ingresos medios superiores	23	1	5	5	16
Ingresos altos	22	1	17	4	14

Nota: 182 países y territorios. – = ninguno. Sin restricción = no hay disposiciones legales que limiten el trabajo nocturno; No hay obligación (m) = no se puede obligar a todas las mujeres a desempeñar trabajos nocturnos; No hay obligación = no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia a desempeñar trabajos nocturnos; Prohibición (m) = se prohíbe a todas las mujeres desempeñar trabajos nocturnos; Prohibición = se prohíbe a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia desempeñar trabajos nocturnos. Véanse los detalles en la nota al gráfico 5.1. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 5.2. Porcentaje de madres potenciales, por disposiciones sobre protección de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra el trabajo nocturno, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 177 países y territorios. Sin restricción = no hay disposiciones legales que limiten el trabajo nocturno; No hay obligación (m) = no se puede obligar a todas las mujeres a desempeñar trabajos nocturnos; No hay obligación = no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia a desempeñar trabajos nocturnos; Prohibición (m) = se prohíbe a todas las mujeres desempeñar trabajos nocturnos; Prohibición = se prohíbe a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia desempeñar trabajos nocturnos. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 5.3. Tomar tiempo libre para los exámenes prenatales puede salvar vidas impidiendo casos evitables de mortalidad y morbilidad maternas

La atención prenatal constituye una plataforma para importantes funciones de atención sanitaria, como la promoción de la salud, la detección y el diagnóstico, y la prevención de enfermedades. La OMS ha establecido que, mediante prácticas oportunas y adecuadas basadas en datos empíricos, la atención prenatal puede salvar vidas impidiendo casos evitables de mortalidad y morbilidad maternas. Las nuevas directrices de la OMS (2016a) han aumentado a ocho el número recomendado de contactos prenatales entre una futura madre y los proveedores de servicios de salud con el fin de facilitar la evaluación del bienestar y las intervenciones para mejorar los resultados si se detectan complicaciones. Las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad

indican que la mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo⁴.

Durante la pandemia de COVID-19, la vulnerabilidad de las mujeres embarazadas ha aumentado a consecuencia de factores como la grave escasez previa de personal sanitario (OMS 2016b) –importante factor que determina la desigualdad de acceso a los servicios de salud (OIT 2017)–, la falta de equipos y suministros, el cierre de servicios de salud rutinarios y el temor a las infecciones, que provoca la reducción del uso de los servicios sanitarios (OMS, s.f.; CIE 2021). Al dar tiempo libre remunerado para la atención materna prenatal durante el horario de trabajo, los

4 Recomendación núm. 191 de la OIT, párrafo 6 (6).

centros de trabajo pueden desempeñar el papel fundamental de permitir que las mujeres accedan a la atención prenatal y, de ese modo, facilitar el reconocimiento de la importancia que tiene la atención prenatal para la salud materna e infantil y para la seguridad económica de las familias, especialmente durante una crisis sanitaria.

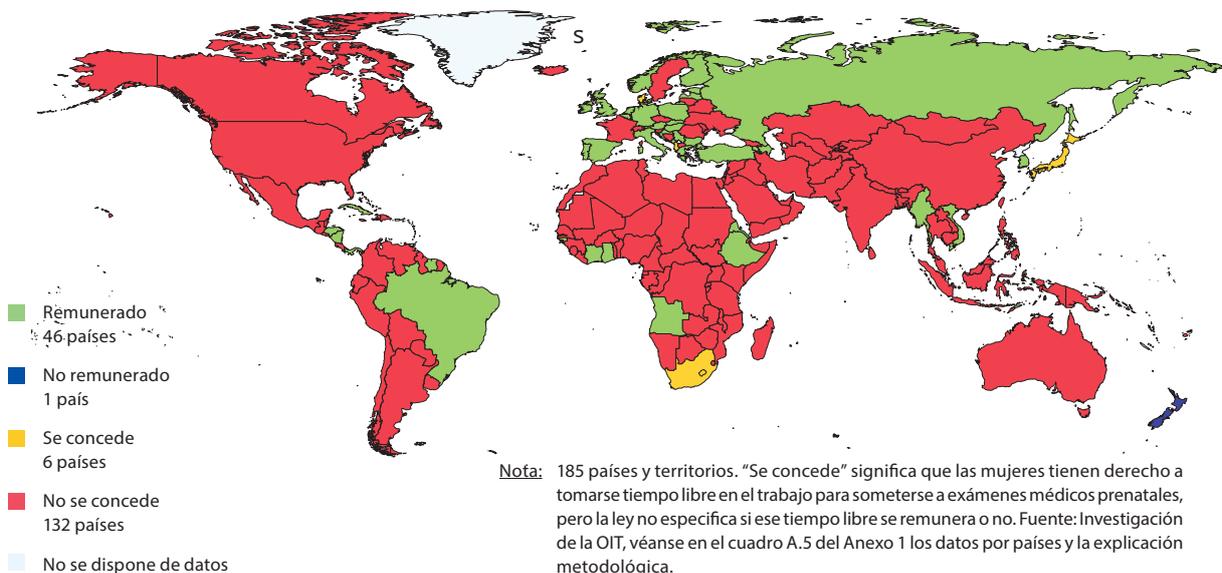
A pesar de los beneficios cruciales que la atención prenatal tiene para la salud, el 83,3 por ciento de las madres potenciales vive en países en los que no existe el derecho legal a tomar tiempo libre remunerado para exámenes médicos prenatales

A pesar de su importancia, entre los 185 países de los que se dispone de información, 132 aún no prevén conceder tiempo libre para los exámenes médicos prenatales, lo que compromete el acceso del 80,9 por ciento de las madres potenciales del mundo a la atención prenatal (gráfico 5.3, gráfico 5.4 y cuadro 5.2). El tiempo libre remunerado para

exámenes prenatales es especialmente inhabitual en África y Asia y el Pacífico, y completamente inexistente en los Estados Árabes. Algunos de los países de estas regiones figuran entre aquellos en los que la mortalidad y la morbilidad maternas son más frecuentes.

De los 53 países en los que existe el derecho a tomar tiempo libre, 46 lo determinan como remunerado. Esta cifra corresponde al 16,8 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo que viven en estos países (gráfico 5.4). Sólo en un país (Nueva Zelanda) no se remunera a quienes se toman este permiso⁵. El tiempo libre remunerado para la atención prenatal está legislado principalmente en Europa y Asia Central (28 países, entre ellos Montenegro, la Federación de Rusia y Serbia), beneficiando al 69,7 por ciento de las madres potenciales de la región, y en menor medida en las Américas (7 países, entre ellos Nicaragua, Honduras y Trinidad y Tabago), donde una cuarta parte del grupo que la legislación contempla está protegida. En otras regiones, destacan por sus buenas prácticas de concesión de tiempo libre remunerado a las mujeres embarazadas los siguientes países: Costa de Marfil, Eritrea, Guinea-Bissau y Viet Nam.

► Gráfico 5.3. Concesión de tiempo libre para exámenes médicos prenatales, 2021



5 Se debe señalar que las leyes de seis países (Albania, Cabo Verde, Dinamarca, Japón, Santo Tomé y Príncipe y Sudáfrica) que reconocen a las trabajadoras embarazadas tiempo libre para realizar exámenes médicos prenatales no especifican si ese tiempo se remunera o no.

► Cuadro 5.2. Concesión de tiempo libre para exámenes médicos prenatales, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No se concede	Se concede	No remunerado	Remunerado
Mundo	132	6	1	46
África	45	3	–	6
Américas	27	–	–	7
Estados Árabes	11	–	–	–
Asia y el Pacífico	26	1	1	5
Europa y Asia Central	23	2	–	28
Ingresos bajos	25	–	–	3
Ingresos medios inferiores	37	2	–	8
Ingresos medios superiores	38	2	–	10
Ingresos altos	32	2	1	25

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. “Se concede” significa que las mujeres tienen derecho a tomarse tiempo libre en el trabajo para someterse a exámenes médicos prenatales, pero la ley no especifica si ese tiempo libre se remunera o no. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 5.4. Porcentaje de madres potenciales, según la concesión de tiempo libre para exámenes médicos prenatales, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 180 países y territorios. “Se concede” significa que las mujeres tienen derecho a tomarse tiempo libre en el trabajo para someterse a exámenes médicos prenatales, pero la ley no especifica si ese tiempo libre se remunera o no. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 5.4. Todos los trabajadores y trabajadoras deben tener derecho a lugares de trabajo seguros y saludables: Las mujeres embarazadas o en período de lactancia tienen derecho a una protección especial

Las normas de la OIT prescriben que las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o insalubres tengan como objetivo la protección de la salud y la seguridad tanto de hombres como de mujeres en el trabajo, teniendo también en cuenta las diferencias de género con respecto a riesgos específicos para la salud (OIT 2012b). La regulación efectiva del trabajo peligroso o insalubre para las mujeres durante la maternidad es un componente esencial de la protección de la salud en el lugar de trabajo. El artículo 3 del Convenio núm. 183 establece el derecho de las mujeres embarazadas o en período de lactancia a no ser obligadas a desempeñar un trabajo que sea perjudicial para su salud o la de su hijo no nacido o recién nacido⁶. El párrafo 6 (3) de la Recomendación núm. 191 promueve la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo relacionados con la seguridad y la salud, especialmente cuando las condiciones impliquen un trabajo manual penoso, la exposición a agentes biológicos, químicos o físicos peligrosos, situaciones que exijan un sentido del equilibrio especial o situaciones que exijan permanecer sentada o de pie durante largos períodos, especialmente a temperaturas extremas o junto a vibraciones.

Como se ha visto durante la pandemia de COVID-19, las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo son importantes herramientas de gestión empresarial de la SST para ayudar a los empleadores a evaluar y mitigar no sólo el riesgo de contagio, sino también los riesgos químicos, ergonómicos y psicosociales conexos, como la violencia y el acoso, el aumento de la carga de trabajo, la prolongación de la jornada laboral y la reducción de los períodos de descanso (OIT 2021a). Estos riesgos para la SST recientemente reconocidos han surgido durante la pandemia debido a la introducción de nuevas medidas y procesos de trabajo, por ejemplo, controles administrativos y de ingeniería, teletrabajo y un mayor uso de equipos de protección personal (EPP) y de desinfección. Por lo tanto, los marcos políticos y normativos deberían promover una cultura preventiva de SST y la adopción de un sólido sistema de gestión de la SST en el lugar de trabajo basado en evaluaciones periódicas de los riesgos y en medidas eficaces de prevención, mitigación y protección (OIT 2021a)⁷. Esto es esencial para que la respuesta sea oportuna y eficaz y tenga en cuenta la situación de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en tiempos de crisis de salud pública y más allá.

6 Este principio de protección se deriva de un derecho general reconocido en los convenios sobre SST según el cual todo trabajador tiene derecho a interrumpir una situación de trabajo que entrañe peligro. El artículo 13 del Convenio núm. 155 establece que, de conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud

7 En la Adenda de 2021 al Informe General de 2020 de la CEACR (OIT 2021j) también se subrayó la importancia de las medidas de prevención y de protección en materia de SST junto con las indemnizaciones a los trabajadores, y la pertinencia de las normas internacionales del trabajo para guiar las medidas de los Estados

Sólo una de cada diez madres potenciales en el mundo vive en países en los que no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia a desempeñar trabajos peligrosos o insalubres

En 133 de los 183 países de los que se dispone de información existen medidas legales que, en mayor o menor medida, restringen el trabajo peligroso o insalubre de las mujeres embarazadas o en período de lactancia (gráfico 5.5 y cuadro 5.3). En 38 de estos 133 países, no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia a desempeñar trabajos peligrosos o insalubres, lo que es acorde con las normas de la OIT. Por tanto, sólo el 10,4 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo viven en países con tales protecciones (gráfico 5.6). Las regiones que cumplen legalmente al más alto nivel las normas de la OIT son:

- ▶ África (17 países, entre ellos Argelia, Benin, Eritrea, Guinea-Bissau y Níger), donde, sin embargo, sólo el 19,1 por ciento de las madres potenciales de la región residen en países con este tipo de disposiciones;
- ▶ Europa y Asia Central (9 países, entre ellos Estonia, Montenegro, Portugal, Turkmenistán y Ucrania), donde el 10,1 por ciento de las madres potenciales de la región viven en países en los que las mujeres embarazadas y en período de lactancia no tienen la obligación de desempeñar trabajos peligrosos o insalubres; y
- ▶ las Américas (7 países, entre ellos Canadá, la República Dominicana y México), donde el 24,7 por ciento de las madres potenciales de la región viven en países con disposiciones que las protegen.

En una pluralidad (59) de los 133 países con medidas en su legislación, ésta adopta un enfoque más restrictivo respecto del trabajo peligroso o insalubre, prohibiéndolo para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. El 54,5 por ciento de las madres potenciales del mundo viven en estos países. La mayor frecuencia de esta prohibición legal se da en 27 países de Europa y Asia Central (entre ellos Albania, Bosnia y Herzegovina, Malta y el Reino Unido), 10 países de África (entre ellos Burkina Faso, Mauritania, Senegal y Togo) y 10 países de las Américas (entre ellos El Salvador, Panamá y Venezuela). También se da esta prohibición total en nueve países de Asia y el Pacífico (entre ellos China, India, Japón y la República Democrática Popular de Laos), donde el 74,6 por ciento de las madres potenciales viven en países donde existe tal protección. Se trata de la mayor proporción de población regional que disfruta de este derecho.

En un total de 31 países rigen prohibiciones discriminatorias contra los trabajos peligrosos o insalubres, lo que compromete la situación de las mujeres en el mercado de trabajo

En un número importante de países (31), la legislación aún prohíbe a todas las mujeres trabajar en determinadas condiciones clasificadas como peligrosas o insalubres. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT considera que estas prohibiciones generales del trabajo peligroso (así como del trabajo nocturno y de las horas extraordinarias):

- ▶ se basan en estereotipos sobre las capacidades profesionales de las mujeres y su rol en la sociedad;
- ▶ son contrarias al principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; y
- ▶ contribuyen a la discriminación en el trabajo basada en el género (OIT 2018b; OIT 2012b).

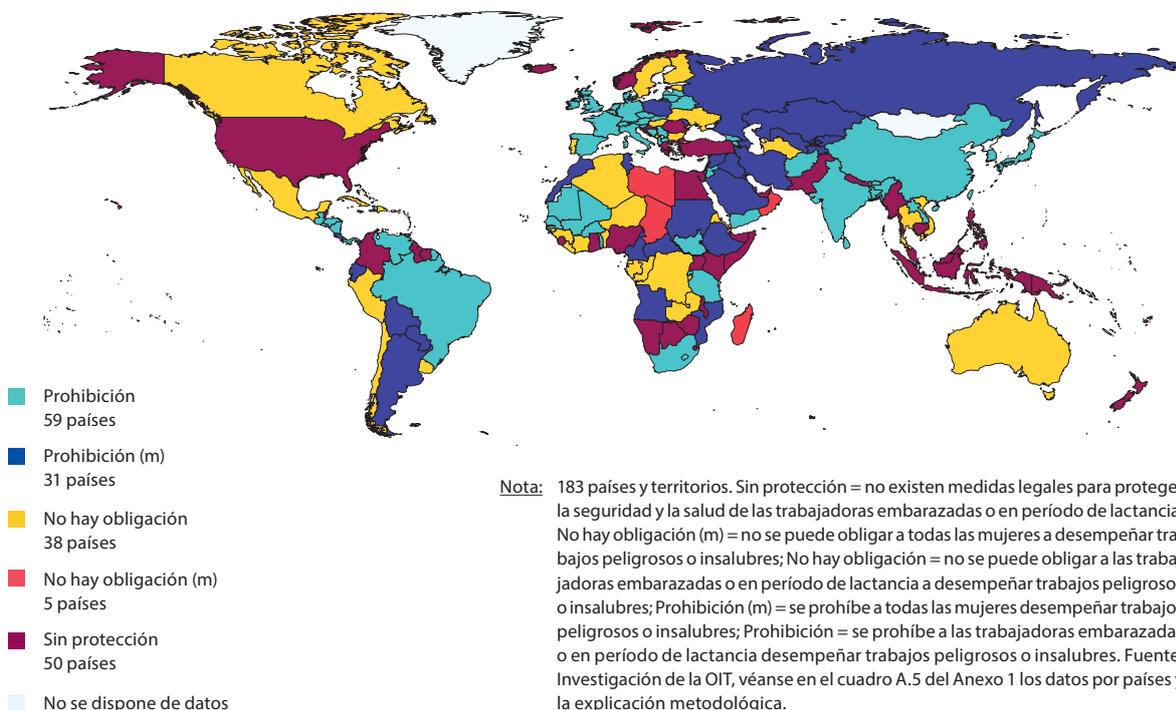
Estas leyes discriminatorias siguen afectando al 11,8 por ciento de las madres potenciales del mundo. Como se muestra en el cuadro 5.3, en cinco países (Chad, Comoras, Libia, Madagascar y Omán), no se puede obligar a todas las mujeres a desempeñar trabajos peligrosos o insalubres. Además, en 31 países existe una prohibición general de este tipo de trabajo para todas las mujeres, especialmente en:

- ▶ Europa y Asia Central (10 países, entre ellos Israel, Polonia y varios países de la Comunidad de Estados Independientes), lo que afecta a casi un tercio de las madres potenciales de la región;
- ▶ África (8 países, entre ellos Angola, Marruecos, Camerún y Sudán);

- ▶ los Estados Árabes (6 países, entre ellos Líbano, Qatar y República Árabe Siria), lo que afecta al 66,1 por ciento de las madres potenciales; y
- ▶ las Américas (6 países, entre ellos Barbados, Costa Rica y Ecuador), donde las leyes discriminatorias afectan al 8,7 por ciento de las madres potenciales.

En Asia y el Pacífico, la República Islámica del Irán es el único país donde rige la prohibición general de que las mujeres desempeñen trabajos peligrosos.

▶ Gráfico 5.5. Protección legal para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra los trabajos peligrosos o insalubres, 2021

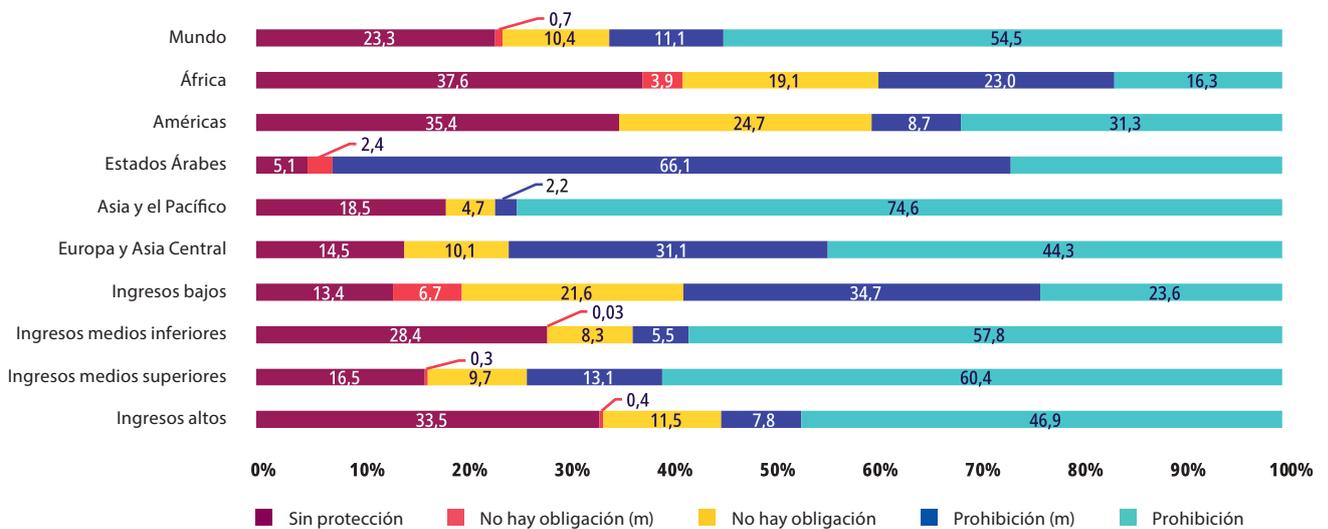


► Cuadro 5.3. Protección legal para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra los trabajos peligrosos o insalubres, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin protección	No hay obligación (m)	No hay obligación	Prohibición (m)	Prohibición
Mundo	50	5	38	31	59
África	15	4	17	8	10
Américas	11	–	7	6	10
Estados Árabes	1	1	–	6	3
Asia y el Pacífico	17	–	5	1	9
Europa y Asia Central	6	–	9	10	27
Ingresos bajos	4	2	8	6	8
Ingresos medios inferiores	16	1	9	8	12
Ingresos medios superiores	16	1	10	10	13
Ingresos altos	14	1	11	7	26

Nota: 183 países y territorios. – = ninguno. Sin protección = no existen medidas legales para proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; No hay obligación (m) = no se puede obligar a todas las mujeres a desempeñar trabajos peligrosos o insalubres; No hay obligación = no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia a desempeñar trabajos peligrosos o insalubres; Prohibición (m) = se prohíbe a todas las mujeres desempeñar trabajos peligrosos o insalubres; Prohibición = se prohíbe a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia desempeñar trabajos peligrosos o insalubres. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 5.6. Porcentaje de madres potenciales, según la protección legal para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia contra los trabajos peligrosos o insalubres, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Sin protección = no existen medidas legales para proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; No hay obligación (m) = no se puede obligar a todas las mujeres a desempeñar trabajos peligrosos o insalubres; No hay obligación = no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia a desempeñar trabajos peligrosos o insalubres; Prohibición (m) = se prohíbe a todas las mujeres desempeñar trabajos peligrosos o insalubres; Prohibición = se prohíbe a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia desempeñar trabajos peligrosos o insalubres. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Desde 2011, 11 países han introducido nuevas restricciones contra los trabajos peligrosos o insalubres que realizan las mujeres embarazadas y en período de lactancia

Entre 2011 y 2021, 11 países que no preveían la protección de las mujeres embarazadas o en período de lactancia contra los trabajos peligrosos o insalubres introdujeron nuevas

legislaciones que, o bien establecen prohibiciones (siete países, entre ellos Brasil, Guatemala, Dinamarca y Senegal), o bien requieren que las mujeres embarazadas o en período de lactancia no estén obligadas a desempeñar esos trabajos, en consonancia con el Convenio núm. 183 (Congo, Níger y Zambia). Senegal reformó su legislación para suprimir ciertas prohibiciones generales para todas las mujeres como resultado de su ratificación de ese Convenio en 2017. Otro país, Chad, reformó su código del trabajo para introducir el requisito de que no haya obligación para todas las mujeres de desempeñar trabajos peligrosos (cuadro 5.4).

► Cuadro 5.4. Países que han modificado el tipo de protección legal contra los trabajos peligrosos o insalubres de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia entre 2011 y 2021

Región	País	2011	2021
África	Chad	Sin protección	No hay obligación (m)
	Congo	Sin protección	No hay obligación
	Níger	Sin protección	No hay obligación
	Zambia	Sin protección	No hay obligación
Américas	Brasil	Sin protección	Prohibición
	Guatemala	Sin protección	Prohibición
	Haití	Sin protección	Prohibición
	Nicaragua	Sin protección	Prohibición
	Trinidad y Tabago	Sin protección	Prohibición
Europa y Asia Central	Bosnia y Herzegovina	Sin protección	Prohibición
	Dinamarca	Sin protección	Prohibición

Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos a nivel de país y la explicación metodológica; OIT 2014a.

► 5.5. La provisión de medidas de protección: Ofrecer alternativas al trabajo peligroso o insalubre

El párrafo 6 (2) de la Recomendación núm. 191 indica que deben adoptarse medidas de protección cuando se determine que una trabajadora embarazada o lactante realiza un trabajo peligroso o insalubre que representa un peligro potencial para el bienestar de la trabajadora o de su hijo. En caso de que se establezca la existencia de dicho riesgo en el lugar de trabajo, la Recomendación sugiere cuatro medidas alternativas que deben adoptarse, en el siguiente orden:

- i. la eliminación del riesgo;
- ii. la adaptación de las condiciones de trabajo del trabajador;
- iii. el traslado temporal a otro puesto más seguro, sin pérdida de salario; o
- iv. a falta de otras posibilidades, colocar a la trabajadora en situación de licencia temporal remunerada.

De los 184 países con información disponible, 114 ofrecen a las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia entre una y cuatro alternativas al trabajo peligroso, mientras que 70 no lo hacen. En consecuencia, el 62,2 por ciento de las madres carecen del derecho legal a medidas de protección contra el trabajo peligroso o insalubre (gráfico 5.8).

Seis de cada diez madres potenciales del mundo viven en países en los que no existe el derecho legal a medidas de protección contra el trabajo peligroso o insalubre o a alternativas al mismo, lo que las expone a riesgos para su salud.

La ausencia total de legislación protectora es más habitual en los países de renta media (48 países), así como en:

- todos los Estados Árabes, donde no se ofrece ninguna modalidad de trabajo alternativa a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia;
- África (22 países);

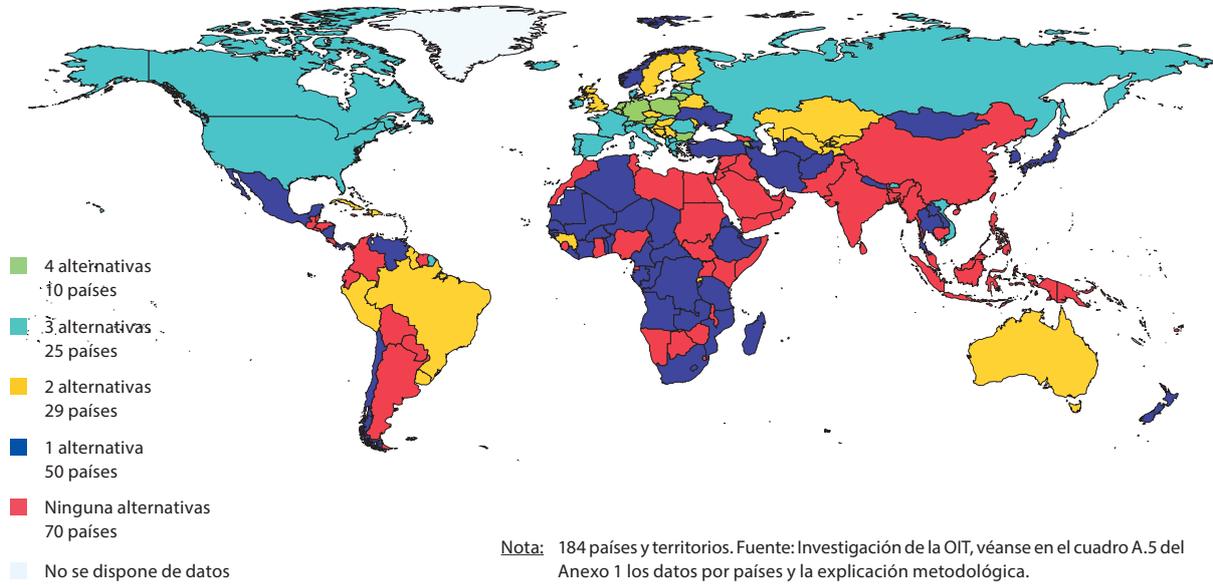
- Asia y el Pacífico (19 países, que representan casi el 90 por ciento de las madres potenciales); y
- Las Américas (17 países) (gráfico 5.7, gráfico 5.8 y cuadro 5.5).

Entre los 114 países que sí ofrecen medidas de protección, muchos (50) sólo ofrecen una alternativa, predominantemente la del “traslado” (44 países) y, en cinco casos, o bien una “adaptación” (Afganistán, Turquía y Senegal) o una “licencia extra” (México y Níger). La oferta de una única alternativa es especialmente habitual en África (27 países, entre ellos Angola, Gabón, Senegal y Sudáfrica), y afecta a la mitad de las madres potenciales de la región, y en Asia y el Pacífico (11 países, entre ellos Japón, la República de Corea y Timor-Leste). En Europa y Asia Central, al 18,0 por ciento de las madres potenciales aún se le ofrece una sola alternativa en la legislación de seis países, entre ellos Azerbaiyán, Turquía y Noruega.

Otros 54 países de entre los 114 que cuentan con medidas alternativas (en su mayoría países de ingresos altos e ingresos medios superiores de Europa y Asia Central y de las Américas) ofrecen a las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia dos (29 países) o tres (25 países) medidas alternativas al trabajo peligroso. En las Américas, casi dos tercios de las madres potenciales viven en los 12 países en los que la ley prevé dos o tres medidas de protección optativas en caso de trabajo peligroso, entre ellos Canadá, Brasil, Perú y Uruguay.

Por último, sólo diez países de Europa y Asia Central (donde vive el 17,5 por ciento de las madres potenciales) cumplen la norma de la OIT de ofrecer cuatro medidas alternativas. Entre estos diez países se encuentran Armenia, Bélgica y Lituania.

► Gráfico 5.7. Provisión de alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, 2021

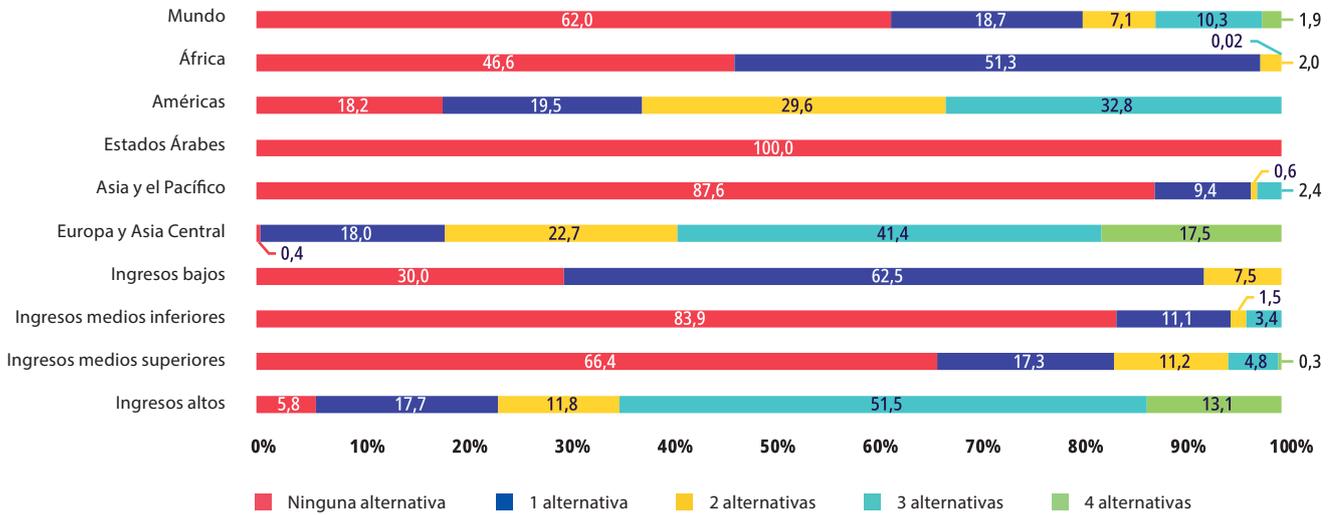


► Cuadro 5.5. Provisión de alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Ninguna alternativa	1 alternativa	2 alternativas	3 alternativas	4 alternativas
Mundo	70	50	29	25	10
África	22	28	3	1	–
Américas	17	5	9	3	–
Estados Árabes	11	–	–	–	–
Asia y el Pacífico	19	11	1	2	–
Europa y Asia Central	1	6	16	19	10
Ingresos bajos	9	15	4	–	–
Ingresos medios inferiores	23	18	3	3	–
Ingresos medios superiores	25	9	11	3	2
Ingresos altos	13	8	11	19	8

Nota: 184 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 5.8. Porcentaje de madres potenciales, según la provisión de alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 179 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Desde 2011, 21 países han introducido nuevas medidas de protección contra el trabajo peligroso o insalubre de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia o alternativas a ese trabajo

Entre 2011 y 2021, 21 países cuya legislación anteriormente no preveía medidas de protección alternativas adoptaron nuevas leyes para introducir nuevas medidas de protección contra el trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia (cuadro 5.6). La introducción de este

tipo de reformas fue especialmente habitual en África, donde la adaptación a las normas de la OIT era escasa en 2011. En total, 13 países africanos introdujeron este tipo de reformas; sin embargo, la mayoría de estos países (11) solo introdujeron una única medida de protección (“traslado”). Las excepciones son Rwanda, que estableció dos alternativas (“eliminación” y “adaptación”), y Santo Tomé y Príncipe, que estableció tres alternativas (“adaptación”, “traslado” y “licencia extra”). Entre los 21 países que introdujeron reformas, sólo Alemania modificó su legislación para cumplimentar plenamente la Recomendación núm. 191, aplicando las cuatro medidas alternativas al trabajo peligroso. Aunque Albania (al igual que Santo Tomé y Príncipe) introdujo tres alternativas (“adaptación”, “traslado” y “licencia extra”).



► Cuadro 5.6. Países que han introducido alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia entre 2011 y 2021

Región	País	2011	2021
África	Benin	Ninguna alternativa	Traslado
	Burundi	Ninguna alternativa	Traslado
	Chad	Ninguna alternativa	Traslado
	Comoras	Ninguna alternativa	Traslado
	Congo	Ninguna alternativa	Traslado
	República Democrática del Congo	Ninguna alternativa	Traslado
	Guinea-Bissau	Ninguna alternativa	Traslado
	Malí	Ninguna alternativa	Traslado
	Rwanda	Ninguna alternativa	Eliminación, adaptación
	Santo Tomé y Príncipe	Ninguna alternativa	Adaptación, traslado, licencia extra
	Senegal	Ninguna alternativa	Traslado
	Togo	Ninguna alternativa	Traslado
	Zambia	Ninguna alternativa	Traslado
Américas	Guyana	Ninguna alternativa	Adaptación, traslado
	México	Ninguna alternativa	Licencia extra
	Panamá	Ninguna alternativa	Traslado
	Trinidad y Tabago	Ninguna alternativa	Adaptación, traslado
Asia y el Pacífico	Nepal	Ninguna alternativa	Traslado
	Albania	Ninguna alternativa	Adaptación, traslado, licencia extra
Europa y Asia Central	Alemania	Ninguna alternativa	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
	Serbia	Ninguna alternativa	Traslado, licencia extra

Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.5 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica; OIT 2014a.

► 5.6. Síntesis de las conclusiones sobre la protección de la salud

Todos los trabajadores y trabajadoras deberían tener derecho a un entorno laboral seguro y saludable y a un tiempo de trabajo decente, pero las medidas de prevención, mitigación y protección destinadas a garantizar estos derechos a las mujeres embarazadas y en período de lactancia representan un componente especialmente importante de la protección de la maternidad. Estas medidas contribuyen a promover la igualdad de género y la salud materna y pueden salvar vidas. Son un ingrediente esencial de un marco jurídico general para un enfoque de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) centrado en el ser humano y con perspectiva de género que puede beneficiar tanto a trabajadoras y trabajadores como a empleadores. Sin embargo, muchos países todavía no están aprovechando todo el potencial del centro de trabajo como punto de

partida fundamental para promover la seguridad y la salud. Desde 2011, 28 países han reformado sus leyes para introducir medidas relacionadas específicamente con la SST para proteger a las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia. Sin embargo, una gran mayoría de las madres potenciales viven en países donde la ley no protege a esas trabajadoras contra el trabajo peligroso o insalubre o el trabajo nocturno, como prescriben las normas de la OIT sobre protección de la maternidad. A nivel mundial, ocho de cada diez madres potenciales viven en países en los que no existe el derecho legal a tiempo libre remunerado para realizar exámenes médicos prenatales. Además, más de 30 países siguen imponiendo a las mujeres la prohibición general de desempeñar trabajos peligrosos o nocturnos, lo que pone a todas las mujeres de esos países en riesgo de sufrir discriminación en el empleo.





34 países aún recurren a la prohibición general del empleo de mujeres en trabajos nocturnos

 ► **1 DE CADA 10 MUJERES**



132 países no ofrecen tiempo libre para exámenes médicos prenatales

 ► **8 DE CADA 10 MUJERES**



En 38 países no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia a desempeñar trabajos peligrosos o insalubres

 ► **1 DE CADA 10 MUJERES**



31 países imponen prohibiciones discriminatorias contra mujeres que desempeñan trabajos peligrosos o insalubres

 ► **1 DE CADA 10 MUJERES**



En 70 países las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia no tienen derecho legal a medidas de protección contra el trabajo peligroso o insalubre ni a alternativas a ese trabajo

 ► **6 DE CADA 10 MUJERES**

Desde 2011



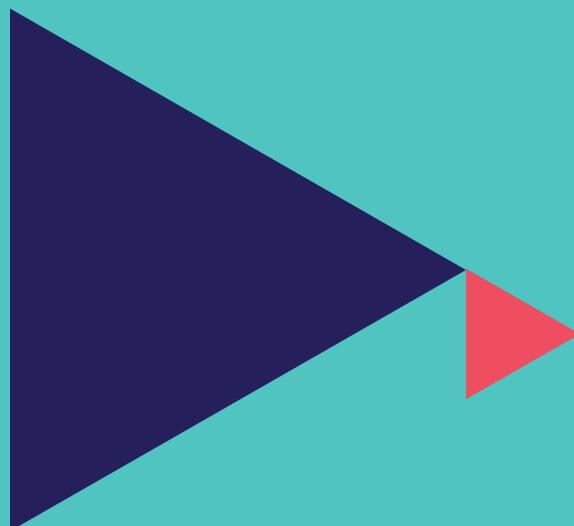
11 PAÍSES HAN INTRODUCIDO NUEVAS RESTRICCIONES A QUE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y EN PERÍODO DE LACTANCIA DESEMPEÑEN TRABAJOS PELIGROSOS O INSALUBRES



21 PAÍSES HAN ADOPTADO NUEVAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA TRABAJOS PELIGROSOS O INSALUBRES REALIZADOS POR MUJERES EMBARAZADAS Y EN PERÍODO DE LACTANCIA, OBLIGANDO A OFRECER ALTERNATIVAS

▶ 6

**La lactancia materna
en el trabajo:
Tiempo, seguridad
de ingresos y espacio
para poder obtener
buenos resultados
en alimentación y salud**



Mensajes clave

▶ ¿Dónde establece la ley el derecho a las pausas remuneradas para la lactancia?

- ▶ Todas las mujeres deberían tener derecho en el trabajo a un tiempo remunerado para la lactancia.
- ▶ 138 países reconocen por ley el derecho al tiempo y a la seguridad de ingresos para la lactancia materna. Esto significa que ocho de cada 10 madres potenciales¹ viven en países con ese derecho legal.
- ▶ Las pausas para la lactancia siguen sin estar remuneradas en al menos cuatro países de renta alta.
- ▶ Desde 2011, siete países han introducido por primera vez las pausas para la lactancia remuneradas.
- ▶ Al menos cuatro países reconocen el papel que desempeñan los hombres como ayuda para la lactancia y la alimentación infantil ofreciendo a los padres pausas para la lactancia.

▶ ¿Cómo se reconoce el derecho a las pausas remuneradas para la lactancia?

- ▶ 80 países conceden dos pausas diarias. Esto significa que cinco de cada 10 madres potenciales viven en países que ofrecen a las madres trabajadoras dos pausas diarias para amamantar.
- ▶ 109 países ofrecen el derecho a pausas diarias de lactancia durante seis meses o más. Esto equivale a siete de cada 10 madres potenciales que viven en países con derecho legal a seis meses o más de pausas diarias para la lactancia.
- ▶ Sólo en 10 países se reconoce el derecho a pausas para la lactancia durante al menos dos años.

¹ Las "madres potenciales" son mujeres en edad reproductiva. A efectos del presente informe, se asume que el grupo de edad de las "mujeres en edad reproductiva" es el mismo que el de los "hombres en edad reproductiva", es decir, de 15 a 49 años.

Mensajes clave

▶ ¿Dónde establece la ley el derecho a instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo?

- ▶ Las instalaciones para la lactancia en los lugares de trabajo son esenciales para propiciar en ellos la lactancia materna.
- ▶ En todo el mundo, sólo 42 países reconocen el derecho legal a contar con instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo. Esto significa que cuatro de cada 10 madres potenciales viven en países con ese derecho legal.
- ▶ Sólo 13 países reconocen el derecho a contar con instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo, independientemente del número y el sexo de los trabajadores. Esto equivale sólo a cinco de cada 100 madres potenciales que viven en esos países.
- ▶ Los requisitos legales que se basan en el sexo para disponer de instalaciones para la lactancia son discriminatorios y siguen vigentes en 19 países.

▶ 6.1. El reconocimiento del derecho a la lactancia en el trabajo como factor esencial que propicia comportamientos saludables

La protección, la promoción y el apoyo de la lactancia materna son esenciales para el logro de muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 (Victora *et al.* 2016). La OMS (2020a, 1) indica que “la lactancia materna es la piedra angular de la supervivencia, la alimentación y el desarrollo del lactante y el niño pequeño y de la salud materna”. Contribuye a reducir las tasas de enfermedades infantiles agudas y crónicas y a mejorar los resultados en materia de conocimientos y educación. Los beneficios para la salud de la madre también son considerables, como la reducción de las tasas de depresión puerperal y la mejora de su salud física. Un estudio publicado en *The Lancet* estima que la ampliación de la lactancia materna según las recomendaciones de la OMS² podría evitar 823.000 muertes anuales en niños menores de cinco años y 20.000 muertes anuales por cáncer de mama (Victora *et al.* 2016).

En el apoyo a la armonización entre el trabajo remunerado de las mujeres y el trabajo de cuidados no remunerado, la protección adecuada de la maternidad (que abarca los permisos de maternidad, paternidad y parentales, las pausas remuneradas para la lactancia, los espacios para la lactancia en el lugar de trabajo y un entorno propicio para la lactancia) es un factor esencial de este importante comportamiento que favorece la salud (OIT 2014a). Las investigaciones realizadas en países de ingresos bajos y medios muestran que un mes de aumento del permiso parental remunerado para las madres hace que aumente en más de dos meses la duración de la lactancia materna, con resultados positivos en los campos de la salud y la economía (Chai, Nandi y Heymann 2018). Los padres que se acogen a un permiso en torno a la fecha del parto se implican más en los primeros cuidados del hijo, comparten más igualitariamente las tareas domésticas y pueden aportar ayuda a la lactancia materna, mejorando significativamente las posibilidades

de exclusividad de esa lactancia a los seis meses (Johnston y LeRoy 2018; Rahadian *et al.* 2020).

Sin embargo, cuando la ley no reconoce el derecho de las trabajadoras a las pausas diarias o a una reducción del tiempo de trabajo con remuneración para amamantar o extraer la leche materna, el empleo se vuelve incompatible con la lactancia, lo que posiblemente repercuta en la salud y la situación económica de las mujeres y los niños. El derecho a conciliar el trabajo remunerado con la lactancia materna está integrado desde hace más de un siglo en las normas internacionales del trabajo sobre protección de la maternidad (OIT 2019). El instrumento más reciente de la OIT en la materia, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), establece que las trabajadoras deben tener derecho a una o varias interrupciones por día para la lactancia (o a una reducción diaria de la jornada de trabajo), que deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia (artículo 10). La Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), que lo acompaña, también permite la flexibilidad en el uso de las interrupciones para la lactancia para satisfacer las necesidades personales (párrafos 8-9).

Reducir los obstáculos a la lactancia materna que afrontan las madres trabajadoras, incluidas las de la economía informal que hacen frente a multitud de desafíos específicos de orden sociocultural y laboral, es aún más importante en medio de una crisis sanitaria y económica (UNICEF, OIT y WIEGO 2021; Horwood *et al.* 2020). Las recientes directrices de la OMS (2020a) apoyan firmemente la lactancia materna como la mejor opción para la alimentación del lactante, incluso si la madre o su hijo están infectados por el SARS-CoV-2. La ausencia de permisos remunerados adecuados, tanto para mujeres como para hombres, y la falta de apoyo a la lactancia materna se han dejado sentir con fuerza en la pandemia del COVID-19, exacerbando los problemas de salud, los

2 La OMS recomienda que las madres inicien la lactancia materna una hora después del nacimiento, y que los bebés sean alimentados exclusivamente con leche materna durante los primeros seis meses de vida, con una lactancia continuada, combinada con otras fuentes de alimentación, a partir de los seis meses.

problemas de cuidado de los niños y el estrés psicosocial de los progenitores (Singh, Kumar y Panda 2021; Margaria 2021).

En este capítulo se expone la situación y las tendencias de la legislación nacional sobre las medidas que propician la lactancia en el lugar de trabajo (por ejemplo ofrecer tiempo, seguridad de ingresos y espacio para la lactancia), de conformidad con las normas establecidas por la OIT.

Ocho de cada diez madres potenciales viven en países donde la ley reconoce el derecho a tiempo y a la seguridad de ingresos para la lactancia materna

En el mundo, 142 de los 185 países de los que se dispone de datos prevén pausas diarias remuneradas o no remuneradas o una reducción diaria del horario de trabajo para trabajadoras en período de lactancia (gráfico 6.1, gráfico 6.2 y cuadro 6.1). En 138 países se remuneran estas pausas o modalidades flexibles, de conformidad con el Convenio núm. 183. En 21 de estos 138 países, entre los que se encuentran Angola, Italia, Serbia y la Federación de Rusia, la ley permite a las trabajadoras elegir entre pausas remuneradas o una reducción del tiempo de trabajo (para permitir atrasar la hora de llegada al lugar de trabajo o adelantar la hora de salida del mismo) ofreciéndoles más flexibilidad. En conjunto, estas disposiciones responden adecuadamente al derecho a disponer de tiempo y a la seguridad de los ingresos para la lactancia al 85,6 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo³, lo que refleja la importancia de esta práctica que impulsa la igualdad de género y la salud.

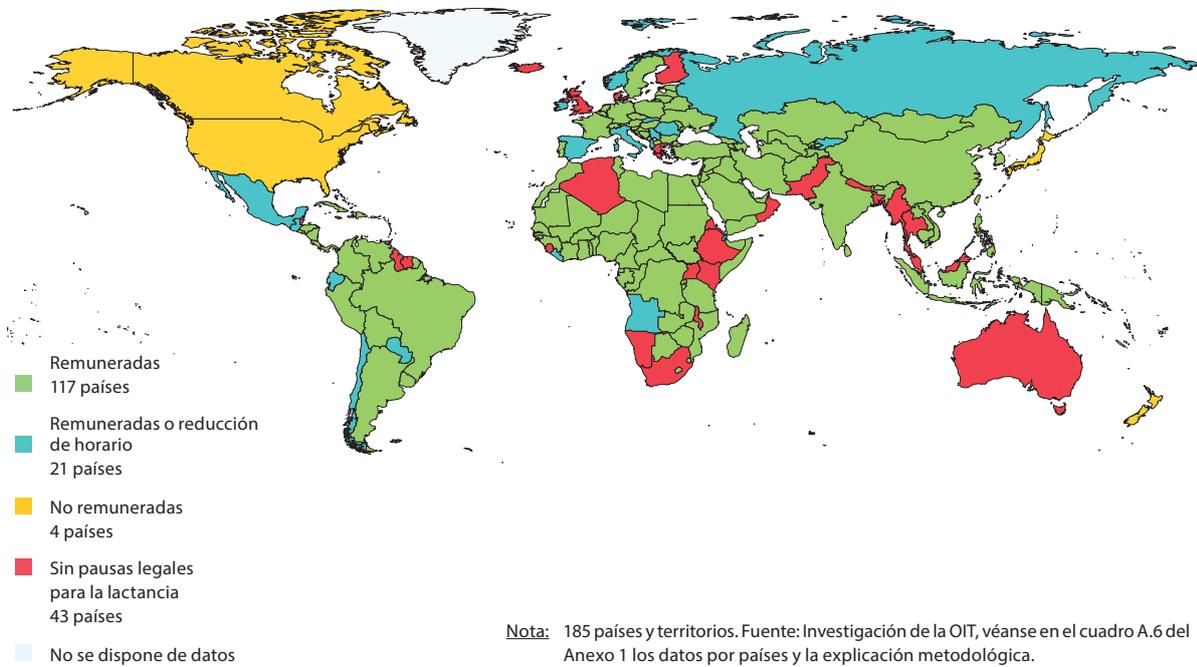
En todas las regiones encontramos una correspondencia constante de la legislación nacional con las normas de la OIT, y los porcentajes de madres potenciales que viven en países que reconocen el derecho a pausas remuneradas para la lactancia materna oscilan entre el 93 por ciento en los Estados Árabes y el 66,5 por ciento en las Américas. La gran mayoría de los países de África (43, entre ellos Burkina Faso, Burundi, la República Centroafricana, Egipto y Eswatini), las Américas (20, entre ellos Argentina, Bolivia y Uruguay), los Estados Árabes (9, entre ellos Kuwait, Arabia Saudí y Yemen), Asia y el Pacífico (19, entre ellos Afganistán, Bhután y Papua Nueva Guinea); y Europa y Asia Central (47, entre ellos Bulgaria, Croacia y Kazajstán), ha establecido el derecho al disfrute de pausas remuneradas para la lactancia o a reducciones del horario de trabajo.

En cuatro países de ingresos altos siguen sin remunerarse las pausas para la lactancia

En cuatro países de ingresos altos (Canadá, Japón, Nueva Zelanda y Estados Unidos) siguen sin remunerarse ni las pausas ni las reducciones del horario de trabajo para la lactancia, lo que deja al 41,4 por ciento de las madres potenciales que residen en países de ingresos altos sin seguridad de ingresos para la lactancia. Además, en 43 países la legislación no contempla el derecho a tales pausas, por lo que las madres potenciales que viven en estos países (el 14,4 por ciento de todas las madres potenciales del mundo) carecen de todo apoyo para conciliar el trabajo remunerado con la lactancia. Si nos centramos en el panorama regional, los vacíos legales son más frecuentes en África, América y el Pacífico. Como resultado, casi el 20 por ciento de las madres potenciales que residen en países de ingresos bajos, donde la gran mayoría de las mujeres trabaja en la economía informal, todavía están perdiéndose potencialmente los importantes beneficios de la lactancia materna en el lugar de trabajo.

3 Los cálculos de la OIT se basan en 180 países de los que hay datos de población. El informe "Perspectivas de la Población Mundial de las Naciones Unidas: Revisión de 2019" no proporciona datos de población para Andorra, Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves y San Marino. Por lo tanto, se excluye a estos cinco países de los promedios ponderados de población.

► Gráfico 6.1. Derecho a pausas remuneradas para la lactancia, 2021

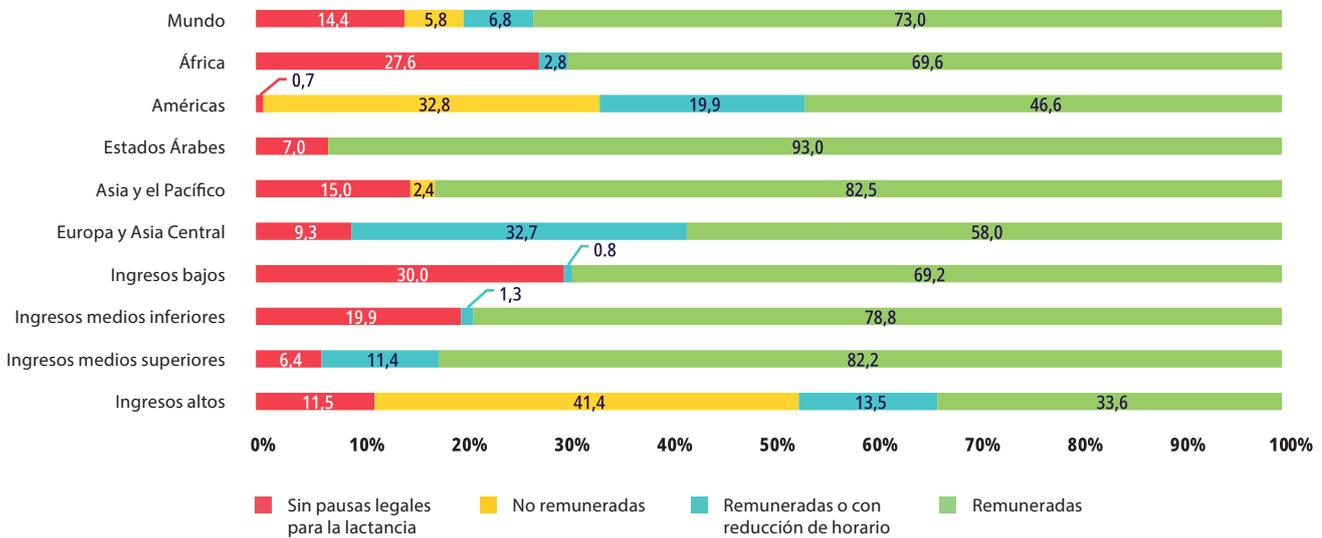


► Cuadro 6.1. Derecho a pausas remuneradas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin pausas legales para la lactancia	No remuneradas	Remuneradas o con reducción de horario	Remuneradas
Mundo	43	4	21	117
África	11	–	3	40
Américas	12	2	5	15
Estados Árabes	2	–	–	9
Asia y el Pacífico	12	2	1	18
Europa y Asia Central	6	–	12	35
Ingresos bajos	6	–	1	21
Ingresos medios inferiores	6	–	3	38
Ingresos medios superiores	13	–	8	29
Ingresos altos	18	4	9	29

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 6.2. Porcentaje de madres potenciales que tiene derecho a pausas remuneradas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos por países. Véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Desde 2011, siete países han introducido pausas remuneradas para la lactancia

Entre 2011 y 2021, siete países han reconocido por primera vez la ordenación del tiempo de trabajo remunerado para la lactancia, confirmando tendencias anteriores (OIT 2014a). De hecho, con la excepción del Canadá, que introdujo pausas no remuneradas para la lactancia, todos los países que adoptaron nuevas disposiciones legales sobre la lactancia (entre ellos Israel, Malta, la República de Moldova, Qatar y Zambia) introdujeron pausas para la lactancia remuneradas. En Albania y Serbia, las trabajadoras pueden elegir entre tomarse pausas remuneradas o reducciones del horario de trabajo (cuadro 6.2).

En el mismo periodo, Benin, Guinea, Indonesia y Níger pasaron de no remunerar las pausas para la lactancia a remunerarlas, y Noruega pasó de no remunerarlas a la posibilidad de elegir entre pausas remuneradas o reducciones del

horario de trabajo (cuadro 6.3). A pesar de estos avances, el número de países que han adoptado nuevas disposiciones legales en consonancia con las normas de la OIT sigue siendo escaso en comparación con la cifra total (42) de países que no cuentan con ellas.

Los países también han ampliado los derechos de lactancia a las trabajadoras tradicionalmente excluidas de estas disposiciones porque su profesión o sector figura entre las categorías excluidas en el código del trabajo o porque, para darles cobertura, la ley impone requisitos como los de nacionalidad o residencia que excluyen a las inmigrantes, las trabajadoras rurales u otras minorías étnicas o pueblos indígenas. Por ejemplo, en Mauricio se reconoce explícitamente a las trabajadoras domésticas el derecho a dos pausas de media hora o a una de una hora con paga. En Nigeria, la ley reconoce explícitamente dos pausas de media hora al día a todas las mujeres, incluidas las que trabajan en empresas agrícolas (OIT 2014a).

► Cuadro 6.2. Países que han pasado de no tenerlo a reconocer el derecho a las pausas para la lactancia entre 2011 y 2021, por región

Región	País	Derecho a pausas remuneradas para la lactancia 2011	Derecho a pausas remuneradas para la lactancia 2021
África	Zambia	No reconocido	Remuneradas
Américas	Canadá	No reconocido	No remuneradas
Estados Árabes	Qatar	No reconocido	Remuneradas
Europa y Asia Central	Albania	No reconocido	Remuneradas o con reducción de horario
	Israel	No reconocido	Remuneradas
	Malta	No reconocido	Remuneradas
	República de Moldova	No reconocido	Remuneradas
	Serbia	No reconocido	Remuneradas o con reducción de horario

Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica, y OIT 2014a.

► Cuadro 6.3. Países en los que las pausas reconocidas para la lactancia han pasado de no estar remuneradas a estarlo entre 2011 y 2021, por región

Región	País	Derecho a pausas remuneradas para la lactancia 2011	Derecho a pausas remuneradas para la lactancia 2021
África	Benin	No remuneradas	Remuneradas
	Guinea	No remuneradas	Remuneradas
	Níger	No remuneradas	Remuneradas
Asia y el Pacífico	Indonesia	No remuneradas	Remuneradas
Europa y Asia Central	Noruega	No remuneradas	Remuneradas o con reducción de horario

Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica, y OIT 2014a.

► Recuadro 6.1. Hacia el reconocimiento progresivo del papel de los hombres en el apoyo a la lactancia materna y la alimentación infantil

En la última década se ha registrado la importante tendencia de reconocer el derecho de los padres a modalidades de trabajo que ayuden a la lactancia y a la alimentación infantil. En España, los padres también tienen derecho a pausas para la lactancia o a la reducción de la jornada laboral hasta que el hijo cumpla los nueve meses. Desde 2019, este derecho es personal e intransferible tanto para las madres como para los padres. En Cuba, cualquiera de los dos progenitores puede tomarse en el trabajo 60 minutos con remuneración por motivos de lactancia. En Portugal, las pausas pueden repartirse entre la madre y el padre. En Tayikistán tienen derecho a las pausas tanto los padres como los tutores legales que se ocupan personalmente de criar a los niños (OIT 2014a).

Los estudios muestran que la mayoría de los padres consideran que poder alimentar a su hijo es una experiencia positiva y un factor que contribuye a crear un vínculo paterno-filial. Por lo tanto, las medidas de apoyo, como el derecho a pausas para la lactancia, pueden servir de catalizador para que a corto plazo se reconozca el papel del padre en tanto que elemento fundamental de la tríada de la lactancia junto a las madres y, a largo plazo, su participación como igual en la alimentación y el cuidado de sus hijos (Sihota et al. 2019).



► 6.2. Adaptar flexiblemente la frecuencia y la duración de las pausas para la lactancia a las necesidades y preferencias de las mujeres

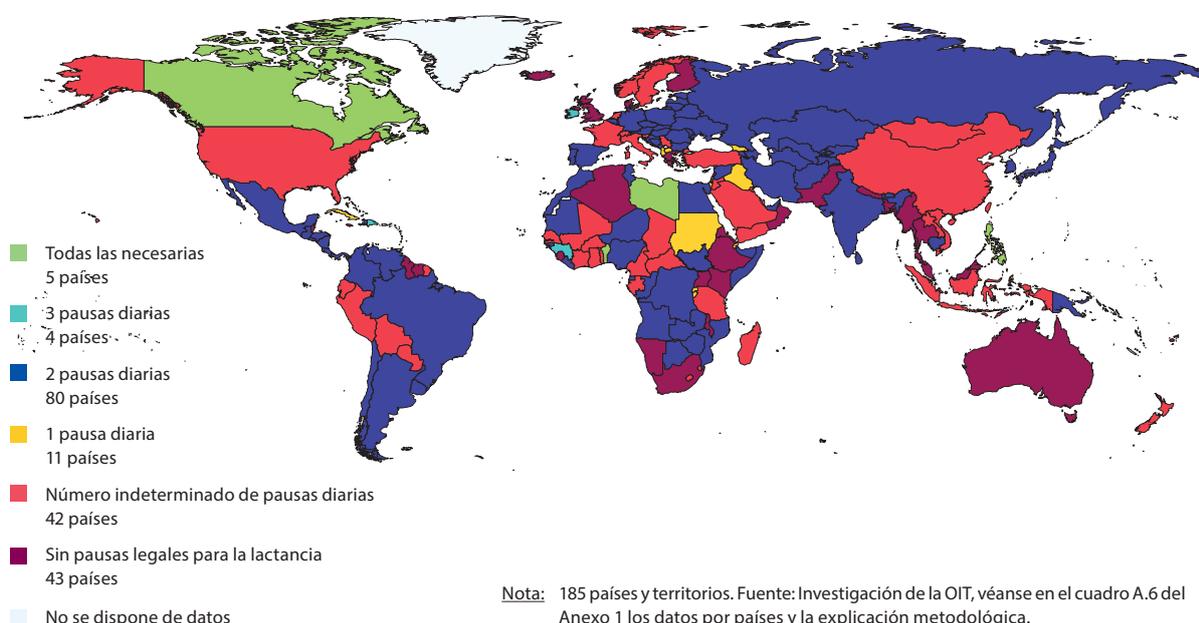
Ochenta países conceden dos pausas diarias, y cinco de cada diez madres potenciales viven en países que ofrecen a las madres trabajadoras dos pausas diarias para amamantar

Las normas de la OIT dejan en manos de la legislación y la práctica nacionales la determinación del período durante el cual se permiten las pausas para la lactancia o la reducción de las horas diarias de trabajo, así como su número y su duración⁴. Por lo tanto, las legislaciones varían en cuanto al número de pausas diarias para la lactancia y al tiempo asignado en el lugar de trabajo para la lactancia o la extracción de leche. Entre los 142 países que contemplan estas modalidades, más de dos tercios (100 países) ofrecen al menos una pausa diaria para la lactancia, y la gran mayoría (80 países) conceden dos.

En estos 80 países vive el 45,5 por ciento de todas las madres potenciales del mundo (gráfico 6.3, gráfico 6.4 y cuadro 6.4). Lo que sintoniza también con la duración predominante de las pausas diarias que encontramos en 98 países, que es de una hora y que habitualmente se divide en dos pausas iguales (gráfico 6.5 y cuadro 6.4). Esto significa que el 51,4 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo vive en países cuentan con tales disposiciones (gráfico 6.6).

Una pauta similar se observa en los 11 países que sólo prevén una pausa diaria, cuya duración suele ser de una hora, con la excepción de Albania (2 horas), Georgia (al menos 1 hora) y Macedonia del Norte (1,5 horas, incluida una pausa diaria) (gráfico 6.5, cuadro 6.4). En los Estados Árabes, el 25,1 por ciento de las madres potenciales vive en Irak, que prevé una pausa diaria para la lactancia. Incluso cuando las pausas son más frecuentes (tres al día), suelen tener una duración global de una hora, siendo la República Dominicana, Guinea, Irlanda y Malta los únicos cuatro países que ofrecen esta modalidad.

► Gráfico 6.3. Número de pausas diarias para la lactancia, 2021



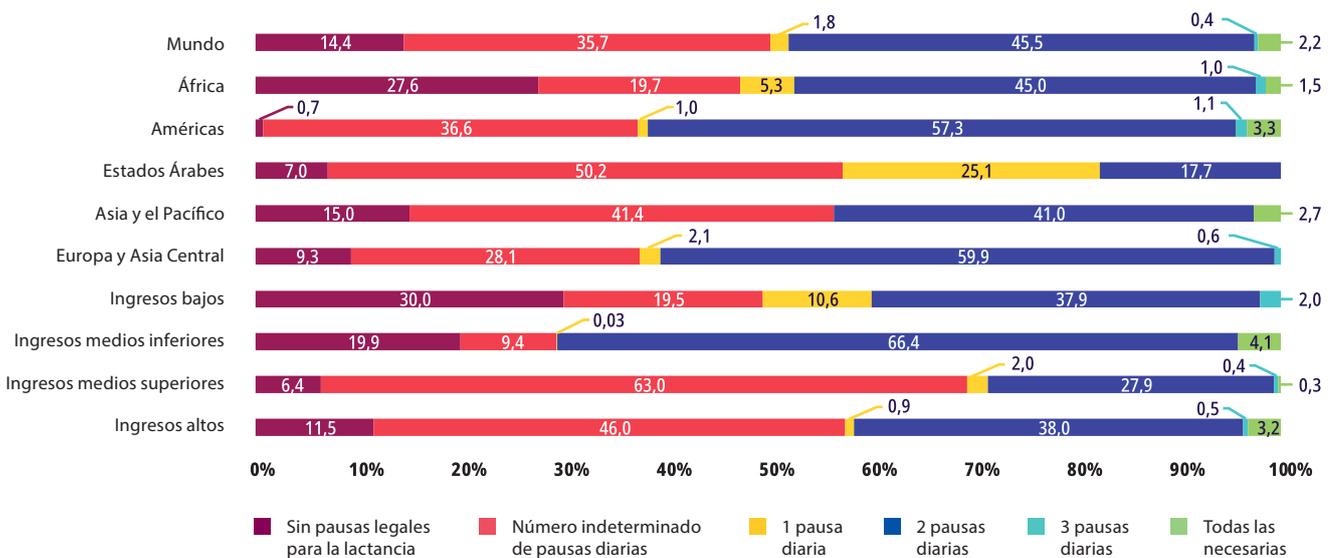
4 Recomendación núm. 191 de la OIT.

► Cuadro 6.4. Número de pausas diarias para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin pausas legales para la lactancia	Número indeterminado de pausas diarias	1 pausa diaria	2 pausas diarias	3 pausas diarias	Todas las necesarias
Mundo	43	42	11	80	4	5
África	11	16	4	20	1	2
Américas	12	5	1	14	1	1
Estados Árabes	2	5	1	3	–	–
Asia y el Pacífico	12	6	–	13	–	2
Europa y Asia Central	6	10	5	30	2	–
Ingresos bajos	6	7	3	11	1	–
Ingresos medios inferiores	6	13	1	25	–	2
Ingresos medios superiores	13	9	5	20	1	2
Ingresos altos	18	13	2	24	2	1

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 6.4. Porcentaje de madres potenciales que disfrutaron de pausas legales para la lactancia, por número de pausas diarias, por región y por grupo de ingresos, 2021.



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos por países. Véanse en el cuadro A6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Cuarenta y dos países no determinan en su legislación el número de pausas disponibles, aunque suelen indicar el tiempo de que se dispone al día para la lactancia, que suele ser de una hora, con la excepción de Burkina Faso, Paraguay y Turquía (1,5 horas) y de Ecuador, Italia, Kuwait, Mongolia, Países Bajos, San Marino y la República Unida de Tanzania (2 horas) (gráfico 6.5). En Gabón, las trabajadoras en periodo de lactancia pueden amamantar durante dos horas en los primeros seis meses y durante una hora durante en los seis meses siguientes.

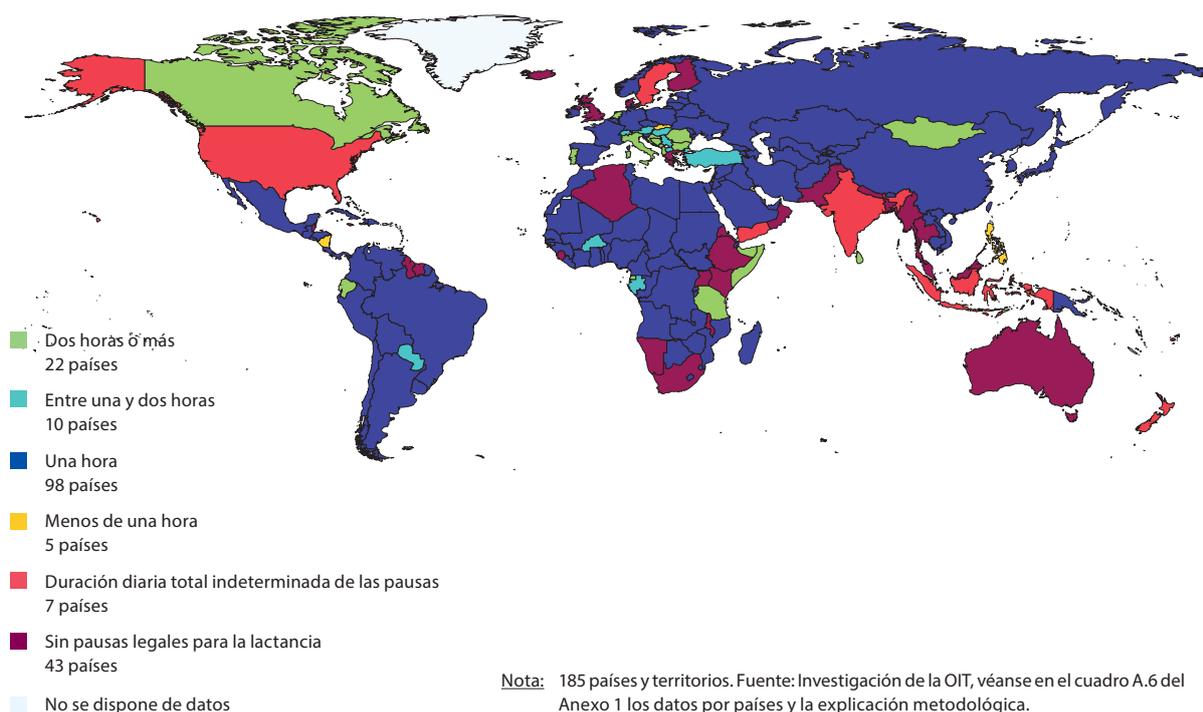
En cinco países (Estados Unidos, Indonesia, Nueva Zelanda, Suecia y Yemen), la ley no dispone nada sobre el número y la duración de las pausas, mientras que en otros cinco (Benin, Canadá, Libia, Filipinas y Samoa), las trabajadoras pueden hacer todas las pausas que sean necesarias. Por un lado, estos arreglos pueden ofrecer a las trabajadoras el máximo de tiempo y flexibilidad para amamantar que se ajuste a sus necesidades y preferencias, especialmente en los lugares de trabajo que se muestran favorables a esta práctica.

Por otro, la falta de disposiciones claras al respecto podría hacer también que las mujeres se muestren reacias a hacer uso de su derecho, sobre todo cuando no se remuneran las pausas, como sucede en Canadá, Nueva Zelanda y Estados Unidos.

Noventa y ocho países ofrecen sólo una hora diaria de pausas para la lactancia

Mientras que la mayoría (98) de los 142 países que tienen pausas legales para la lactancia conceden una hora, en 32 su duración es de más de una hora. Sólo el 5,4 por ciento de las madres potenciales viven en estos 32 países (gráfico 6.6). Las disposiciones más generosas se encuentran en 22 países en los que la ley contempla dos o más horas para la lactancia. Diez de estos países se encuentran en Europa y Asia Central, entre ellos Montenegro y Rumania, y cinco en Asia y el Pacífico, entre ellos las Islas Salomón, Sri Lanka y Timor Oriental. Entre otros países en los que se contemplan las mayores duraciones se encuentran Bahrein, Guinea Ecuatorial y Somalia.

▶ Gráfico 6.5. Duración diaria total de las pausas para la lactancia, 2021

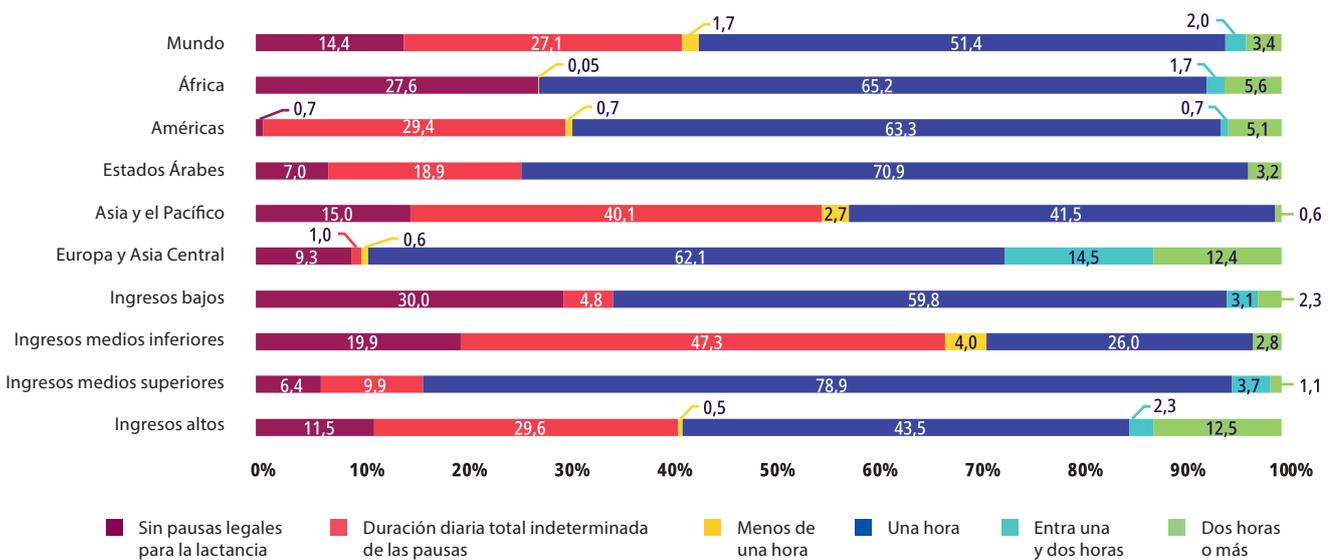


► Cuadro 6.5. Duración diaria total de las pausas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin pausas legales para la lactancia	Duración diaria total indeterminada de las pausas	Menos de una hora	Una hora	Entra una y dos horas	Dos horas o más
Mundo	43	7	5	98	10	22
África	11	–	1	37	2	3
Américas	12	1	1	17	1	2
Estados Árabes	2	1	–	6	–	2
Asia y el Pacífico	12	4	1	11	–	5
Europa y Asia Central	6	1	2	27	7	10
Ingresos bajos	6	1	–	19	1	1
Ingresos medios inferiores	6	1	3	31	–	6
Ingresos medios superiores	13	2	–	24	5	6
Ingresos altos	18	3	2	24	4	9

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 6.6. Porcentaje de madres potenciales, por duración diaria total de las pausas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021



Nota: 180 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos por países. Véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 6.3. Duración de las pausas para la lactancia: Adecuar los derechos laborales a las recomendaciones sanitarias internacionales sobre la lactancia materna

Un total de 109 países reconocen el derecho a pausas diarias para la lactancia durante al menos seis meses

La duración de las pausas remuneradas para la lactancia a que se tiene derecho también es esencial para que las trabajadoras puedan amamantar según sus necesidades y preferencias y en armonía con las recomendaciones de la OMS, es decir, exclusividad de la lactancia materna durante los primeros seis meses del hijo y lactancia materna con alimentos complementarios adecuados por un período de hasta dos años o más (OMS 2018). De los 142 países que ofrecen pausas remuneradas o no remuneradas o reducción diaria del horario de trabajo, en 112 se determina el número de meses durante los cuales la ley permite dichas pausas. En total, el 72,0 por ciento de las madres potenciales del mundo viven en estos países (gráfico 6.7, gráfico 6.8 y cuadro 6.6). Todos estos países contemplan pausas para la lactancia durante al menos seis meses⁵, con la salvedad de Bhután (un mes), Eswatini (tres meses) e Israel (cuatro meses). En 28 países se contempla el derecho a pausas para la lactancia, pero no se determina su duración.

Aproximadamente la mitad de los países que tienen disposiciones al respecto (75 países) permiten una duración de entre un año y 23 meses, y casi el 60 por ciento de las madres potenciales viven en estos países. Entre estos 76 países, una gran mayoría (46) conceden un año, por ejemplo, Ghana, la República Democrática Popular Lao, Mozambique, Perú y Qatar.

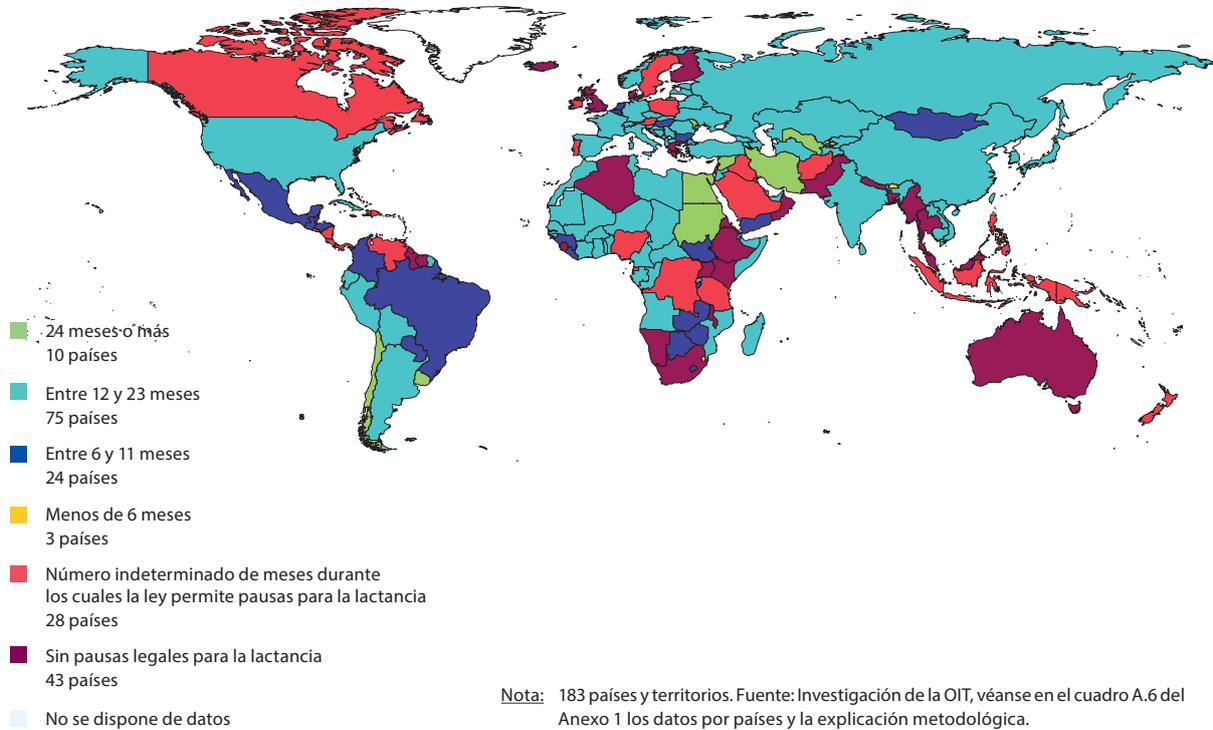
La concesión de 12 a 23 meses es más común entre los países de Europa y Asia Central (31), entre los que se encuentran Estonia, Turkmenistán y Ucrania, que ofrecen este derecho durante 18 meses, y entre los países de África (25), donde países como Burkina Faso y Libia ofrecen 16 y 18 meses, respectivamente, tras la terminación del permiso de maternidad. La región de Europa y Asia Central tiene la mayor proporción (72,5 por ciento) de madres potenciales que viven en países que ofrecen entre 12 y 23 meses de pausas para la lactancia materna, seguida de cerca por Asia y el Pacífico (72,1 por ciento), donde China, Japón y Viet Nam, por ejemplo, permiten esas pausas durante un año y la India durante 15 meses. En América, la proporción de madres potenciales que viven en países con al menos un año de pausas para la lactancia es del 43,4 por ciento.

Sólo diez países prevén el derecho a pausas para la lactancia durante al menos dos años

Sólo nueve países (a saber, Chile, Egipto, la República Islámica del Irán, Santo Tomé y Príncipe, Sudán, la República Árabe Siria, Uruguay, Uzbekistán y Vanuatu) prevén pausas para la lactancia durante dos años, y los porcentajes más elevados de madres potenciales que viven en esos países se dan en África (11,1 por ciento) y en los Estados Árabes (11,7 por ciento). La duración más larga se da en la República de Moldova, que reconoce el derecho a la lactancia en el lugar de trabajo durante tres años (gráfico 6.7, cuadro 6.6 y gráfico 6.8).

5 El periodo de duración de las pausas de lactancia previstas por la ley no tiene en cuenta la duración del permiso de maternidad tras el parto.

► Gráfico 6.7. Número de meses durante los cuales la ley permite pausas para la lactancia, 2021

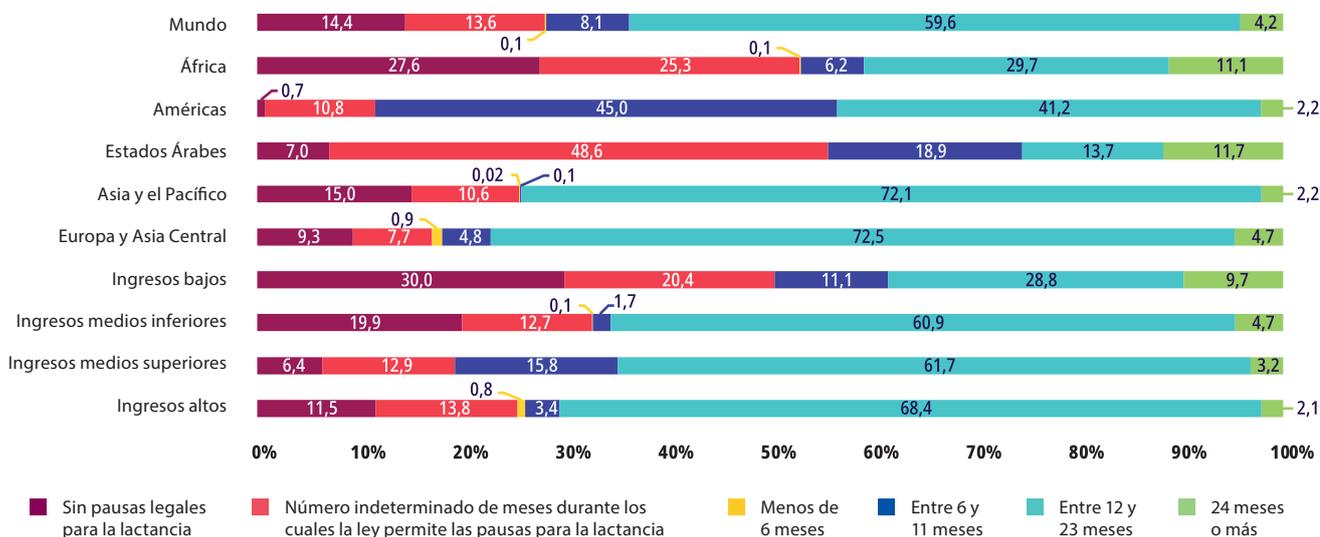


► Cuadro 6.6. Número de meses durante los cuales la ley permite pausas para la lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (número de países)

Región/grupo de ingresos	Sin pausas legales para la lactancia	Número indeterminado de meses durante los cuales la ley permite pausas para la lactancia	Menos de 6 meses	Entre 6 y 11 meses	Entre 12 y 23 meses	24 meses o más
Mundo	43	28	3	24	75	10
África	11	4	1	10	25	3
Américas	12	8	–	6	6	2
Estados Árabes	2	3	–	1	4	1
Asia y el Pacífico	12	7	1	2	9	2
Europa y Asia Central	6	6	1	5	31	2
Ingresos bajos	6	3	–	5	12	2
Ingresos medios inferiores	6	7	2	7	20	5
Ingresos medios superiores	13	7	–	7	22	1
Ingresos altos	18	11	1	5	21	2

Nota: 183 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 6.8. Porcentaje de madres potenciales que disponen de pausas legales para la lactancia, por duración del derecho a esas pausas, por región y por grupo de ingresos, 2021



Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos por países. Véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 6.4. Las instalaciones para la lactancia en los lugares de trabajo como ingrediente esencial para propiciar en ellos la lactancia materna

Además de tiempo y seguridad en los ingresos, un lugar de trabajo propicio para la lactancia ofrece a las mujeres un espacio cómodo y privado para la lactancia directa (cuando es posible) o para extraer la leche materna, un asiento, acceso a frigorífico o nevera (de haberlo) para guardar la leche y un entorno limpio y seguro (que no sea el cuarto de baño) (OIT 2012a).

En un espacio adecuado para la lactancia también se indica que el lugar de trabajo apoya la lactancia materna y a los progenitores trabajadores, de modo que de ese fuerte interés empresarial en prestar dicho apoyo pueden derivarse beneficios como la reducción de la tasa de absentismo y de los gastos en cuidados de salud, más lealtad y positividad en las relaciones públicas (Morris, Calvert y Lee 2019). La creación de espacios de lactancia en el lugar de trabajo también se corresponde con las normas de la OIT que recomiendan contar con instalaciones higiénicas para la lactancia en el lugar de trabajo o cerca de él⁶.

6 Recomendación núm. 191 de la OIT, párrafo 9.

A nivel mundial, sólo 42 países reconocen por ley el derecho a instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo

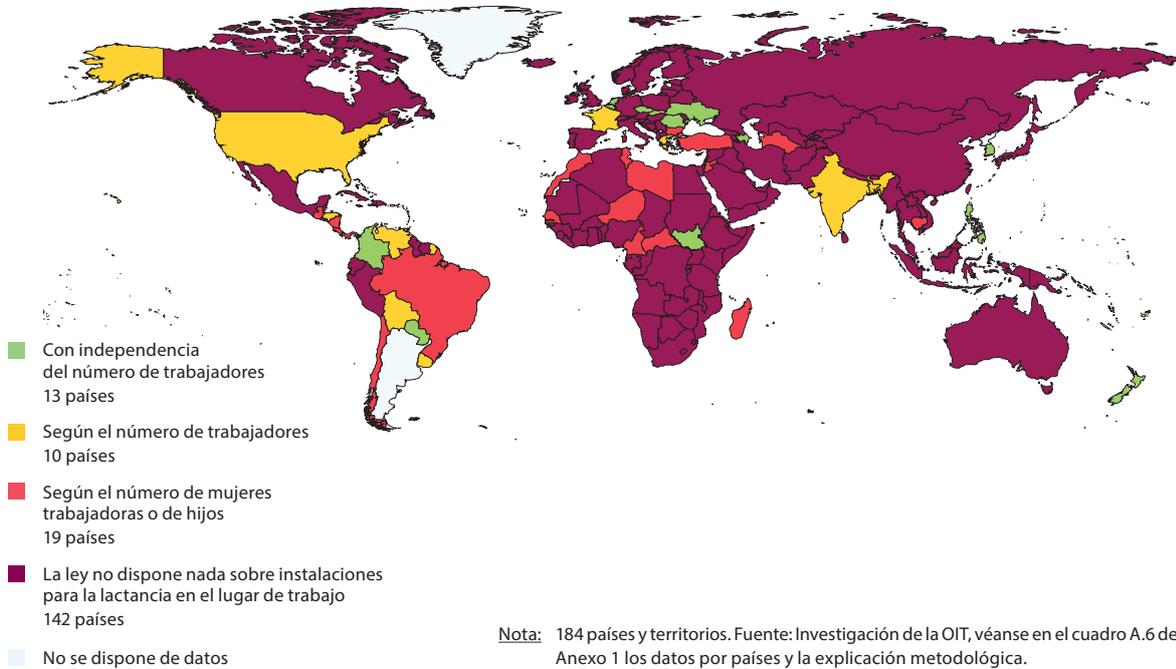
Sin embargo, entre los 184 países de los que se dispone de información, sólo en 42 contiene su legislación disposiciones que prescriben instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo. Esto significa que el 39,0 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo viven en países con tales derechos (gráfico 6.9, gráfico 6.10 y cuadro 6.7). En 29 de estos países, las disposiciones relativas a dichas instalaciones en el lugar de trabajo sólo se aplican si el número de trabajadores de la empresa supera un mínimo. En esos casos, la ley establece un referente (normalmente a partir de 20 trabajadores) con el fin de proteger a las pequeñas y medianas empresas (pymes) de los posibles trastornos y costes que podría acarrearles ofrecer estas instalaciones; se pueden encontrar ejemplos de tales referentes en Bangladesh (40 trabajadores), Honduras (20 trabajadores) y Estados Unidos (50 trabajadores). Sin embargo, estudios de la OIT muestran que estos costes suelen ser menores de lo previsto y se ven compensados por resultados de productividad para las pymes que son positivos, como reducciones en rotación y absentismo, aumento de la moral y el compromiso de los trabajadores y mejora de la imagen de la empresa (Lewis et al. 2014). Por ejemplo, en Australia y en el estado de California en Estados Unidos, empleadores de pymes empezaron manifestando sus reservas respecto de los costes de las nuevas normativas sobre maternidad. Sin embargo, la mayoría de ellos, encuestados años después sobre su experiencia en la aplicación de la legislación en ambos contextos, adujeron beneficios para sus empresas.

Sólo 5 de cada 100 mujeres viven en países que reconocen el derecho a instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo, independientemente del número y el sexo de quienes trabajan en él

A pesar de los beneficios arriba señalados, de los 29 países cuya legislación prescribe condiciones sobre instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo basadas en el número de trabajadores, 19 exigen que esas instalaciones se basen en un número mínimo de mujeres. El CEACR de la OIT considera discriminatorias estas cláusulas, ya que pueden desalentar la contratación de mujeres. Estas prescripciones también refuerzan el estereotipo de que las mujeres son las principales cuidadoras (OIT 2012b). En todo el mundo, el 7,5 por ciento de las madres potenciales viven en países en los que rigen estas condicionalidades, las cuales son más comunes en África (ocho países, entre ellos Camerún, Madagascar, Senegal y Túnez) y en América (seis países, entre ellos Brasil, Chile y Costa Rica). También encontramos estos requisitos en Bulgaria (20 mujeres), Camboya y Turquía (100 mujeres). En Jordania, la condición para ofrecer instalaciones para la lactancia es que entre los empleados se cuenten 15 o más hijos menores de cinco años.

Por último, en apenas 13 países se tiene derecho a disponer de instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo con independencia del número y el sexo de los trabajadores, lo que significa que sólo el 4,6 por ciento de las madres potenciales vive en tales países. Mientras que esta disposición rige sobre todo en Europa y Asia Central (siete países), en otras regiones hay buenas prácticas similares, como el derecho a disponer de instalaciones para la lactancia materna independientemente del número y el sexo de los trabajadores que rige en Colombia, Nueva Zelanda, Paraguay, Filipinas, la República de Corea y Sudán del Sur.

► Gráfico 6.9. Base del requisito mínimo legal para hacer obligatorias las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo, 2021

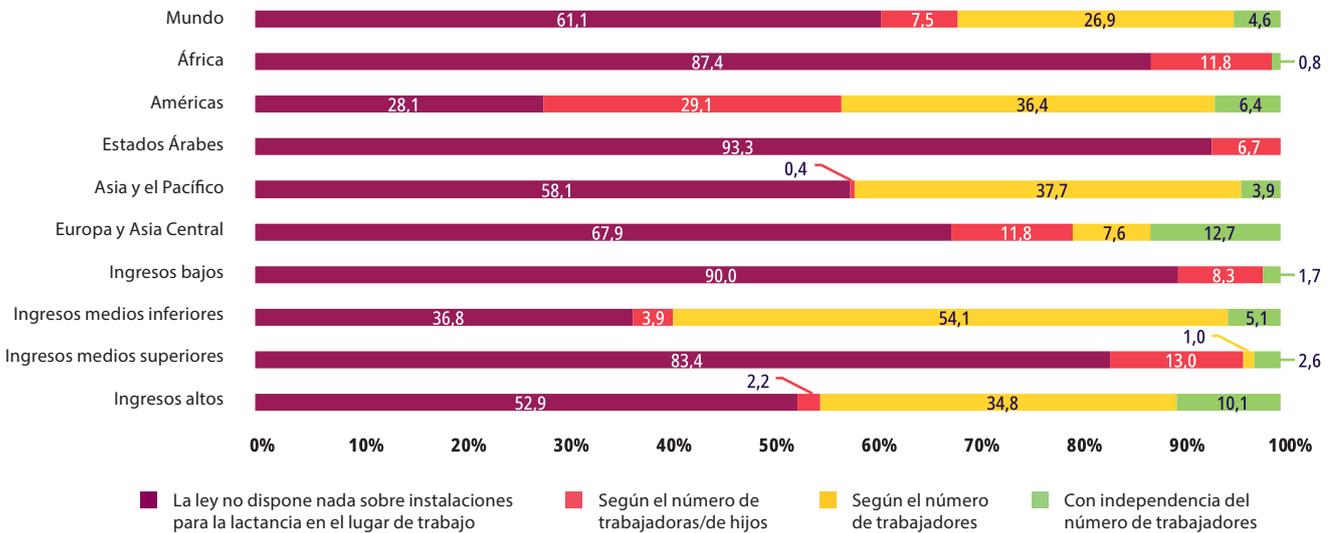


► Cuadro 6.7. Base del requisito mínimo legal para hacer obligatorias las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo, por región y por grupo de ingresos, 2021

Región/grupo de ingresos	La ley no dispone nada sobre instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo	Según el número de mujeres trabajadoras/ de hijos	Según el número de trabajadores	Con independencia del número de trabajadores
Mundo	142	19	10	13
África	45	8	–	1
Américas	20	6	5	2
Estados Árabes	10	1	–	–
Asia y el Pacífico	26	1	3	3
Europa y Asia Central	41	3	2	7
Ingresos bajos	24	3	–	1
Ingresos medios inferiores	35	6	4	2
Ingresos medios superiores	36	8	2	3
Ingresos altos	47	2	4	7

Nota: 184 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 6.10. Porcentaje de madres potenciales según la base del requisito mínimo legal para hacer obligatorias las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo, por región y por grupo de ingresos, 2021



Nota: 179 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos por países. Véanse en el cuadro A.6 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 6.5. Síntesis de las conclusiones sobre lactancia materna en el trabajo

Aunque la mayoría de los países de todo el mundo prevén un tiempo para la lactancia materna, reconociendo la importancia de esta práctica impulsora de la igualdad de género y la salud para las mujeres trabajadoras, las pausas remuneradas para la lactancia, sus modalidades flexibles y las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo siguen siendo recursos sin aprovechar para la gran mayoría de las mujeres. Las disposiciones existentes sobre la frecuencia y la duración de las pausas para la lactancia y sobre el derecho a estas pausas apuntan a la necesidad de mejorar la adecuación y la flexibilidad de estos arreglos para que respondan a las necesidades y preferencias de las mujeres y se conviertan

en herramientas eficaces que permitan la lactancia en el trabajo. Las leyes actuales también realzan la importancia de garantizar que el derecho a las pausas de lactancia se ajuste a las recomendaciones internacionales sobre la duración de la lactancia materna y que se promuevan lugares de trabajo que propicien ésta. Algunos países están siendo pioneros en ampliar las pausas de lactancia a los padres y otros cuidadores como vía para el progresivo reconocimiento del papel de los hombres para apoyar la lactancia materna y para compartir la responsabilidad en la alimentación del lactante y, a la postre, en la prestación de cuidados infantiles.



4

EN 4 PAÍSES DE RENTAS ALTAS NO SE REMUNERAN LAS PAUSAS PARA LA LACTANCIA



7

PAÍSES HAN INTRODUCIDO POR PRIMERA VEZ LAS PAUSAS PARA LA LACTANCIA (DESDE 2011)

8 de cada 10 madres potenciales

138

PAÍSES RECONOCEN EL DERECHO LEGAL A DISPONER DE TIEMPO Y DE SEGURIDAD DE INGRESOS PARA LA LACTANCIA



4

PAÍSES RECONOCEN EL PAPEL DEL HOMBRE COMO AYUDA PARA LA LACTANCIA MATERNA Y LA ALIMENTACIÓN INFANTIL CONCEDIENDO A LOS PADRES PAUSAS PARA LA LACTANCIA



80

PAÍSES CONCEDEN DOS PAUSAS DIARIAS
▶ 5 DE CADA 10 MADRES POTENCIALES



109

PAÍSES RECONOCEN EL DERECHO A PAUSAS DIARIAS PARA LA LACTANCIA DURANTE SEIS MESES O MÁS
▶ 7 DE CADA 10 MADRES POTENCIALES

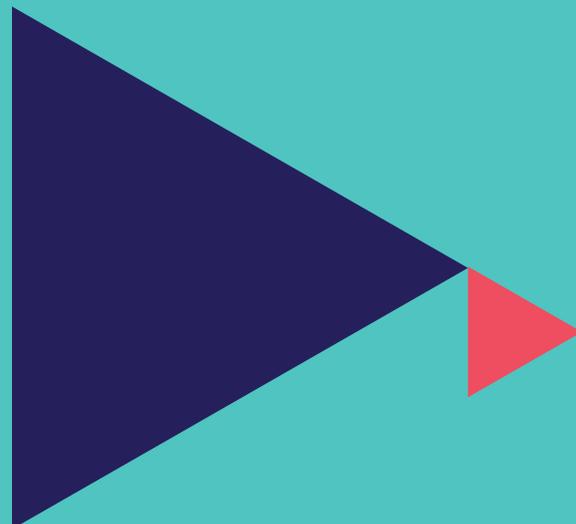


42

PAÍSES RECONOCEN EL DERECHO LEGAL A DISPONER DE INSTALACIONES PARA LA LACTANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO
▶ 4 DE CADA 10 MADRES POTENCIALES



El papel vital del cuidado infantil en las sociedades y las economías



Mensajes clave

▶ ¿Por qué son tan importantes los servicios de cuidado infantil?

- ▶ Los servicios de cuidado infantil ofrecen muchos beneficios al promover el desarrollo infantil, crear puestos de trabajo, reducir el trabajo no remunerado de los progenitores y promover el empleo y los ingresos de las mujeres. Pero aún se desaprovecha esta oportunidad debido a la falta de servicios, las deficiencias en su prestación y su calidad, y las condiciones de trabajo inadecuadas.

▶ ¿Quién tiene derecho a los servicios de cuidado de niños y niñas de 0 a 2 años?

- ▶ Sólo en 57 de 178 países existen por ley programas de desarrollo educacional de la primera infancia (DEPI) para niños de 0 a 2 años. Esto significa que sólo dos de cada 10 progenitores potenciales¹ viven en países que tienen este derecho legal.
- ▶ Sólo en 21 países los programas de DEPI para niños de 0 a 2 años son un derecho universal. Lo que implica que uno de cada 10 progenitores potenciales vive en países que lo contemplan.

▶ ¿Qué tipo de servicios de cuidado de niños y niñas de 0 a 2 años se ofrecen a los progenitores?

- ▶ Sólo en 32 países tienen los progenitores derecho a utilizar servicios públicos de cuidado infantil justo después del nacimiento de sus hijos. Esto significa que uno de cada 10 progenitores potenciales vive en países que reconocen tal derecho.
- ▶ Sólo en 30 países tienen los progenitores derecho a programas estatutarios de DEPI durante al menos 40 horas semanales. Esto significa que ocho de cada 100 progenitores potenciales viven en países que cuentan con disposiciones a este respecto.

¹ Los "progenitores potenciales" son hombres y mujeres en edad reproductiva, lo que a efectos del presente informe incluye a personas de entre 15 y 49 años.

Mensajes clave

▶ ¿Quién tiene derecho a los servicios de cuidado de niños y niñas a partir de 3 años?

- ▶ En 105 de 178 países se ofrecen por ley servicios de educación preprimaria para niños de entre 3 años y el comienzo de la educación primaria. Lo que equivale a que cinco de cada 10 progenitores potenciales que viven en países que cuentan con tal derecho legal.
- ▶ Sin embargo, sólo en 63 países son esos servicios un derecho universal. Esto significa que cuatro de cada 10 progenitores potenciales residen en países que lo contemplan.

▶ ¿Qué tipo de servicios de cuidado de niños y niñas a partir de 3 años se ofrecen a los padres?

- ▶ En 80 países los progenitores tienen derecho a servicios de educación preprimaria a partir de los 3 años. Esto significa cuatro de cada 10 progenitores potenciales residen en países que reconocen tal derecho.
- ▶ Sólo en 33 países tienen los progenitores derecho a servicios estatutarios de educación preprimaria durante al menos 40 horas semanales. Esto significa que sólo dos de cada 10 progenitores potenciales viven en países que lo reconocen.

► 7.1. El reconocimiento del derecho a servicios de cuidado infantil: Ir más allá de las políticas de licencia para cuidados

El cuidado infantil es un elemento esencial del continuum de las políticas de cuidados, pero en todas partes adolece de déficits. Desde el parto hasta el comienzo de la escolaridad obligatoria, los progenitores necesitan cuidados para sus hijos. Cuando hay políticas de licencias para cuidados (de maternidad, de paternidad, parental), parte de la demanda de cuidados infantiles la pueden absorber los progenitores mientras están de permiso. Como se destaca en las conclusiones de 2019 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, garantizar que las madres y los padres tengan acceso a los servicios públicos de cuidado de niños es un paso crucial hacia el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas (ONU Mujeres 2019). Sin embargo, en la mayoría de los países (177), la edad de comienzo de la educación obligatoria se sitúa entre los 5 y los 7 años (Instituto para el Estudio del Desarrollo Internacional 2017). Solo nueve países ofrecen una licencia parental adecuadamente remunerada² capaz de ayudar a los progenitores a compaginar el trabajo con el cuidado de los hijos cuando estos tienen entre 0 y 5 años.

Cuando estas políticas faltan o son insuficientes, los progenitores que trabajan recurren a familiares u otros agentes, principalmente mujeres –madres, hermanas, abuelas– y trabajadoras domésticas que suelen ser migrantes y trabajan en la economía informal en condiciones deplorables y mal pagadas (OIT 2021b; OIT 2018a). Dado que a la gran mayoría le es difícil costear soluciones de buena calidad para el cuidado de los niños, muchos progenitores que trabajan (en su gran mayoría madres) deciden abandonar el mercado de trabajo o reducir sus horas de trabajo para cuidar de sus hijos. En entornos de economía informal, con frecuencia las mujeres no tienen más remedio que trabajar y cuidar de sus hijos al mismo tiempo. Una vez que el niño llega a la edad de recibir escolarización obligatoria, ésta suele ser más asequible. Sin

embargo, podrían hacer falta otros arreglos de cuidados para antes o después de la escuela, en las pausas para comer y durante las vacaciones escolares. Con todo, la asistencia obligatoria a la escuela cubre una parte importante de las necesidades de cuidados infantiles.

Los servicios y programas de atención y educación de la primera infancia (AEPI) se clasifican a grandes rasgos en dos tipos: i) programas de desarrollo educacional de la primera infancia (DEPI) diseñados para niños de entre 0 y 2 años; y ii) programas de educación preprimaria diseñados para niños de entre 3 años y la edad de comienzo de la educación primaria (UNESCO, OCDE y Eurostat 2015) (ver gráfico 7.1).



2 Prestaciones económicas por permiso parental que sustituyen al menos dos tercios de los ingresos anteriores del trabajador.

► Gráfico 7.1. Clasificación de los servicios de cuidado infantil



Fuente: Recopilación de los autores.

Los progenitores pueden disponer o bien de la AEPI regular en centros, de la AEPI autorizada en el hogar o de los servicios domiciliarios (trabajadoras y trabajadores domésticos). Los servicios domiciliarios de AEPI suelen tener lugar en el domicilio de quien los presta o en un centro con un grupo de prestadores (persona cuidadora a domicilio o comunitaria), que disponen de licencia sujeta a requisitos mínimos nacionales, entre ellos pruebas sanitarias y de seguridad (iniciales o anuales), prescripciones sobre registro de personal y normas curriculares, inspecciones pedagógicas anuales, requisitos de formación interna y supervisión pedagógica realizada periódicamente por un organismo de supervisión acreditado. Las personas registradas como proveedores de cuidados a domicilio son contratadas, apoyadas y, en ocasiones, empleadas por un organismo público o una organización privada financiada con fondos públicos. En algunos países, son los progenitores quienes contratan directamente a los proveedores de AEPI a domicilio.

La contratación de una trabajadora o trabajador doméstico (servicios a domicilio) para atender a los hijos puede ser la opción preferida para cuidar de bebés y niños pequeños cuando se carece de servicios públicos de cuidados infantiles o no se confía en ellos. La investigación de la OIT muestra que un alto grado de dependencia de las trabajadoras y trabajadores domésticos para los servicios de cuidado indica que la oferta de servicios de cuidado en los países es insuficiente (OIT 2018a). El cuidado de los

niños en el hogar prestado por trabajadoras o trabajadores domésticos es la opción escogida principalmente por los hogares de ingresos medios y altos que pueden permitirse pagar el salario de esas personas. Sin embargo, las altas tasas de informalidad características de esas trabajadoras y trabajadores suelen hacer que estén mal pagados y carezcan de las necesarias protecciones laborales y sociales.

El derecho al cuidado de los niños y a la protección de la maternidad se recogen específicamente en algunos instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), así como la Convención sobre los Derechos del Niño (1989). Estos marcos de derechos humanos responden a la necesidad de garantizar una prestación de cuidados infantiles de calidad, a fin de redistribuir con los hombres, los empleadores, el Estado y los proveedores de servicios privados la desigual carga del cuidado de los hijos que recae sobre las mujeres (OIT y WIEGO 2020). Además, el cuidado de los niños también está consagrado en determinados instrumentos de la OIT. En particular, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), exige el desarrollo de servicios y medios de asistencia a la infancia. Por su parte, la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), que lo acompaña, va un paso

más allá y pide que se determinen mediante encuestas las necesidades y preferencias de los trabajadores con responsabilidades familiares en lo que respecta a la asistencia a la infancia, y que se presten servicios de cuidado de los niños que sean adecuados y suficientes, y que se ofrezcan gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de los trabajadores. Según la Recomendación núm. 165, los servicios de cuidado de niños también deberían desarrollarse de forma flexible y que responda a las necesidades de los niños de diferentes edades. Además, la Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), aborda la exclusión de los trabajadores de la economía informal al acceso de servicios de guardería. La Recomendación pide a los Estados miembros de la OIT que alienten la prestación y el acceso a servicios de guardería y otros servicios de atención a la persona que sean de calidad y económicamente asequibles, con el fin de promover la igualdad de género en los ámbitos del emprendimiento y de las oportunidades de empleo, y de facilitar la transición a la economía formal.

En el presente capítulo se ofrece una visión general de la presencia de sistemas normativos nacionales de servicios de cuidado infantil para niños de 0 a 2 años y niños desde los 3 años hasta la edad de comienzo de la educación primaria (que puede variar entre 5 y 7 años). Se examinan los sistemas de cuidados en los que el gobierno tiene un papel primordial, el tipo de ayuda oficial prestada, la edad de comienzo de los niños y el número de horas de servicios de cuidado infantil.

La oportunidad desaprovechada de contar con buenas condiciones de trabajo en los servicios de cuidado infantil

La cobertura de los servicios de cuidado infantil se evalúa habitualmente utilizando las tasas de matriculación de los niños en los programas de AEPI. Los datos sugieren que en la mayor parte del mundo está lejos de alcanzarse el principio de universalidad, aunque hay grandes diferencias entre regiones y países. En los países de la OCDE, la proporción media de niños de 0 a 2 años matriculados en la AEPI fue del 36,1 por ciento en 2018/19, mientras que en el caso de la educación preprimaria fue del 87,0 por ciento (OCDE, s.f.-d). La escasa inversión pública en atención infantil es la principal responsable de este resultado. En particular, la asignación insuficiente de recursos gubernamentales a esa atención conduce a una escasa disponibilidad de plazas en guarderías o a listas de espera muy largas, a la ausencia de la debida formación de los maestros, a las bajas ratios de personal por niños y a la escasa remuneración de las trabajadoras y los trabajadores de la atención infantil.

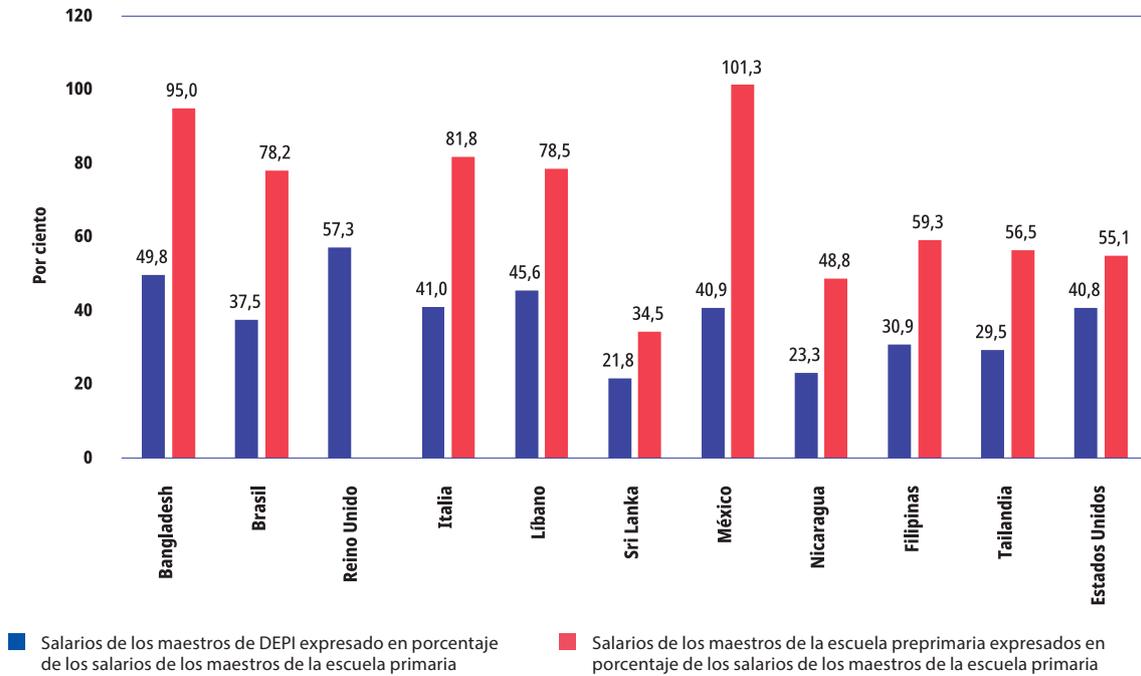
Los cálculos de la OIT en 11 países muestran que el salario medio por hora de los maestros de DEPI³ representa sólo una fracción del salario medio de los de la escuela primaria (gráfico 7.2). Las estimaciones oscilan entre apenas el 21,8 por ciento en Sri Lanka y el 57,3 por ciento en el Reino Unido. Ello tiene que ver con el escaso valor y reconocimiento que se atribuye a esa profesión y sus altísimos niveles de feminización, así como con las bajísimas tasas de sindicalización (OIT 2018a). Los maestros de preprimaria⁴ disfrutaban de una mejor remuneración que los que trabajan con niños de 0 a 2 años, pero en muchos países siguen recibiendo un salario considerablemente inferior al de los maestros de primaria. Los salarios de los maestros de preprimaria oscilan entre el 34,5 por ciento (Sri Lanka) y el 100 por ciento (México) de los salarios de los maestros de primaria (gráfico 7.2).



3 Maestros que trabajan con niños de 0 a 2 años.

4 Maestros que trabajan con niños desde 3 años hasta el comienzo de la educación primaria.

► Gráfico 7.2. Salario medio de los maestros de DEPI y de preprimaria frente al salario medio de los maestros de la escuela primaria en determinados países, año más reciente (%)



Nota: Véase el cuadro A.9 para la clasificación de los maestros de DEPI y de preprimaria basada en la CIUO-08/88 y la CIU Rev. 4/3. Fuente: Cálculos de la OIT basados en encuestas de población activa y de hogares: Bangladesh – Encuesta trimestral de población activa 2017; Brasil – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019; Reino Unido – Estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida 2018; Italia – Estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida 2019; Líbano – Encuesta de población activa y condiciones de vida de los hogares 2019; Sri Lanka – Encuesta Trimestral de Población Activa 2018; México – Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019; Nicaragua – Encuesta Nacional de Hogares para la Medición del Nivel de Vida 2014; Filipinas – Encuesta de Población Activa 2019; Tailandia – Encuesta de Población Activa 2019; Estados Unidos – Encuesta de Población Actual 2019.

La baja remuneración del personal de la AEPI, junto con las bajas ratios de personal por niños, dan lugar a una carga de trabajo excesiva, bajos niveles de satisfacción laboral y bajas tasas de retención de las trabajadoras y trabajadores del cuidado infantil. A su vez, estos factores contribuyen a disminuir la calidad de los servicios de cuidado infantil disponibles (OIT 2018a). Los datos demuestran que una AEPI de baja calidad puede asociarse con un beneficio cero o incluso un efecto perjudicial para el desarrollo y el aprendizaje infantil (OCDE 2020a; Howes *et al.* 2008; Britto, Yoshikawa y Boller 2011).

Los gobiernos deberían aspirar a aumentar no sólo el alcance de los servicios de AEPI, sino también su calidad. Una atención infantil de buena calidad puede cambiar las preferencias hacia la división del trabajo de cuidados infantiles entre mujeres y hombres y entre los hogares y el Estado. Todavía hacen falta esfuerzos en ese sentido, ya que el Programa Internacional de Encuestas Sociales (ISSP) de 2012⁵ mostró que el 51 por ciento de los encuestados prefiere encomendar fuera de la familia los cuidados de los niños pequeños, mientras que el 39 por ciento considera que éstos corresponden exclusivamente a la familia, lo que en la mayoría de los casos significa que las únicas encargadas de prestarlos son las madres (Grupo de Investigación del ISSP 2016).

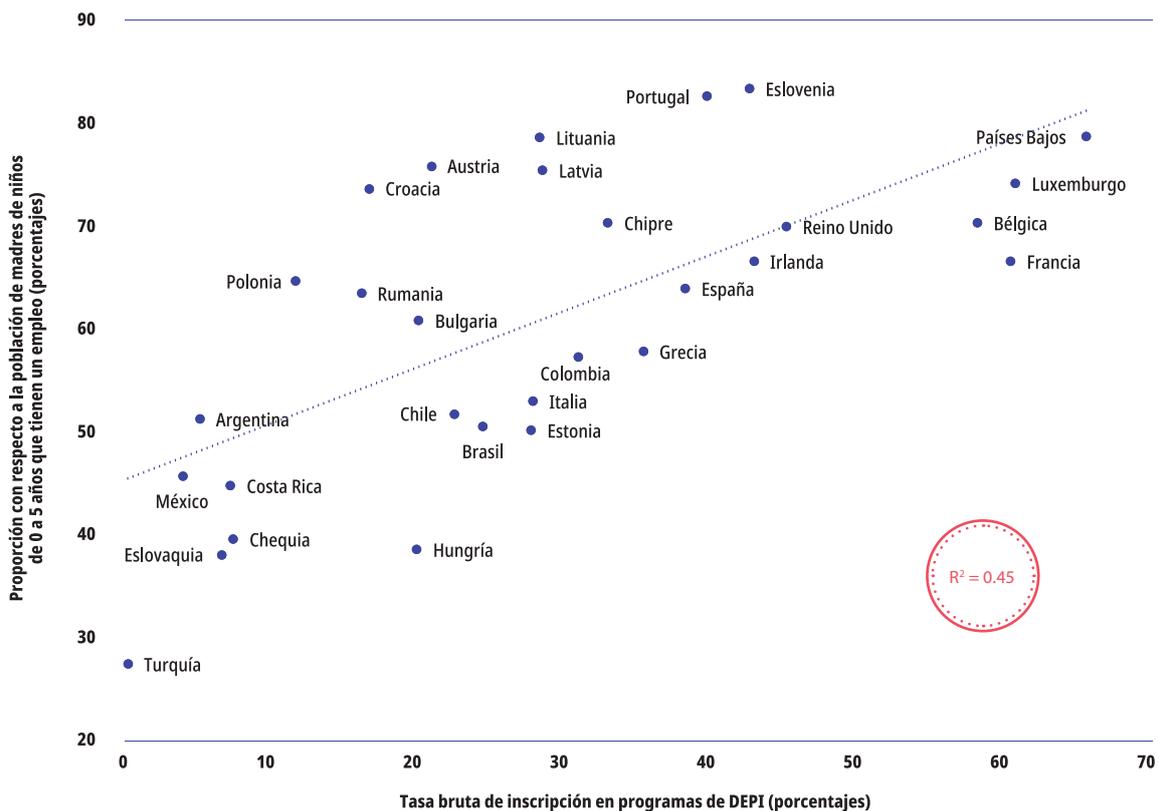
5 Datos del Programa Internacional de Encuestas Sociales (ISSP), representativos del 62 por ciento de la población mundial.

Las múltiples ventajas de los servicios de cuidado infantil

Los servicios de cuidado infantil ayudan a la supervivencia, el crecimiento, el desarrollo y el aprendizaje de los niños –con inclusión de su salud, alimentación e higiene, así como su desarrollo cognitivo, social, emocional y físico– desde el nacimiento hasta el comienzo de la escuela preprimaria y primaria (UNICEF, OIT y WIEGO 2021). Los programas de AEPI introducen a los niños pequeños en la instrucción organizada fuera del contexto familiar; tienen un componente de educación intencional y su objetivo es preparar a los niños para su ingreso en la educación primaria. Los beneficios de los servicios de AEPI también se ven reforzados por la meta 4.2 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, cuyo fin es, “de aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preprimaria de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria”.

Los datos indican que el desarrollo de servicios de cuidado infantil favorece la participación en el empleo y los ingresos de las mujeres. En 2018, 606 millones de mujeres en edad de trabajar señalaron no estar disponibles para trabajar o no estar buscando un empleo debido a sus responsabilidades de cuidados, frente a sólo 41 millones de hombres. (OIT 2018a). Del gráfico 7.3 se desprende que existe una correlación fuerte y positiva entre las ratios de mujeres con hijos pequeños empleadas con respecto a la población y el número de sus hijos inscritos en programas de DEPI para niños de 0 a 2 años. La presencia de servicios de cuidados de niños también se corresponde con un mayor número de mujeres en puestos directivos y de liderazgo y, por tanto, con una menor brecha salarial por maternidad. Los datos de Estados Unidos indican que las candidatas a puestos directivos aumentan en un 18,4 por ciento cuando la empresa les amplía el horario para el cuidado de los hijos (Latura 2020).

► Gráfico 7.3. Ratio de mujeres con hijos pequeños (0-5 años) empleadas con respecto a la población y tasas brutas de inscripción en programas de DEPI en determinados países, año más reciente

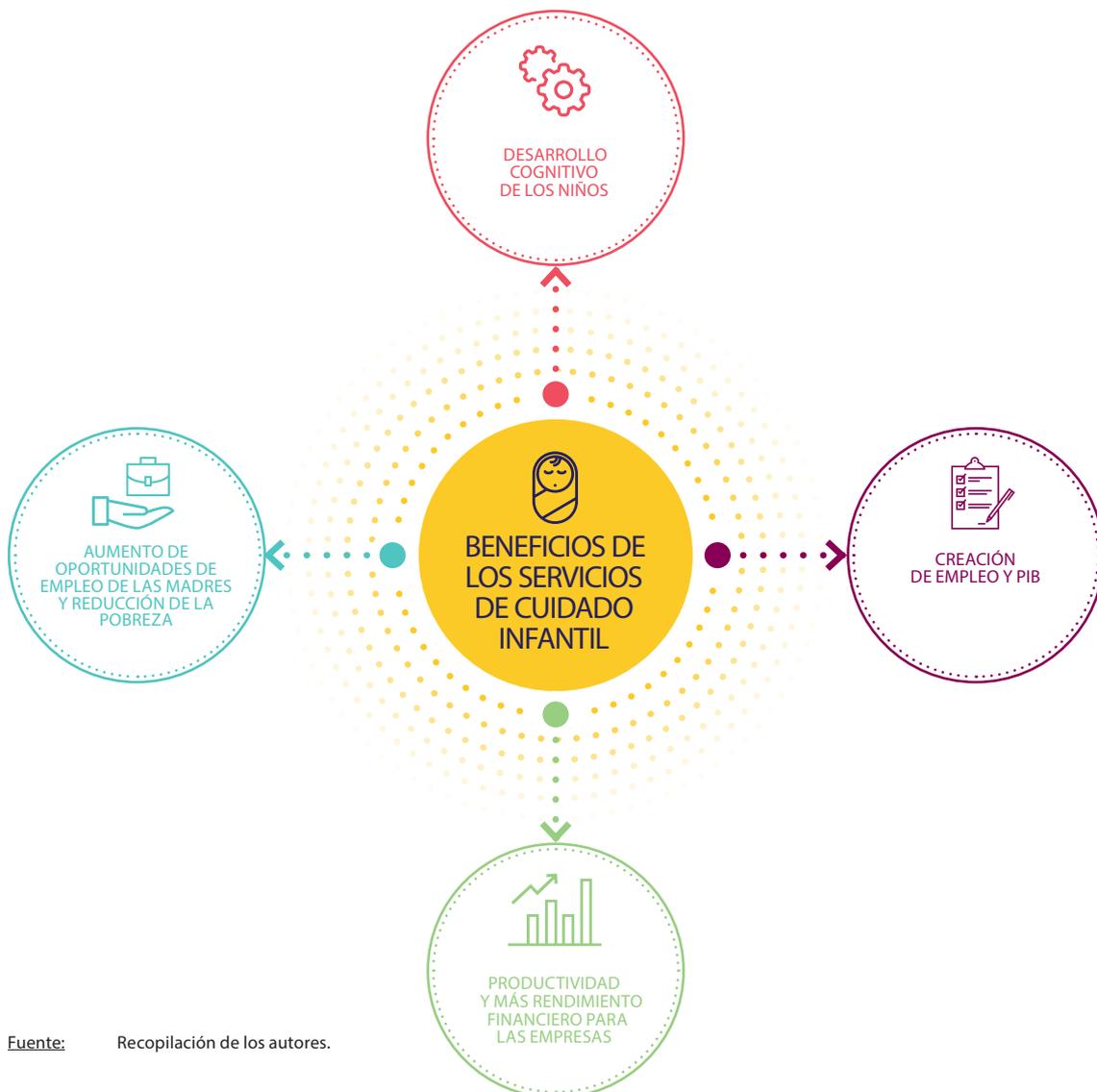


Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de la base de datos ILOSTAT y de la Base de Datos de la OCDE sobre la Familia.

Para los empleadores también es beneficioso que se pueda atender al cuidado de los niños. Para muchos de ellos, ayudar a sus empleadas y empleados a ese cuidado forma parte de una estrategia empresarial. El cuidado de los niños reduce la rotación de trabajadores y los retiene, atrae a nuevos trabajadores, reduce el absentismo, aumenta la productividad y la concentración y mejora la moral, la motivación y la satisfacción laboral de los empleados (Hein y Cassirer 2010; IFC 2017). Sin embargo, muchos empleadores (especialmente en pequeñas y medianas empresas) no pueden permitirse atraer

a trabajadores ofreciendo servicios de guardería o bonos. En consecuencia, es clave la intervención de los gobiernos, que deben aprovechar los recursos existentes y movilizar otros nuevos para lograr la prestación universal de servicios de cuidado infantil adecuados y asequibles. Estas inversiones darán sus frutos en términos de rentabilidad de las empresas y, por tanto, del PIB, pero también en términos de creación de empleo e igualdad de género en el trabajo y en el hogar. El gráfico 7.4 ofrece un resumen de los beneficios de los servicios de cuidado infantil.

► Gráfico 7.4. Beneficios de los servicios de cuidado infantil



► 7.2. Servicios de cuidado de niños y niñas de 0 a 2 años: la necesaria conexión entre la licencia para cuidados y los servicios de cuidados

Sólo dos de cada diez progenitores potenciales viven en países en los que la ley prevé cuidados para niños y niñas de 0 a 2 años

En 2021, de 178 países del mundo un total de 57 cuentan con un sistema nacional estatutario de servicios de cuidado⁶ de niños de 0 a 2 años (gráfico 7.5, cuadro 7.1 y recuadro 7.1)⁷. En otras palabras, sólo el 17,7 por ciento de los progenitores potenciales (687 millones de personas) viven en países en los que la ley prevé servicios de cuidados para niños pequeños (gráfico 7.6). Sin embargo, en algunos casos, a pesar de la existencia de disposiciones legales, estos servicios pueden tener un alcance práctico limitado y estar restringido su acceso a determinadas regiones, carecer de la financiación necesaria o prestar cuidados infantiles a determinadas poblaciones a través de programas sociales. Por ejemplo, en Perú el programa gubernamental *Cuna Más* tiene como objetivo mejorar el desarrollo de primera infancia para menores de 3 años que viven en lugares de pobreza y de pobreza extrema. En las zonas urbanas, los centros de cuidados ofrecen una atención integral a niños de entre 6 y 36 meses, mientras que en las zonas rurales existe un servicio de visitas domiciliarias y sesiones periódicas de grupo con los cuidadores principales de los niños menores de 3 años y las mujeres embarazadas (Perú, s.f.).

En todo el mundo, todavía hay 121 países, donde residen más de 3.000 millones de personas, en los que no se tiene derecho a un sistema nacional de servicios de cuidado infantil. En estos países, la norma es que la familia cuide de los niños pequeños. Una minoría de progenitores que trabajan pueden también recurrir a servicios privados de guardería que son de pago o

contratar a trabajadoras domésticas para que cuiden de sus hijos pequeños. En algunos otros de estos países, los progenitores pueden recurrir, de haberlas, a guarderías que ofrece el empleador o a servicios prestados por organizaciones religiosas, cooperativas y ONG, aunque su cobertura es muy limitada.

El panorama mundial oculta importantes variaciones regionales. Por ejemplo, Europa y Asia Central es la región donde los sistemas nacionales de cuidado infantil son más fuertes. En esa región, 38 de 50 países, donde reside el 77,7 por ciento de los progenitores potenciales, tienen un sistema nacional de atención y educación de la primera infancia. Países como Armenia, Azerbaiyán, Bulgaria, Chequia, la República de Moldavia, Tayikistán, Turquía y Uzbekistán no cuentan con un sistema nacional de cuidados para niños de 0 a 2 años.

Las Américas es la región en la que existe la segunda mayor proporción de progenitores potenciales que viven en países que tienen un sistema nacional de cuidados infantiles. Esto equivale a que el 51,1 por ciento de los progenitores potenciales de la región vive en 12 países que cuentan con dichos sistemas. En algunos países, a pesar de la existencia de sistemas nacionales de cuidados para niños de 0 a 2 años, aún sigue habiendo limitaciones para acceder a ellos. Por ejemplo, en Costa Rica la oferta pública se encuentra principalmente en las zonas urbanas, y en Uruguay los padres siguen teniendo que pagar la mayor parte de las cuotas de las guarderías.

En Asia y el Pacífico, de 33 países hay siete que cuentan con un sistema nacional de servicios de cuidado infantil. Lo que equivale a que sólo el 4,3 por ciento de los progenitores potenciales (94 millones de personas) viven en un país con un sistema público de tales servicios. Por

6 Se trata de servicios públicos de cuidado infantil cuya regulación y financiación nacionales corren a cargo del gobierno.

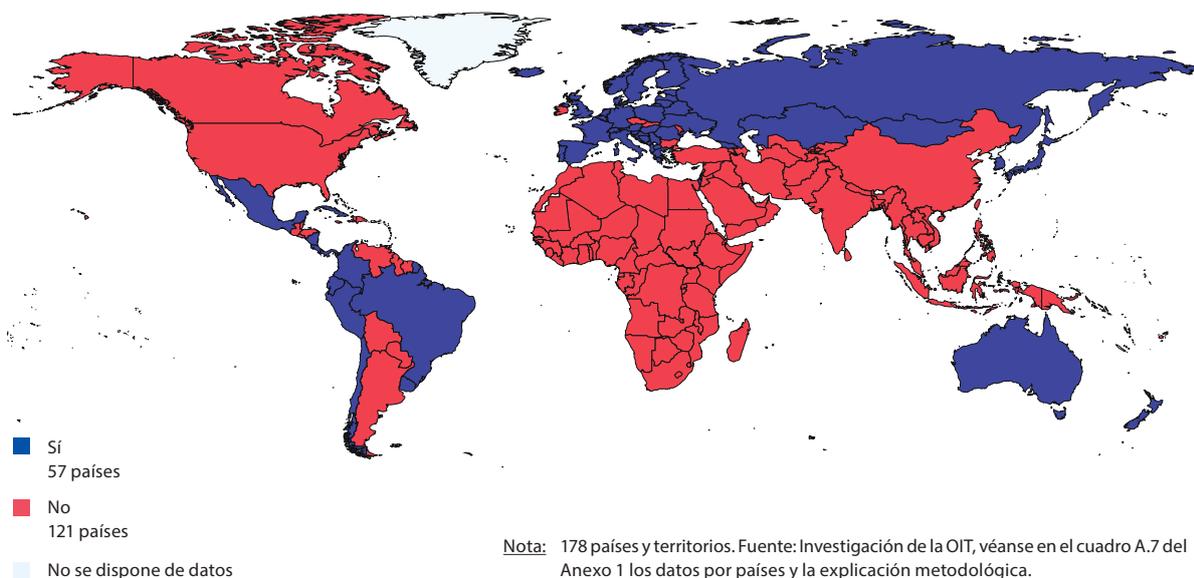
7 Si hay servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años en territorios subnacionales y el gobierno central supervisa esos servicios, se considera que el país tiene un sistema nacional de servicios de cuidado infantil.

último, en África y los Estados Árabes no hay sistemas nacionales de servicios de cuidado infantil. Muchos países de estas regiones, especialmente en los Estados Árabes, dependen de las trabajadoras domésticas migrantes para cuidar de niños de 0 a 2 años. En esos países, las trabajadoras domésticas adquieren las habilidades necesarias para cuidar a los niños, aunque puedan no tener ni la formación ni las calificaciones para llegar a ser cuidadoras de niños en un entorno doméstico (OIT 2018a). Con el fin de promover la mejora de las competencias de las trabajadoras y trabajadores domésticos que ocupan estos puestos, la OIT ha elaborado un conjunto de herramientas para organizaciones y formadores que trabajan con el personal doméstico interesado en consolidar sus competencias en materia de cuidados infantiles. Además de impartir formación, estas herramientas ayudan a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a tomar conciencia del valor del trabajo que realizan. Aunque

vale para todas las regiones, ese conjunto de herramientas se probó por primera vez en Líbano en colaboración con la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) y se destinó a las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes (OIT 2018d; OIT y WIEGO 2019).

El cuadro 7.1 y el gráfico 7.6 también muestran que la existencia de sistemas de servicios estatutarios de cuidado infantil guarda una clara relación con el nivel de renta nacional. En los países de ingresos bajos, los servicios de cuidado infantil podrían mitigar el dramático aumento de la pobreza infantil causado por la pandemia de COVID-19 (Devercelli y Beaton-Day 2020; OIT 2021g). Sin embargo, ningún país de ingresos bajos tiene un sistema nacional de tales servicios, y entre los del grupo de ingresos medios inferiores, sólo lo tienen Mongolia, Nicaragua y Ucrania, aunque con serias limitaciones presupuestarias.

► Gráfico 7.5. Existencia de un sistema estatutario de servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, 2021

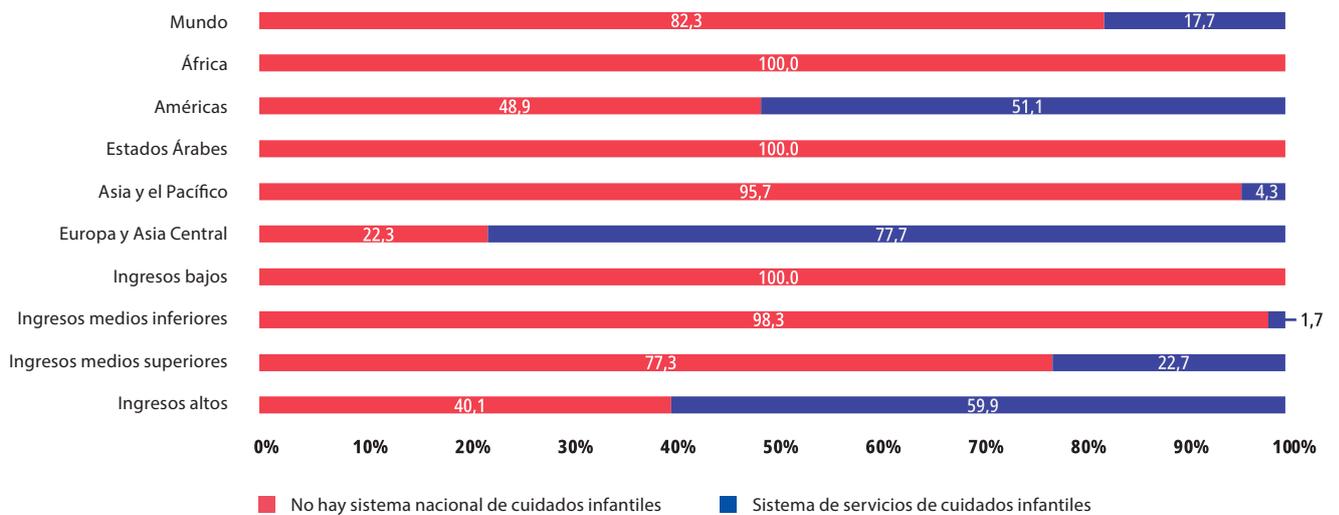


► Cuadro 7.1. Existencia de un sistema estatutario de servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No existe un sistema de servicios de cuidados para niños de 0 a 2 años	Sistema de servicios de cuidados para niños de 0 a 2 años
Mundo	121	57
África	53	–
Américas	19	12
Estados Árabes	11	–
Asia y el Pacífico	26	7
Europa y Asia Central	12	38
Ingresos bajos	28	–
Ingresos medios inferiores	43	3
Ingresos medios superiores	34	16
Ingresos altos	16	38

Nota: 178 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 7.6. Porcentaje de progenitores potenciales según la existencia de sistemas estatutarios de servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Recuadro 7.1. Diseño de servicios nacionales de cuidado infantil

Existen varias estrategias para que los gobiernos construyan un sistema nacional de servicios de cuidado infantil y garanticen que éstos sean asequibles y de buena calidad (OIT 2021e). En primer lugar, los gobiernos pueden financiar la oferta de cuidados infantiles mediante subvenciones a los centros. Por ejemplo, en Egipto los centros privados de cuidados de día están regulados y subvencionados por el Ministerio de Asuntos Sociales. Además, los gobiernos pueden prestar los servicios directamente. En Ucrania, por ejemplo, el Gobierno presta cuidados a niños y niñas de 6 semanas a 6 años a través de guarderías y escuelas infantiles.

En segundo lugar, los gobiernos pueden financiar la demanda de cuidados infantiles proporcionando subvenciones a los progenitores para que paguen los servicios privados de esos cuidados. Por ejemplo, en Estonia y Letonia, cuando no hay suficientes plazas en los centros públicos, los padres reciben una ayuda económica para pagar las cuotas de las instituciones privadas que prestan cuidados infantiles. Se ha considerado que la financiar la demanda de estos cuidados en lugar de proporcionar servicios públicos o ayuda pública a los centros supone un medio para estimular rápidamente la creación de servicios de cuidado infantil. Sin embargo, las subvenciones a los progenitores también tienen sus deficiencias. La cuantía de las subvenciones suele ser baja en comparación con el coste de unos cuidados de buena calidad, por lo que los beneficiarios pueden tender a escoger opciones de cuidados más baratas y de peor calidad. Además, las subvenciones a los progenitores para el cuidado infantil pueden depender de ciertos factores como los ingresos, la edad del niño, el empleo y el número de horas trabajadas. Ello puede excluir a ciertos progenitores que trabajan, especialmente a las madres, del acceso a los servicios de cuidado infantil y atenuar el potencial de transformación en materia de género que se asocia con la prestación universal de esos servicios (Hein y Cassirer 2010).

Ya sea mediante el apoyo a los progenitores o a los centros, las competencias gubernamentales en la prestación de servicios de cuidado infantil suelen estar descentralizadas, y los fondos se destinan a los gobiernos locales, a los que compete la importante tarea de garantizar la prestación de dichos servicios dentro de un marco de normas, reglamentos y supervisión gubernamentales. Por ejemplo, en Finlandia, Grecia, Islandia, Kirguistán, Letonia, Lituania, Macedonia del Norte, Noruega, los Países Bajos, la Federación de Rusia y Suiza, la organización de esos servicios compete a los municipios. La descentralización de la financiación y la prestación de servicios de cuidado infantil a nivel local tiene potencialmente la ventaja de hacer que los servicios respondan mejor a las necesidades locales, incluidas las de los centros de trabajo locales. Sin embargo, cuando los municipios aportan una parte considerable de la financiación del cuidado infantil, es posible que la cobertura sea más deficiente en las regiones desfavorecidas (Hein y Cassirer 2010).

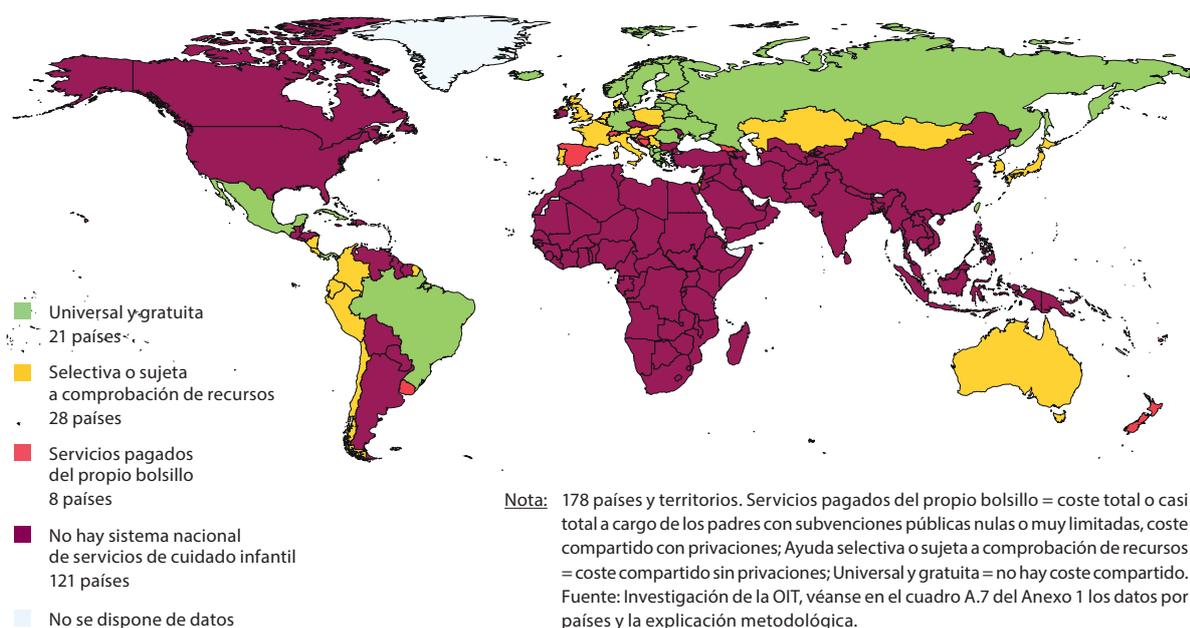
Sólo uno de cada diez progenitores potenciales vive en países en los que los cuidados para niños y niñas de 0 a 2 años son universales

De los 57 países con sistemas nacionales de servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, 21 países, donde vive el 8,9 por ciento de los progenitores potenciales (345 millones de personas), garantizan el acceso universal⁸ a servicios de cuidado infantil gratuitos o asequibles (gráfico 7.7, gráfico 7.8 y cuadro 7.2). En 28 países, donde viven 308 millones de progenitores potenciales, las disposiciones legales relativas al cuidado de los niños pequeños son selectivas. Por ejemplo, en algunos de estos países, la ayuda gubernamental se dirige a determinadas poblaciones (como los progenitores que residen principalmente en ciudades o zonas urbanas) o se somete a la comprobación de recursos (OIT 2005), es decir, el gobierno paga total o parcialmente los servicios de cuidado infantil a los progenitores que no pueden satisfacer sus necesidades de cuidado de niños con sus propios recursos. La investigación de la OIT ha mostrado que las prestaciones sujetas a comprobación de recursos adolecen de grandes errores de

exclusión y por tanto dejan de cubrir a algunos trabajadores vulnerables con responsabilidades familiares (OIT 2020e). En ocho de los 57 países con sistemas nacionales de servicios de cuidado infantil, el acceso a dichos servicios sigue siendo en gran parte de pago, lo que genera privaciones a los padres. Esto significa que los 34 millones de progenitores potenciales que viven en esos países tienen la opción de acceder a cuidados no familiares para niños de 0 a 2 años organizados por el Estado, pero pagándolo de su bolsillo.

De los patrones regionales se infiere que los sistemas nacionales de servicios de cuidado infantil en Europa y Asia Central y en las Américas tienden a proporcionar un acceso más adecuado. Por el contrario, en Asia y el Pacífico, en los Estados Árabes y en África no hay países que ofrezcan servicios de cuidado infantil universales (véase en el recuadro 7.2 un ejemplo de prestación local en África). En estas regiones, la mayoría de los progenitores todavía tienen que pagar tarifas de mercado a proveedores del sector privado para poder acceder a una prestación adecuada de servicios de cuidado infantil o tienen que contratar a trabajadoras o trabajadores domésticos, que a menudo son migrantes que trabajan mal pagados en el marco de modalidades de trabajo informales (OIT 2018a).

► Gráfico 7.7. Tipo de ayuda gubernamental para servicios estatutarios de cuidado de niños de 0 a 2 años, 2021



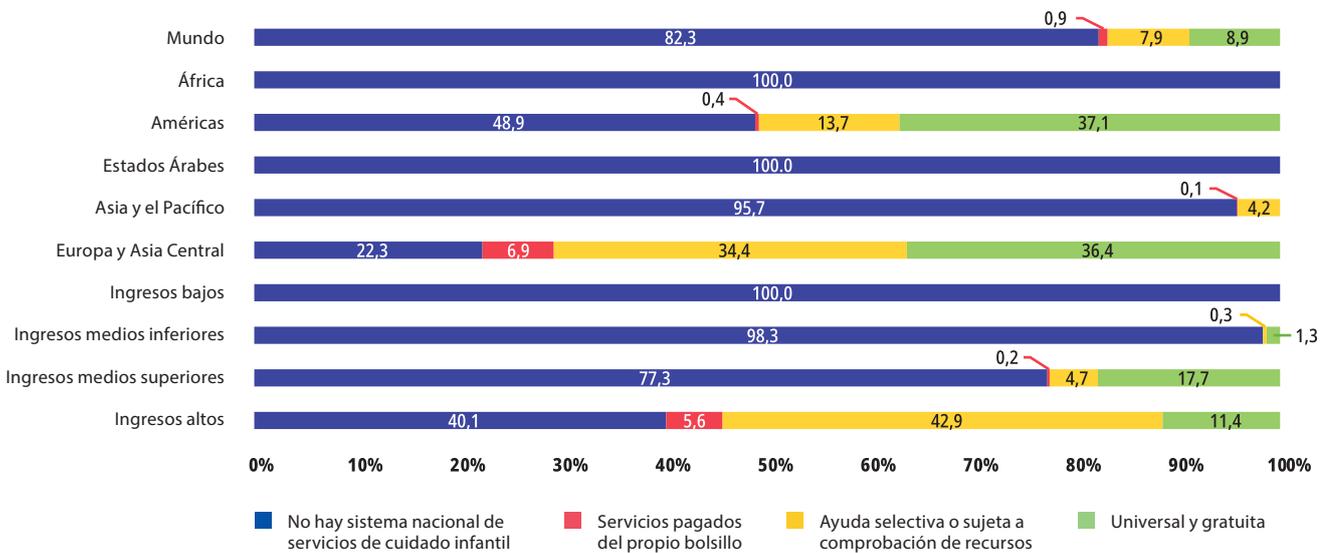
8 Cuando las normativas nacionales obligan a prestar servicios de cuidado infantil a amplias categorías de la población (sin sujetarlos a comprobación de recursos), esos servicios son universales.

► Cuadro 7.2. Tipo de ayuda gubernamental para servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Servicios pagados del propio bolsillo	Ayuda selectiva o sujeta a comprobación de recursos	Universal y gratuita
Mundo	121	8	28	21
África	53	–	–	–
Américas	19	2	6	4
Estados Árabes	11	–	–	–
Asia y el Pacífico	26	1	6	–
Europa y Asia Central	12	5	16	17
Ingresos bajos	28	–	–	–
Ingresos medios inferiores	43	–	2	1
Ingresos medios superiores	34	2	6	8
Ingresos altos	16	6	20	12

Nota: 178 países y territorios. – = ninguno. Servicios pagados del propio bolsillo = coste total o casi total a cargo de los padres con subvenciones públicas nulas o muy limitadas, coste compartido con privaciones; Ayuda selectiva o sujeta a comprobación de recursos = coste compartido sin privaciones; Universal y gratuita = no hay coste compartido. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 7.8. Porcentaje de progenitores potenciales, según el tipo de ayuda gubernamental para servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Servicios pagados del propio bolsillo = coste total o casi total a cargo de los padres con subvenciones públicas nulas o muy limitadas, coste compartido con privaciones; Ayuda selectiva o sujeta a comprobación de recursos = coste compartido sin privaciones; Universal y gratuita = no hay coste compartido. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Recuadro 7.2. Servicios de cuidado infantil para los trabajadores de la economía informal durante la crisis de COVID-19 en Senegal

En Senegal, la crisis de COVID-19 ha puesto de manifiesto las diferencias de género y ha aumentado la vulnerabilidad de las mujeres con responsabilidades familiares que trabajan en la economía informal. Ante la ausencia de escuelas y de ayuda familiar tradicional por los confinamientos, muchas mujeres tuvieron que optar entre dejar sus actividades económicas (y por tanto caer en la pobreza absoluta) o ignorar las recomendaciones de seguridad y llevar a sus hijos al lugar de trabajo. Ambas opciones suponían riesgos para la salud del niño y de la madre y aumentaban el estrés de ésta. Frente a esta tesitura, la OIT prestó apoyo para que organizaciones de trabajadores y empleadores desarrollaran su capacidad para poner en marcha servicios de asistencia a la infancia para las trabajadoras vulnerables de la economía informal, de acuerdo con el Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

En 2007, Senegal adoptó la Política de Desarrollo Integral de la Primera Infancia, que aboga por el cuidado de los niños desde su nacimiento hasta su ingreso en la escuela (0-6 años). Sin embargo, en 2010 la tasa bruta de escolarización en la enseñanza preprimaria era sólo del 9,8 por ciento. Por ello, tras debates en grupos de discusión, se creó en la ciudad de Bargny un servicio comunitario de cuidados infantiles para las mujeres que trabajan en la economía informal. El centro en cuestión funciona a través del Sindicato de Jóvenes Trabajadores de Bargny (AMJOB), filial de la Central de Sindicatos Autónomos de Senegal (CSA). En 2020, la fase piloto contó con 95 niños: 20 de 1 a 2 años y 75 de 3 a 5 años. Desde entonces, el centro ha ampliado el acceso a niños de 7 a 12 años los miércoles y sábados, después de la escuela. Al serles posible dejar de llevar sus hijos pequeños al lugar de trabajo y saber que están seguros tras salir de la escuela, las madres trabajadoras de la economía informal han podido seguir con sus actividades económicas, reduciendo así su estrés mental y mejorando su productividad e ingresos.

Uno de los retos del servicio comunitario de cuidados infantiles del AMJOB es mejorar su estructura y formalización. En 2020, el servicio era gratuito y su funcionamiento dependía del trabajo voluntario de los cuidadores y de los fondos del AMJOB. Actualmente se está pensando en determinar un sistema más sostenible en el que la mano de obra tenga empleos formales remunerados basados en la capacidad contributiva de los progenitores y la ayuda de servicios del gobierno local (OIT 2021a).

Sólo uno de cada diez progenitores potenciales puede utilizar los servicios públicos de cuidado infantil inmediatamente después del nacimiento de sus hijos

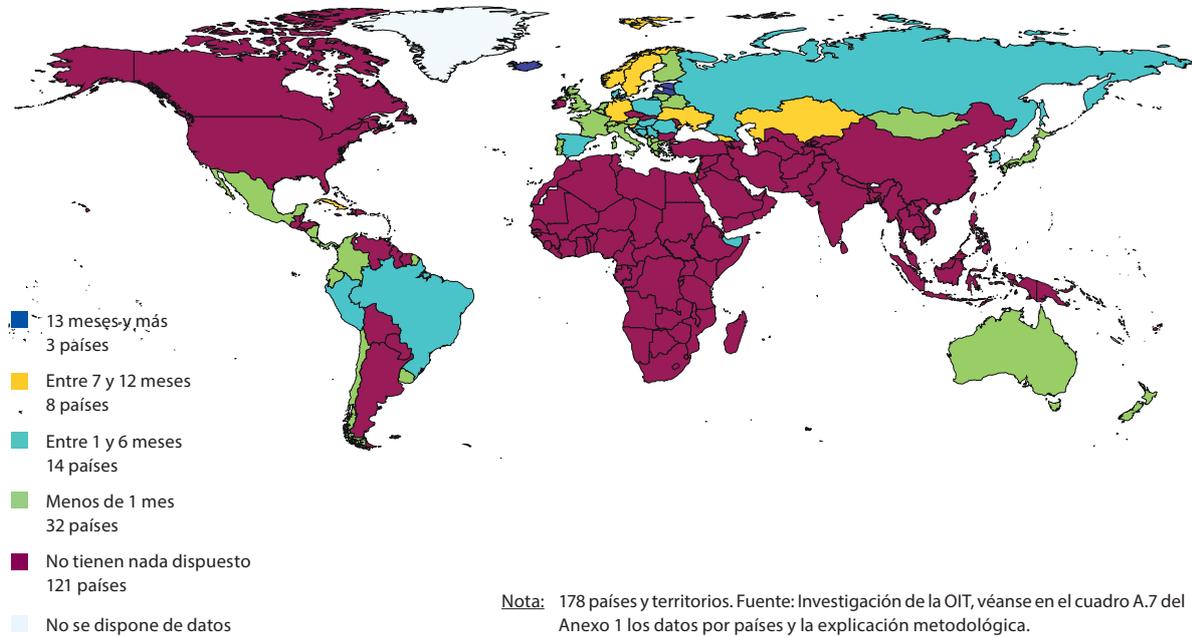
En 32 de los 57 países que tienen sistemas nacionales de servicios de cuidado infantil para niños pequeños, los padres pueden empezar a utilizar los servicios de cuidado y educación de la primera infancia cuando sus hijos aún no han cumplido el mes de edad. En estos 32 países, el 8,2 por ciento de los progenitores potenciales (es decir, 319 millones de personas) pueden utilizar potencialmente los servicios públicos de cuidado infantil durante el primer mes de vida de su hijo, evitando cualquier interrupción entre el final de la licencia legal para cuidados (en su caso) y el comienzo de sus derechos al DEPI (gráfico 7.9, gráfico 7.10 y cuadro 7.3). La mayoría de estos 32 países (18) se encuentran en Europa y Asia Central, pero también hay nueve países en Las Américas y cinco en Asia y el Pacífico. Sin embargo, sólo en 9 de los 32 países que prestan servicios de cuidados de la primera infancia (entre ellos Albania, Finlandia y México) es universal el derecho a esos servicios.

En todo el mundo hay también 14 países en los que la edad para empezar a utilizar los servicios estatutarios de cuidado infantil oscila entre 1 y 6 meses. En ocho países la edad se sitúa entre

los 7 y los 12 meses, y en Estonia, Islandia y Letonia sólo los niños que tengan cumplido un año pueden acceder a los servicios públicos de cuidado infantil. Se cree que los niños pequeños son vulnerables a la separación de su cuidadora o cuidador principal, y esto suscita la preocupación de si su inscripción en los cuidados de primera infancia puede perjudicar el desarrollo del niño. Sin embargo, los datos muestran que la inscripción en centros de DEPI entre los 1 y 2 años va unida a avances significativos en lengua y matemáticas a los 6-7 años de edad y a una caída sustancial de las notas bajas (Drange y Havnes 2019). Además, si los progenitores pueden disponer de guarderías justo después del parto, sus oportunidades en el mercado laboral pueden mejorar. Por ejemplo, en muchos países los progenitores que trabajan como autónomos reciben prestaciones monetarias por licencia para el cuidado de los hijos que son inferiores a las de quienes trabajan por cuenta ajena (véase la sección 2.6). Por lo tanto, comenzar pronto la guardería podría representar una opción viable para no renunciar a los ingresos durante las primeras etapas de la vida del hijo. Además, muchas madres que están sin trabajo podrían no recibir pagos de prestaciones de maternidad ni durante el embarazo ni durante la recuperación postparto. Como esas madres reciben escasas prestaciones de la asistencia social (OIT 2020e), los servicios de cuidado infantil que comienzan en las primeras etapas de la vida del niño podrían darles más oportunidades para incorporarse al mercado laboral.



► Gráfico 7.9. Edad de comienzo (en meses) de los servicios estatutarios de cuidados para niños de 0 a 2 años, 2021

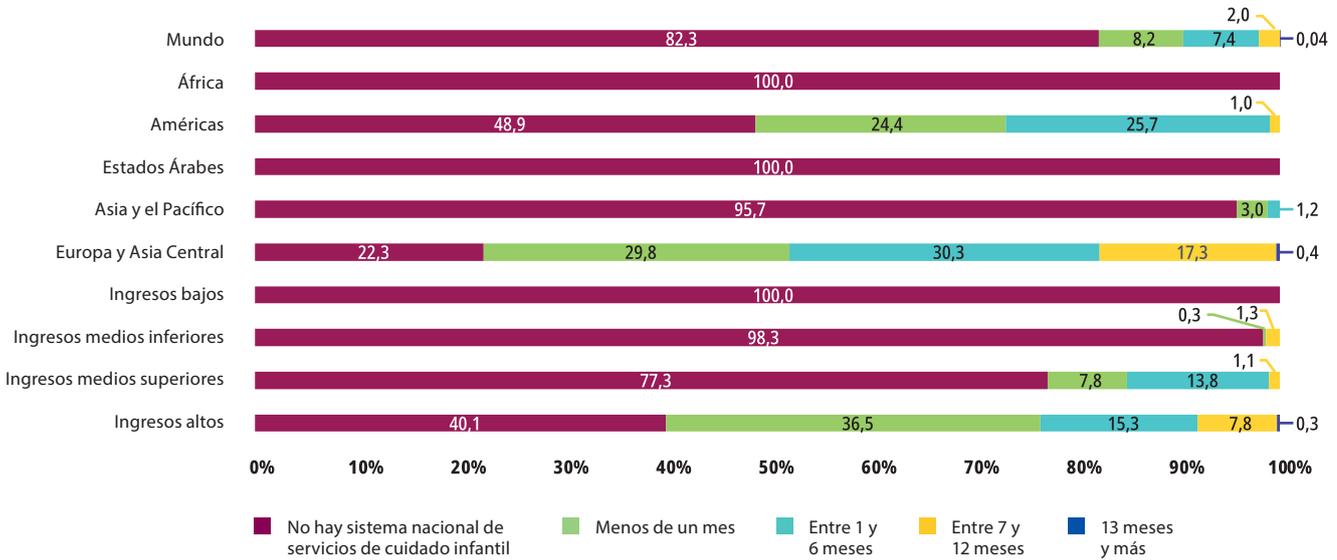


► Cuadro 7.3. Edad de comienzo (en meses) de los servicios estatutarios de cuidados para niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Menos de un mes	Entre 1 y 6 meses	Entre 7 y 12 meses	13 meses y más
Mundo	121	32	14	8	3
África	53	–	–	–	–
Américas	19	9	2	1	–
Estados Árabes	11	–	–	–	–
Asia y el Pacífico	26	5	2	–	–
Europa y Asia Central	12	18	10	7	3
Ingresos bajos	28	–	–	–	–
Ingresos medios inferiores	43	2	–	1	–
Ingresos medios superiores	34	8	5	3	–
Ingresos altos	16	22	9	4	–

Nota: 178 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 7.10. Porcentaje de progenitores potenciales, según la edad de comienzo (en meses) de los servicios estatutarios de cuidados para niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



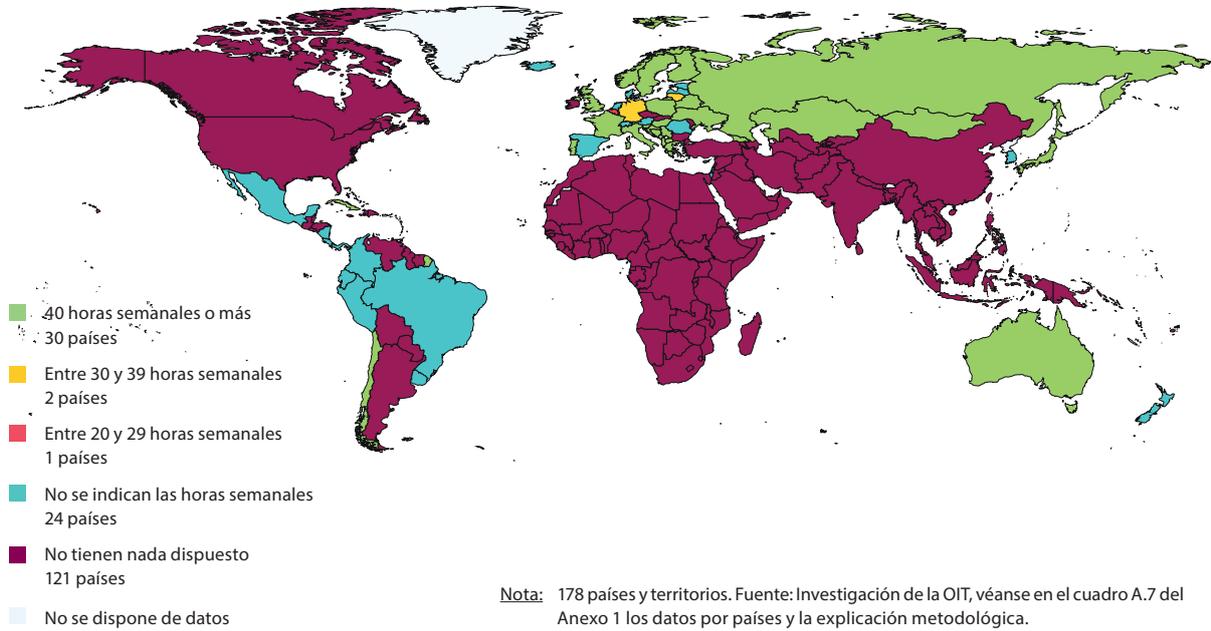
Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Sólo ocho de cada 100 progenitores potenciales tienen acceso a servicios estatutarios de cuidado de niños y niñas de 0 a 2 años durante al menos 40 horas semanales

La prestación de servicios de cuidado infantil también debería ser con un número de horas que se adapte a las necesidades de los progenitores que trabajan. En particular, los servicios de DEPI de buena calidad muestran todo su potencial para ayudar a los padres cuando se ajustan a la duración legal del horario de trabajo (40 horas semanales en la mayoría de los países), y más aún cuando pueden acomodarse al horario excesivo

mal remunerados, especialmente en la economía informal. En 30 países del mundo hay servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años que funcionan durante al menos 40 horas semanales. En otras palabras, sólo el 8,2 por ciento de los progenitores potenciales de todo el mundo viven en países en los que por ley hay servicios de cuidado infantil durante al menos 40 horas semanales. La mayoría de estos países (24) se encuentran en Europa y Asia Central. Sin embargo, también hay servicios de cuidados de 40 o más horas semanales para niños pequeños en Australia, Chile, Cuba, Japón, Mongolia y Polinesia Francesa. La prestación de servicios de cuidado infantil a tiempo completo es de fundamental importancia para que ambos progenitores puedan optar libremente por la modalidad de trabajo que prefieran (a tiempo parcial o a tiempo completo), y para que aumente

► Gráfico 7.11. Horas semanales de los servicios estatutarios de cuidado de niños de 0 a 2 años, 2021

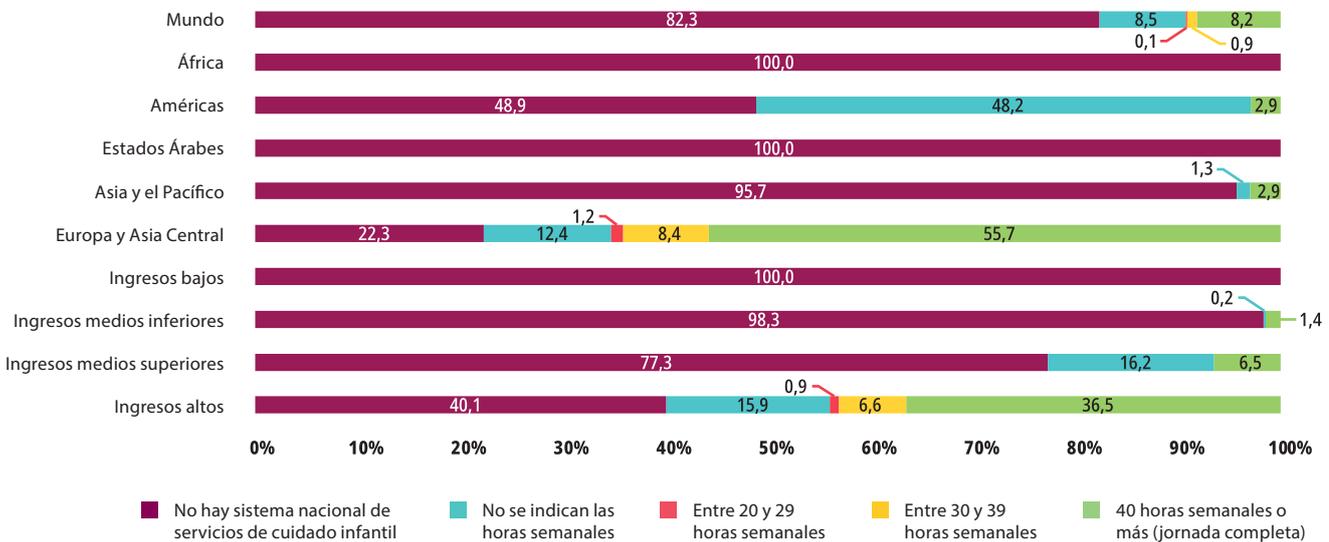


► Cuadro 7.4. Horas semanales de servicios estatutarios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay sistema nacional de servicios de cuidado infantil	No se indican las horas semanales	Entre 20 y 29 horas semanales	Entre 30 y 39 horas semanales	40 horas semanales o más (jornada completa)
Mundo	121	24	1	2	30
África	53	–	–	–	–
Américas	19	10	–	–	2
Estados Árabes	11	–	–	–	–
Asia y el Pacífico	26	3	–	–	4
Europa y Asia Central	12	11	1	2	24
Ingresos bajos	28	–	–	–	–
Ingresos medios inferiores	43	1	–	–	2
Ingresos medios superiores	34	6	–	–	10
Ingresos altos	16	17	1	2	18

Nota: 178 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 7.12. Porcentaje de progenitores potenciales, según las horas semanales de servicios estatutarios de cuidado de niños de 0 a 2 años, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 7.3. Servicios de cuidado de niños y niñas de 3 años hasta el inicio de la escuela primaria: Servicios de cuidado esenciales para garantizar la continuidad de los cuidados

Cinco de cada diez progenitores potenciales viven en países en los que la educación preprimaria es obligatoria

En 2021, de 178 países en todo el mundo un total de 105 cuentan con un sistema estatutario de servicios de educación preprimaria para niños de entre los 3 años y el comienzo de la educación primaria (gráfico 7.13, gráfico 7.14 y cuadro 7.5). En otras palabras, el 54,0 por ciento de los progenitores potenciales (2.100 millones de personas) viven en países que prestan servicios estatutarios de educación preprimaria. No

obstante, aún hay 1.700 millones de progenitores potenciales que viven en los 73 países que no conceden acceso a sistemas públicos de educación preprimaria para niños de 3 años o más.

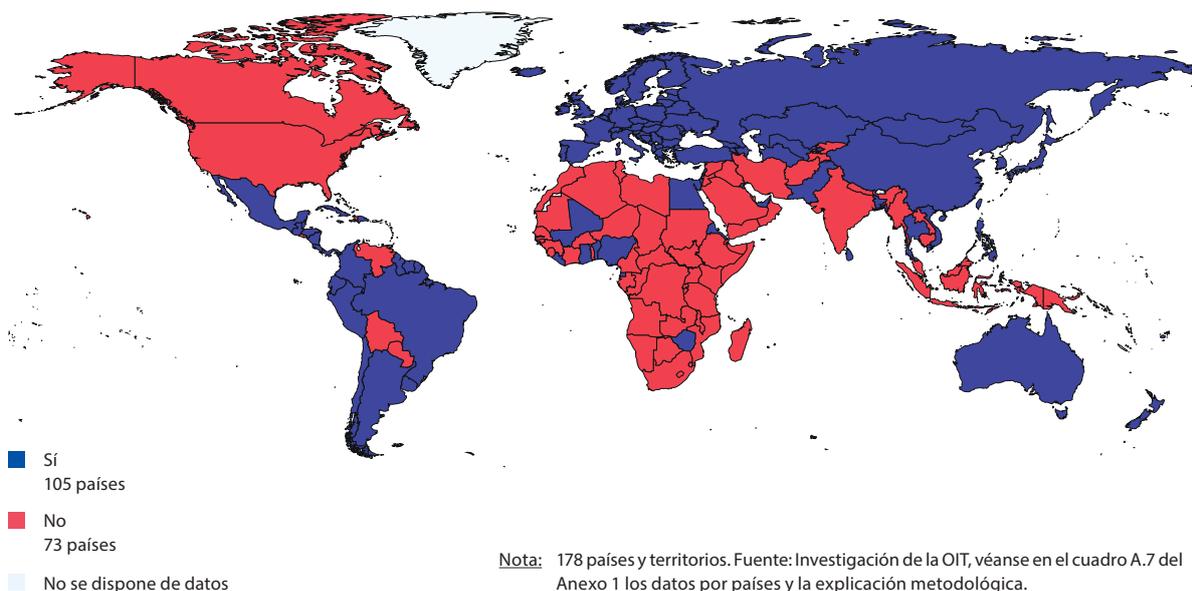
Detrás del panorama mundial se esconden importantes variaciones regionales. Europa y Asia Central es la región en la que son más habituales los sistemas nacionales de educación preprimaria, ya que los tienen todos los países excepto dos (Kirguistán y Tayikistán). Sin embargo, algunos de los 48 países de la región con tal sistema prestan el servicio con limitaciones. Por ejemplo, en algunos países (como Azerbaiyán y Turquía) la edad de comienzo de la educación preprimaria

pública y universal se retrasa hasta los 5 años. En otros (como Croacia, Georgia y Turkmenistán), la financiación de los servicios nacionales de educación preprimaria sigue saliendo en gran parte del bolsillo de los progenitores.

Una configuración similar se observa en las Américas, donde se garantiza el acceso a los servicios de educación preprimaria a la gran mayoría de los progenitores (el 60,3 por ciento de los progenitores potenciales de la región que viven en los 23 países de la región con sistemas de educación preprimaria). En los Estados Árabes no hay servicios nacionales de DEPI, pero sí hay servicios nacionales de educación preprimaria en Kuwait, Líbano y Emiratos Árabes Unidos. Sin

embargo, el 85,4 por ciento de los progenitores potenciales de la región viven en países donde no hay servicios nacionales de educación preprimaria. En contraste con ello, los sistemas nacionales de educación preprimaria están más extendidos en Asia y el Pacífico, donde en 20 de 33 países, en los que reside el 52,8 por ciento de los progenitores potenciales, hay oferta pública de educación preprimaria. También se dispone de servicios de educación preprimaria en 11 de 53 países africanos, donde reside el 29,5 por ciento de los progenitores potenciales. Esa disponibilidad es más frecuente en la región del África Occidental, estando aún dispersa en otras subregiones.

► Gráfico 7.13. Existencia de un sistema nacional de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, 2021

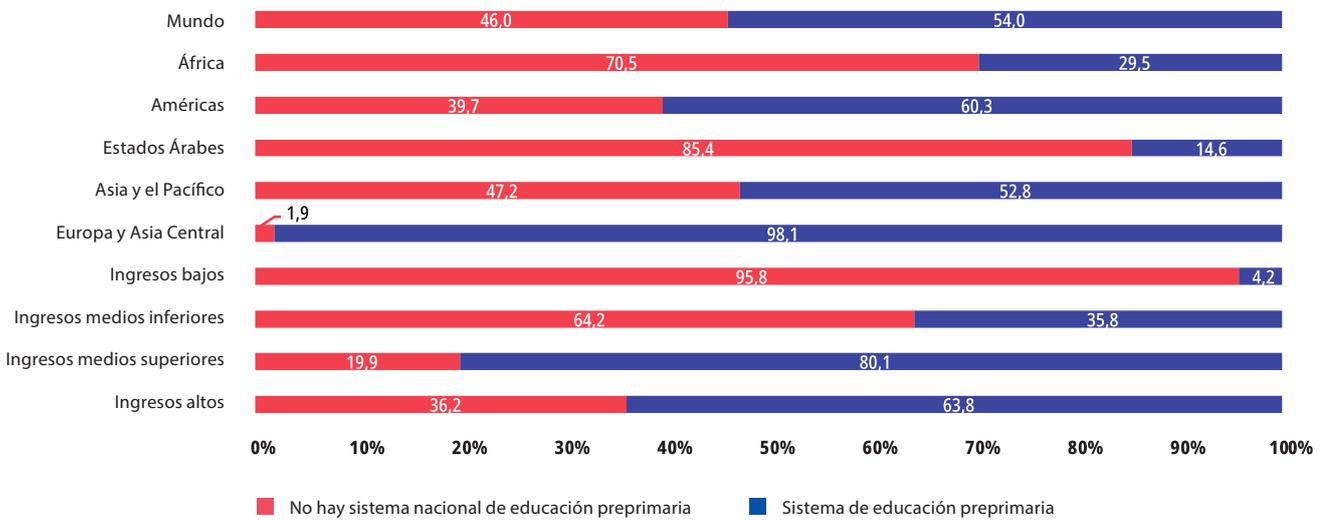


► Cuadro 7.5. Existencia de un sistema nacional de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay sistema nacional de educación preprimaria	Sistema de educación preprimaria
Mundo	73	105
África	42	11
Américas	8	23
Estados Árabes	8	3
Asia y el Pacífico	13	20
Europa y Asia Central	2	48
Ingresos bajos	25	3
Ingresos medios inferiores	27	19
Ingresos medios superiores	15	35
Ingresos altos	6	48

Nota: 178 países y territorios. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 7.14. Proporción de progenitores potenciales, según la existencia de un sistema nacional de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

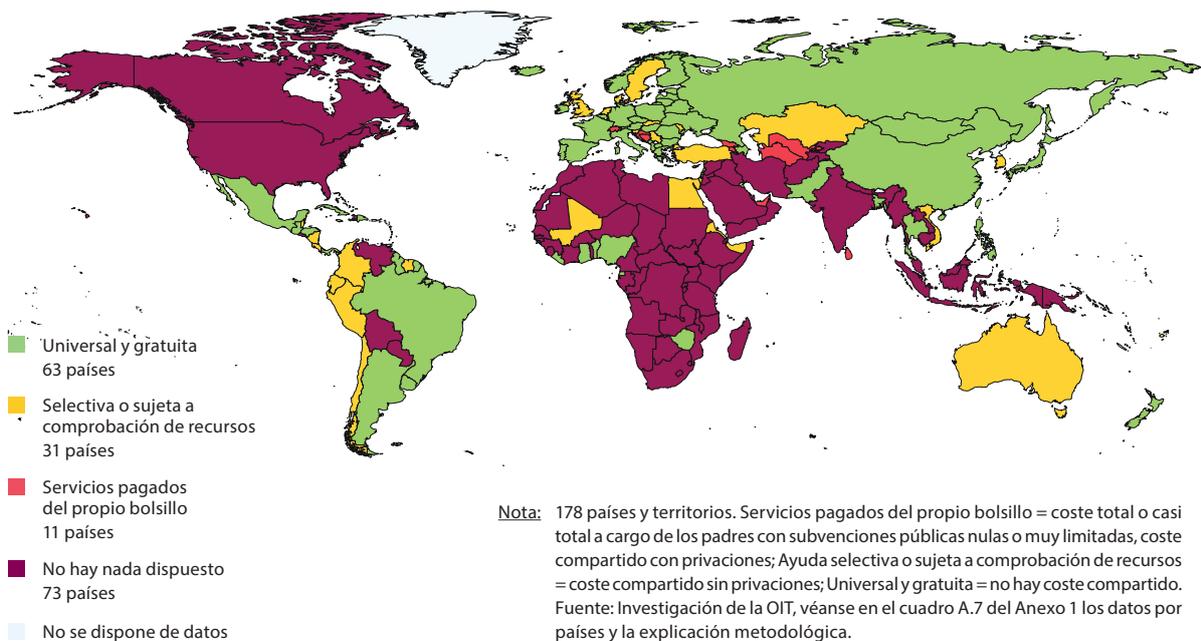
Sólo cuatro de cada diez progenitores potenciales residen en países donde la educación preprimaria es universal

En 63 de los 105 países que tienen servicios nacionales de educación preprimaria, éstos son universales⁹. En esos 63 países viven 1.700 millones de progenitores potenciales, es decir, el 44,1 por ciento del total mundial. En 31 países, en los que vive el 8,6 por ciento de los progenitores potenciales (336 millones de personas), los servicios de educación preprimaria son selectivos, es decir, se dirigen a determinadas poblaciones o se sujetan a comprobación de recursos.

En los otros 11 países, el 1,3 por ciento de los progenitores potenciales (49 millones de personas) tiene acceso a la educación preprimaria nacional mediante el pago de cuotas, por lo que los servicios sólo estarían disponibles para quienes puedan permitírselo, pudiendo optar los demás por confiar el cuidado de los niños a la familia hasta el comienzo de la educación primaria obligatoria. Es probable que esto afecte negativamente no sólo al desarrollo de las capacidades cognitivas de los niños, sino también a la participación de las madres en el mercado de trabajo laboral y en su promoción profesional.

Los patrones regionales muestran que la región con la mayor proporción de progenitores potenciales que residen en países con servicios universales de educación preprimaria es la de Europa y Asia Central (64,5 por ciento en 28 países). Le siguen Asia y el Pacífico (48,2 por ciento en 11 países), las Américas (46,5 por ciento en 14 países), África (20,0 por ciento en 8 países) y los Estados Árabes (6,7 por ciento en 2 países).

► Gráfico 7.15. Tipo de ayuda gubernamental para los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, 2021



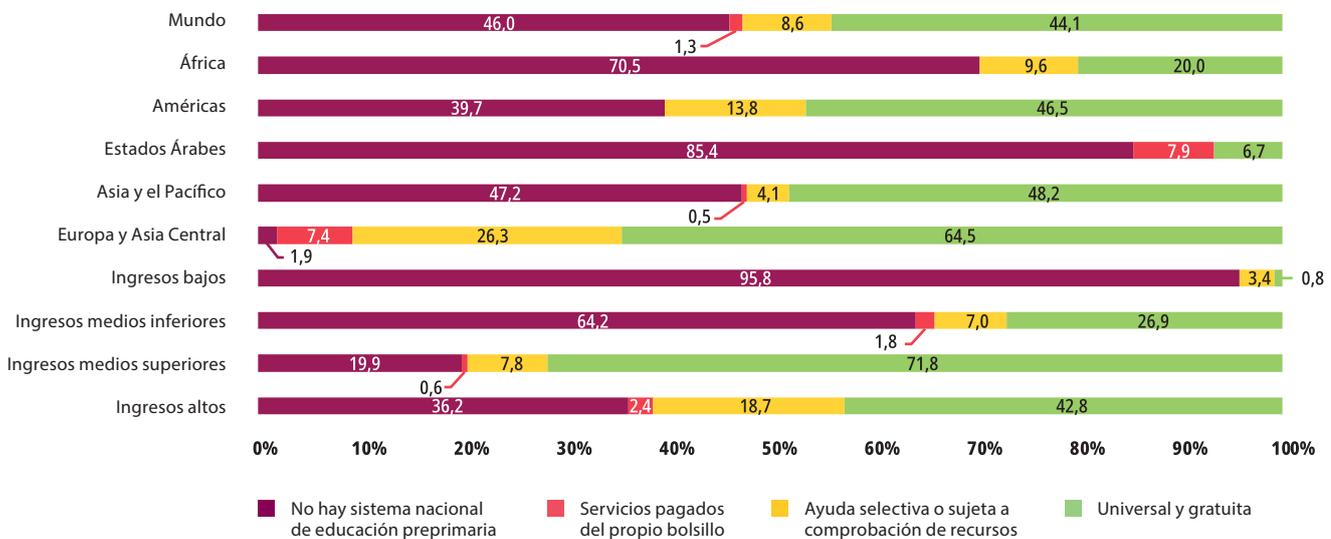
9 Como en la nota anterior, cuando las normativas nacionales obligan a prestar servicios de cuidado infantil a amplias categorías de la población (sin sujetarlos a comprobación de recursos), esos servicios son universales

► Cuadro 7.6. Tipo de ayuda gubernamental para los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay sistema nacional de educación preprimaria	Servicios pagados del propio bolsillo	Ayuda selectiva o sujeta a comprobación de recursos	Universal y gratuita
Mundo	73	11	31	63
África	42	–	3	8
Américas	8	–	9	14
Estados Árabes	8	1	–	2
Asia y el Pacífico	13	3	6	11
Europa y Asia Central	2	7	13	28
Ingresos bajos	25	–	2	1
Ingresos medios inferiores	27	3	4	12
Ingresos medios superiores	15	5	11	19
Ingresos altos	6	3	14	31

Nota: 178 países y territorios. – = ninguno. Servicios pagados del propio bolsillo = coste total o casi total a cargo de los padres con subvenciones públicas nulas o muy limitadas, coste compartido con privaciones; Ayuda selectiva o sujeta a comprobación de recursos = coste compartido sin privaciones; Universal y gratuita = no hay coste compartido. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 7.16. Porcentaje de progenitores potenciales, según el tipo de ayuda gubernamental para los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Servicios pagados del propio bolsillo = coste total o casi total a cargo de los padres con subvenciones públicas nulas o muy limitadas, coste compartido con privaciones; Ayuda selectiva o sujeta a comprobación de recursos = coste compartido sin privaciones; Universal y gratuita = no hay coste compartido. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

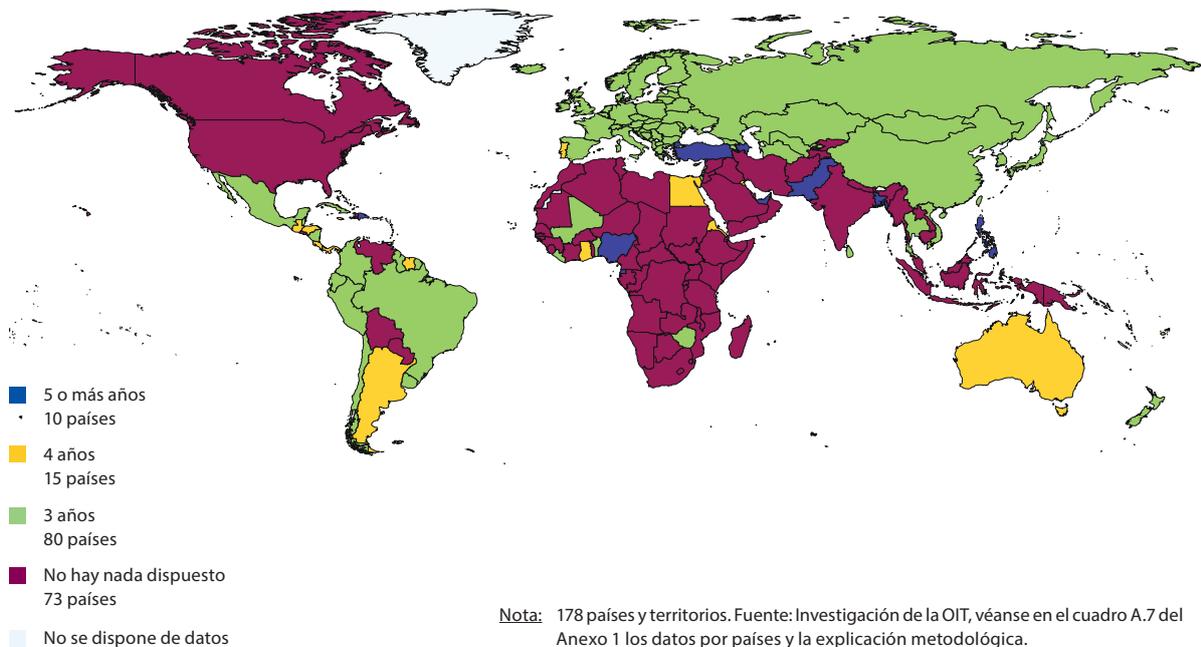
Sólo cuatro de cada diez progenitores potenciales residen en países en los que la educación preprimaria comienza cuando los niños y niñas tienen 3 años

Según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la UNESCO, los servicios nacionales de educación preprimaria deben comenzar una vez finalizado el desarrollo educacional de la primera infancia (DEPI) del niño, que coincide con la edad de 3 años. Sin embargo, sólo 80 de los 105 países con servicio nacional de educación preprimaria lo ofrecen para niños a partir de 3 años (gráfico 7.17 y cuadro 7.7). Lo que significa que, a nivel mundial, el 39,7 por ciento de los progenitores potenciales residen en países que así lo disponen (gráfico 7.18). Una minoría de países retrasa el acceso a la educación preprimaria. Hay 15 países que ofrecen servicios

de educación preprimaria a partir de los 4 años, y diez, a partir de los 5 años. Retrasar la entrada de los niños a los servicios de educación preprimaria podría ir en detrimento de su capacidad de desarrollar habilidades sociales y emocionales, pero también de la capacidad de los progenitores de compaginar sus responsabilidades profesionales y familiares.

Los patrones regionales de edad de comienzo de los servicios de educación preprimaria muestran que en Europa y Asia Central casi todos los países con servicios nacionales de educación preprimaria (45 de 48) los prestan a partir de los 3 años. En las Américas, sólo 15 de los 23 países con tales servicios nacionales lo ofrecen para niños de 3 años. Lo mismo ocurre en 14 de 20 países de Asia y el Pacífico, y en cinco de 11 países de África. Mientras que, en los Estados Árabes, sólo Líbano ofrece educación preprimaria a los niños a partir de los 3 años.

► Gráfico 7.17. Edad de comienzo (en años) de los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, 2021

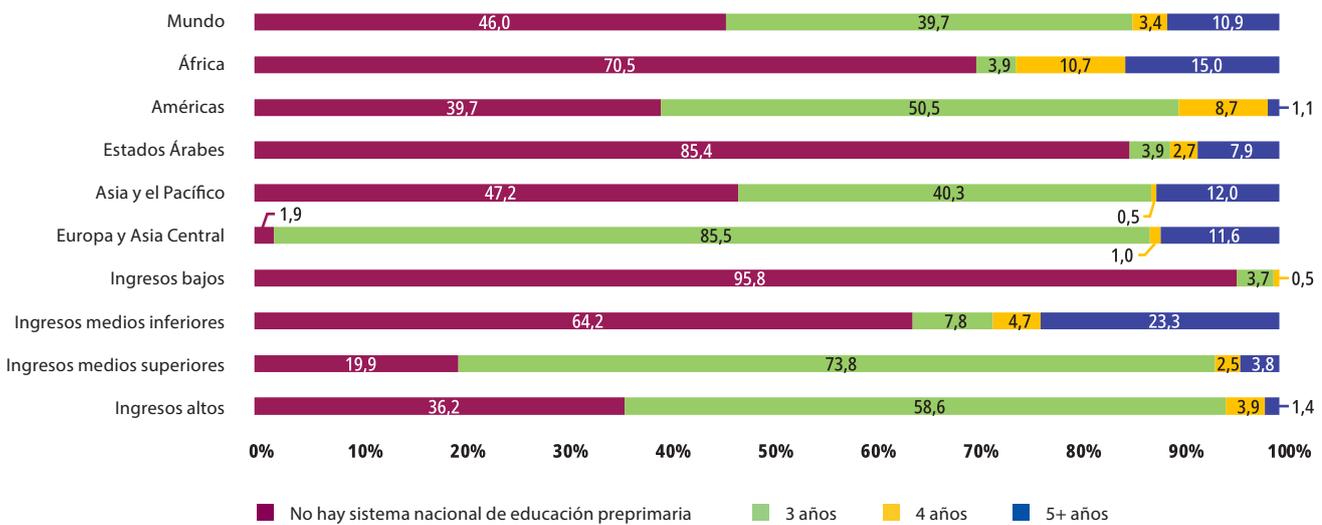


► Cuadro 7.7. Edad de comienzo (en años) de los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay sistema nacional de educación preprimaria	3 años	4 años	5 o más años
Mundo	73	80	15	10
África	42	5	4	2
Américas	8	15	7	1
Estados Árabes	8	1	1	1
Asia y el Pacífico	13	14	2	4
Europa y Asia Central	2	45	1	2
Ingresos bajos	25	2	1	–
Ingresos medios inferiores	27	10	5	4
Ingresos medios superiores	15	26	5	4
Ingresos altos	6	42	4	2

Nota: 178 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 7.18. Proporción de progenitores potenciales, según la edad de comienzo (en años) de los servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

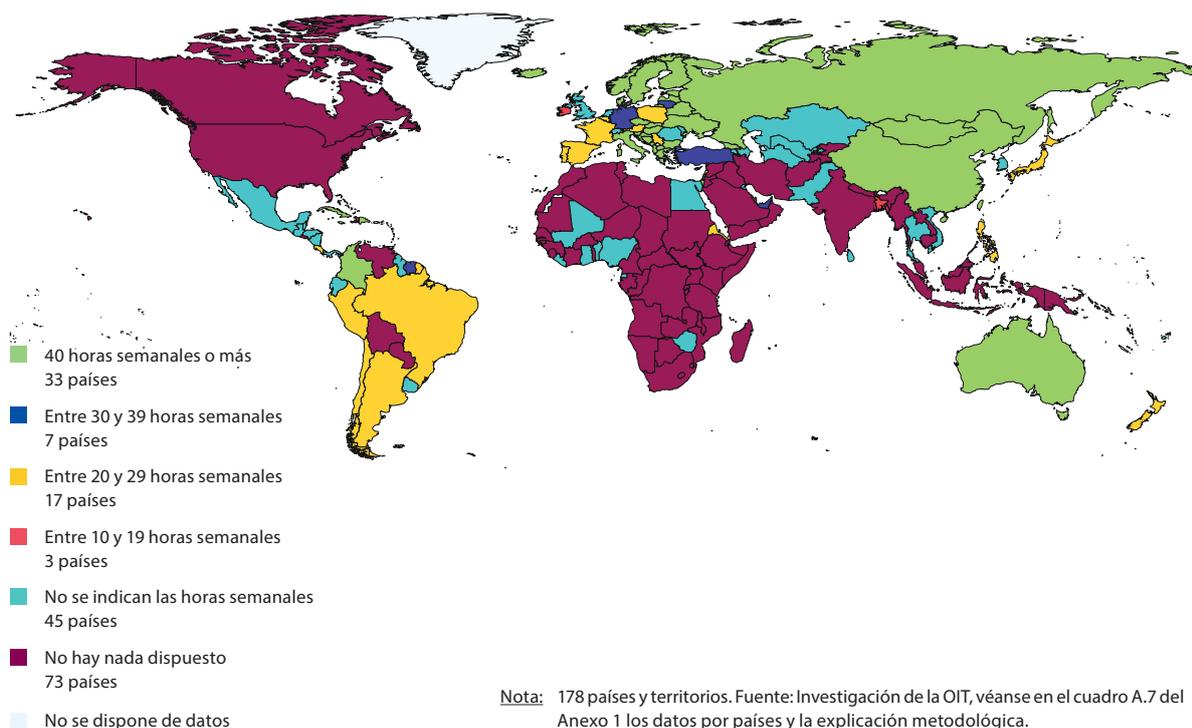
Sólo dos de cada diez progenitores potenciales tienen acceso a la educación preprimaria estatutaria durante al menos 40 horas a la semana

A nivel mundial, la cobertura de los servicios de educación preprimaria es más amplia que la del DEPI, pero sólo una minoría de progenitores dispone realmente de esos servicios a tiempo completo. En todo el mundo, sólo el 23,9 por ciento de progenitores potenciales (932 millones de personas) residen en uno de los 33 países que ofrecen dichos servicios a tiempo completo (40 o más horas semanales) (gráfico 7.19, gráfico 7.20 y cuadro 7.8). Sin embargo, de esos 33 países, sólo 21 ofrecen también acceso universal a la educación preprimaria. En contraste con ello, en siete países los centros de educación preprimaria ofrecen entre 30 y 39 horas de servicios a la semana. En 17 países el horario

de funcionamiento de los centros de educación preprimaria organizados a nivel nacional oscila entre 20 y 29 horas semanales. La mayoría de los países con sistemas nacionales de educación preprimaria (45) no proporcionan ninguna indicación sobre las horas de funcionamiento por semana.

Los países que ofrecen servicios nacionales de educación preprimaria a tiempo completo se aglomeran en Europa y Asia Central, con algunas excepciones. Por ejemplo, en las Américas sólo Colombia, Cuba, la República Dominicana y Jamaica los ofrecen también. En cuatro países de Asia y el Pacífico (Australia, China, Mongolia y Singapur) encontramos disposiciones similares. En África y en los Estados Árabes ningún país ofrece servicios nacionales de educación preprimaria a tiempo completo. Estos servicios, equivalentes a los servicios de DEPI, revisten la máxima importancia, ya que permiten a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares optar libremente entre trabajar a tiempo parcial o a tiempo completo.

► Gráfico 7.19. Horas semanales de servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, 2021

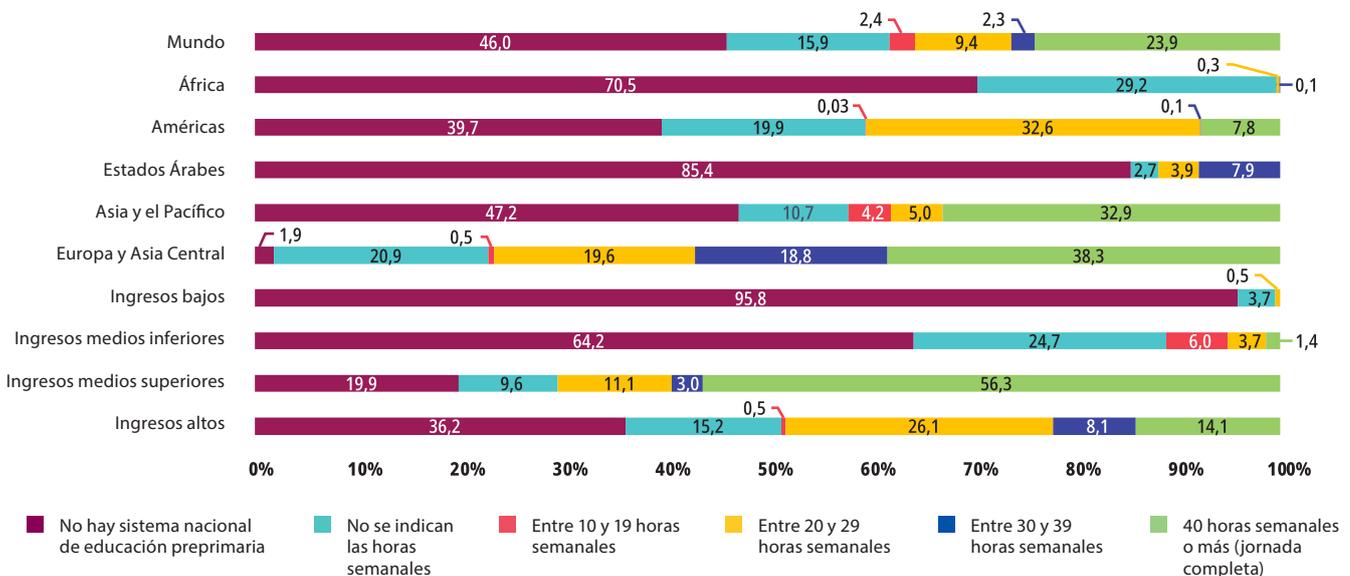


► Cuadro 7.8. Horas semanales de servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay sistema nacional de educación preprimaria	No se indican las horas semanales	Entre 10 y 19 horas semanales	Entre 20 y 29 horas semanales	Entre 30 y 39 horas semanales	40 horas semanales o más (jornada completa)
Mundo	73	45	3	17	7	33
África	42	9	–	1	1	–
Américas	8	12	1	5	1	4
Estados Árabes	8	1	–	1	1	–
Asia y el Pacífico	13	12	1	3	–	4
Europa y Asia Central	2	11	1	7	4	25
Ingresos bajos	25	2	–	1	–	–
Ingresos medios inferiores	27	15	1	1	–	2
Ingresos medios superiores	15	14	–	6	2	13
Ingresos altos	6	14	2	9	5	18

Nota: 178 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► Gráfico 7.20. Proporción de progenitores potenciales, según las horas semanales de servicios de educación preprimaria para niños a partir de 3 años de edad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 178 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.7 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

► 7.4. Síntesis de las conclusiones sobre los servicios de cuidado infantil

De los datos se desprende que los servicios de DEPI y la educación preprimaria promueven la participación de las mujeres en el mercado laboral, estimulan a las mujeres a asumir empleos a tiempo completo y mejoran el desarrollo cognitivo de los niños. La existencia de servicios de cuidado infantil resulta especialmente beneficiosa para los niños de entornos desfavorecidos, pues contribuye a mejorar su alimentación, su educación y su salud. El potencial del cuidado infantil como generador de empleo también es importante para promover los ingresos de la hacienda pública y las contribuciones a la seguridad social, y por lo tanto contribuye a que los servicios de cuidado infantil y otros servicios de cuidado, las políticas de licencias para cuidados y otras prestaciones de protección social (como las pensiones) sean adecuados. Sin embargo, es escasa la disponibilidad de servicios públicos de cuidado infantil para niños de 0 a 2 años. Sólo 57 países de todo el mundo cuentan con un sistema estatutario de servicios de cuidado infantil, y sólo en 32 países se prestan servicios públicos regulados de DEPI durante el primer mes de

postparto, lo que es esencial sobre todo si no hay políticas de licencia. En gran medida, los servicios de cuidado infantil y de educación preprimaria no están adaptados a las necesidades de los progenitores que trabajan. Por ejemplo, en todo el mundo la edad media a la que un niño puede acceder a servicios gratuitos de cuidado infantil o educación (educación de primera infancia, en su caso, o escuela primaria obligatoria) es de 4,7 años, con amplias variaciones según las regiones y los países. Además, sólo 30 países ofrecen servicios de cuidado infantil a tiempo completo (al menos 40 horas semanales), mientras que sólo 21 los garantizan universal y gratuitamente a los niños pequeños. Los gobiernos asumen más responsabilidad en la organización y prestación de servicios de educación preprimaria que en servicios de DEPI, siendo 105 los países que cuentan con disposiciones al respecto. Entre ellos, 63 países tienen servicios de educación preprimaria universales y gratuitos, pero sólo 33 países los ofrecen durante al menos 40 horas a la semana.



21

PAÍSES TIENEN
SERVICIOS UNIVERSALES
DE CUIDADO INFANTIL

9 DE CADA 100
PROGENITORES

57

PAÍSES TIENEN SERVICIOS
DE CUIDADO DE NIÑOS
Y NIÑAS DE 0 A 2 AÑOS

2 DE CADA 10
PROGENITORES

30

PAÍSES OFRECEN POR LEY
SERVICIOS DE CUIDADO
INFANTIL DURANTE AL MENOS
40 HORAS SEMANALES

8 DE CADA 100
PROGENITORES

32

PAÍSES OFRECEN SERVICIOS
DE CUIDADO INFANTIL
INMEDIATAMENTE DESPUÉS
DEL NACIMIENTO

8 DE CADA 100
PROGENITORES

63

PAÍSES DISPONEN POR LEY
DE SERVICIOS UNIVERSALES DE
EDUCACIÓN PREPRIMARIA

4 DE CADA 10
PROGENITORES

33

PAÍSES DISPONEN POR LEY
DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN
PREPRIMARIA DURANTE
AL MENOS 40 HORAS
SEMANALES

2 DE CADA 10
PROGENITORES

105

PAÍSES DISPONEN POR LEY
DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN
PREPRIMARIA

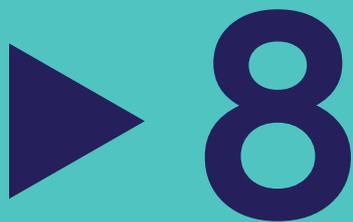
5 DE CADA 10
PROGENITORES

80

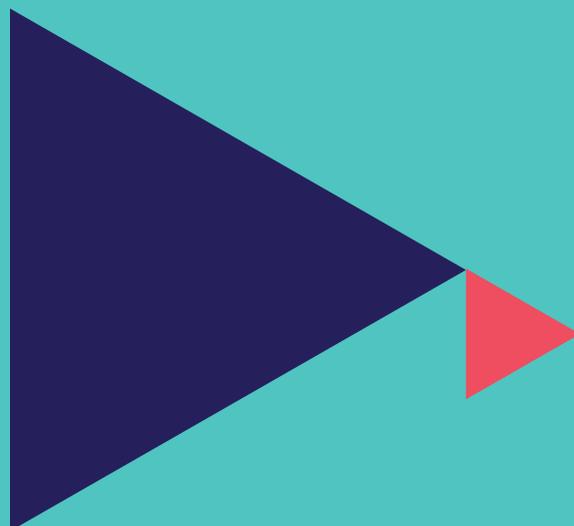
PAÍSES OFRECEN
SERVICIOS DE EDUCACIÓN
PREPRIMARIA A PARTIR DE
LOS 3 AÑOS DE EDAD

4 DE CADA 10
PROGENITORES





Los servicios de cuidados de larga duración son esenciales para garantizar el derecho a un envejecimiento digno y con salud



Mensajes clave

▶ ¿Quién está prestando servicios de cuidados de larga duración?

- ▶ En todo el mundo, 89 países prevén en su legislación servicios públicos de cuidados de larga duración para las personas mayores.
- ▶ En 70 países la ley recoge la obligación de que los miembros de la familia cuiden de sus familiares mayores, intensificando las responsabilidades de las mujeres en los cuidados en detrimento de la responsabilidad colectiva.

▶ ¿Qué servicios de cuidados de larga duración existen y a quién cubren?

- ▶ Los servicios de cuidados de larga duración aún son inaccesibles e inadecuados para la gran mayoría de las personas mayores necesitadas de cuidados:
 - ▶ Sólo en 69 países prevé la legislación servicios a domicilio de cuidados personales. Cuatro de cada 10 personas mayores que superan la edad de esperanza de vida sana (HALE) de 60 años viven en esos países.
 - ▶ Sólo 33 países prevén en su legislación servicios comunitarios de cuidados de día. Tres de cada 10 personas mayores potencialmente necesitadas de cuidados viven en esos países.
 - ▶ Sólo 87 países prevén en su legislación servicios de cuidados en residencias. Cinco de cada 10 personas mayores potencialmente necesitadas de cuidados viven en esos países.

Mensajes clave

▶ ¿Quién paga los servicios de cuidados de larga duración?

- ▶ Los mecanismos de financiación de los servicios de cuidados de larga duración deberían garantizar los principios de universalidad, adecuación, solidaridad y no discriminación.
- ▶ A nivel mundial, 59 países financian los servicios de cuidados de larga duración a través de los impuestos generales, mientras que en 30 países estos servicios se financian exclusivamente a través de la seguridad social (7 países) o de la seguridad social junto con los impuestos (23 países).
- ▶ Sólo 29 países contemplan en su legislación un régimen de servicios de cuidados de larga duración universal y gratuito.
- ▶ Los gastos de los servicios de cuidados de larga duración pagados del propio bolsillo siguen siendo elevados, y al menos tres de cada 10 personas mayores corren el riesgo de caer en la pobreza de ingresos y en penurias financieras en caso de necesitar cuidados de larga duración, incluso cuando los servicios públicos son obligatorios por ley.

► 8.1. Servicios de cuidados de larga duración: garantizar el derecho a la salud, la seguridad de los ingresos y la igualdad de género

Un conjunto de políticas y servicios de cuidados eficaces y con proyección de género que funcione para todos debe incluir tanto servicios para las personas mayores que son dependientes de cuidados de larga duración como también ayuda para personas con discapacidades y enfermedades crónicas¹. Estas necesidades se pueden extender durante un período de tiempo prolongado e implican a personas mayores que no pueden realizar de forma independiente al menos una actividad básica de la vida diaria, como comer, ir al baño, ducharse, vestirse, moverse dentro de la casa o acostarse y levantarse de la cama (OMS 2015). La dependencia de cuidados² también genera dificultades para acceder a la atención de salud y mantener un estilo de vida sano para evitar el deterioro de la salud y de las funciones, creando nuevas necesidades emocionales y tensiones que se deben afrontar (OIT 2018a).

Los cuidados de larga duración son una pieza esencial del continuum de políticas y servicios de cuidados a lo largo del ciclo de vida y tienen el potencial de beneficiar a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades de cuidados, en particular a quienes tienen hijos, a personas mayores o a otros familiares que necesitan cuidados o ayuda. Aunque no se han adoptado normas internacionales del trabajo específicas sobre los cuidados de larga duración, el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) de la OIT, de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, junto con los principios recogidos en las normas de seguridad social de la OIT y las recomendaciones de la OMS, siguen siendo la referencia para el diseño y la prestación de servicios de cuidados de larga duración. El Convenio núm. 156 pide que se adopten medidas

para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades, así como para desarrollar o promover servicios comunitarios “tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar” (artículo 5). En consecuencia, los servicios de cuidados de larga duración son medidas esenciales tanto para garantizar el derecho de las personas mayores a un envejecimiento sano como para permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares (tanto mujeres como hombres) ejerzan su derecho al empleo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales³. La Conferencia Internacional del Trabajo concluyó en junio de 2021 que los países deberían “realizar inversiones en la economía del cuidado con miras a facilitar el acceso a servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración que sean asequibles y de calidad como parte integrante de los sistemas de protección social, de tal manera que se favorezca la participación en la fuerza de trabajo de los trabajadores con responsabilidades del cuidado y un reparto equitativo del trabajo del cuidado entre hombres y mujeres” (OIT 2021e, párrafo. 13. g)).

En los últimos años, la demanda de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores ha registrado un acentuado aumento, sobre todo en los países de ingresos medios y altos, donde la esperanza de vida ha aumentado. En 2015 había 906 millones de personas de 60 o más años en el mundo; para 2030, se prevé que esta cifra sea de 1.400 millones, de los cuales 292 millones superarán la edad de la esperanza de vida sana (HALE) de 60 años y probablemente

1 Por “cuidados de larga duración” se entiende la existencia de políticas y servicios para personas de todas las edades que tienen una dependencia funcional de larga duración y comprenden una serie de medidas sanitarias y sociales. El presente capítulo abarca solamente los servicios de cuidados de larga duración para personas mayores con dependencia de cuidados. Para más información sobre las políticas de cuidados de larga duración para todas las edades, véase el capítulo 4.

2 La “dependencia de cuidados” es una dependencia funcional y se diferencia de la “discapacidad” en que este último concepto se basa en la relación entre determinado impedimento y los obstáculos ambientales y culturales que impiden la participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en la sociedad. Cabe señalar que no todas las personas con discapacidad tienen una dependencia de cuidados, mientras que todas ellas tienen derecho a una vida independiente y a optar por, y acceder a, diferentes tipos de servicios, incluida la asistencia personal, como se establece la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

3 Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), artículos 3 y 5.

necesitarán servicios de cuidados de larga duración (OIT 2018a)⁴.

Aunque una mayor esperanza de vida sana implica que las personas mayores pueden contribuir durante más tiempo a la prosperidad económica y social, incluso ayudando en los cuidados de otros miembros de la familia, como los nietos, estas proyecciones plantean problemas relacionados con las pensiones, la salud y los cuidados de larga duración. Además, la pandemia del COVID-19 ha afectado de forma desproporcionada a las personas que dependen de los cuidados de larga duración y a quienes los prestan (tanto si se los remuneran como si no), predominantemente mujeres, muchas de las cuales son trabajadoras migrantes (Lorrez-Dant y Comas-Herrera 2021). A menos que estos problemas se aborden mediante servicios de cuidados de larga duración que sean adecuados, de buena calidad y sostenibles, esta demanda adicional de cuidados limita la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores, particularmente mujeres, con responsabilidades de cuidados, con efectos adversos no sólo en la seguridad de sus ingresos en la vida profesional y en la vejez, sino también en su bienestar físico y mental (OIT 2021g). También socavarán las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado y acentuarán aún más las desigualdades de género en el trabajo.

Por lo tanto, asegurar el acceso universal a servicios de cuidados de larga duración de calidad no es sólo cuestión de hacer frente a las crecientes presiones demográficas y asegurar la sostenibilidad de los sistemas de salud y protección social, sino que, y esto es muy importante, también es cuestión de asegurar que en la tercera edad las personas puedan disfrutar del derecho a un envejecimiento sano y digno y sin dificultades económicas (OMS 2015; OIT 2021h). Además, el acceso a servicios de cuidados de larga duración de calidad es crucial para avanzar en la igualdad de género en el trabajo, no sólo en lo que respecta a ayudar a mujeres y hombres a conciliar mejor las necesidades de la vida profesional y familiar, sino también en lo relativo al empleo y las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado (OIT 2018a).

Para arrojar luz sobre la situación actual, la OIT ha examinado por primera vez las disposiciones legales en torno a los servicios de cuidados de larga duración para personas mayores en 179 países y territorios. El presente capítulo trata de evaluar en qué medida se diseñan y aplican estos sistemas de acuerdo con algunos de los principios mencionados.

4 El término esperanza de vida sana a los 60 años lo define el Observatorio Mundial de la Salud de la OMS (2018, citado en OIT 2018a) y da cuenta de la heterogeneidad demográfica de cada país.

► 8.2. La prestación de servicios públicos de cuidados de larga duración para personas mayores: el reparto de los cuidados a lo largo del ciclo de vida

El diseño, la prestación y la administración de los servicios de cuidados de larga duración son importantes para la realización del derecho de las personas mayores a envejecer con salud y dignidad. Las normas internacionales del trabajo sobre seguridad social exigen, entre otras cosas, aplicar los principios de universalidad de la protección basada en la solidaridad social, “servicios públicos centrados en la persona, de alta calidad, accesibles y asequibles”, adecuación, previsibilidad y derecho a las prestaciones prescrito en la legislación nacional, así como solidaridad en la financiación⁵. La OIT y la OMS también recomendaron que los gobiernos, sin necesidad de que presten la totalidad de los servicios, asuman la “responsabilidad general y principal” de asegurar el funcionamiento de los servicios de cuidados de larga duración de modo que se garanticen unos cuidados de larga duración integrados que sean apropiados, asequibles, accesibles y respetuosos de los derechos de las personas mayores y de los cuidadores por igual (OIT 2018a, 111; OMS 2017, 2).

A nivel mundial, sólo 89 países prevén en su legislación servicios públicos de cuidados de larga duración para las personas mayores

A nivel mundial, sólo en 89 de 179 países establece la ley un sistema nacional estatutario de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores (gráfico 8.1 y cuadro 8.1). Lo que significa que 119 millones de personas mayores (el 49,0 por ciento)⁶ viven en países que cuentan con servicios estatutarios de cuidados de larga duración (gráfico 8.2). No todos esos 89 países que cuentan con sistemas de servicios públicos

estatutarios de cuidados de larga duración los ofrecen de manera que sean adecuados y asequibles; de hecho, en algunos países el sistema está limitado por ley y se circunscribe a determinados grupos de personas mayores y/o a determinados centros urbanos o regiones.

Por otro lado, 90 países no prevén en su legislación la prestación de servicios de cuidados de larga duración para las personas mayores. Debido a estas lagunas, el 51,0 por ciento de las personas mayores de todo el mundo (124 millones) dependen totalmente de cuidadoras o cuidadores no remunerados (familiares, amigos y voluntarios) como principales proveedores de esos servicios. Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por la carencia de esta prestación pública, ya que viven más tiempo que los hombres, tienen –incluso con pensiones– menos recursos financieros en la vejez en comparación con los hombres, y a menudo se espera de ellas que proporcionen estos cuidados a sus familiares hasta una edad avanzada (OIT 2018a).

En todas las regiones del mundo, la prestación de servicios públicos de cuidados de larga duración es más frecuente en Europa y Asia Central. En 49 de cada 50 países de la región, donde reside el 99,8 por ciento de las personas mayores, existen servicios estatutarios de cuidados de larga duración (cuadro 8.1). Sin embargo, algunos países tienen requisitos que limitan su prestación. Por ejemplo, en Grecia, Kazajstán, Kirguistán y Turkmenistán, una de las condiciones para acceder a esos servicios públicos es no tener familia, lo que implica que no habrá ayudas del Estado para los trabajadoras y trabajadores con familiares mayores que los necesiten.

En África, sólo Argelia, Etiopía, Mauricio y Sudáfrica tienen legislaciones nacionales que contemplan la prestación de servicios estatutarios de cuidados de larga duración. En los Estados

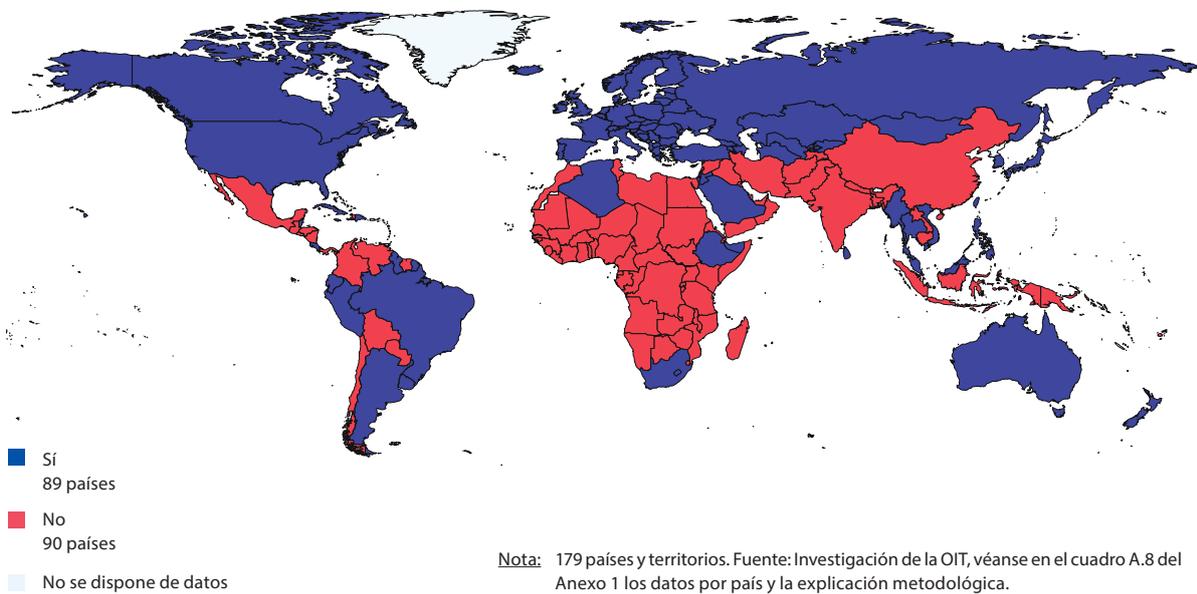
5 Recomendación sobre los pisos de protección social de la OIT, 2012 (núm. 202), párrafo 3.

6 Entendidos como servicios de cuidados de larga duración organizados públicamente cuya regulación y financiación a nivel nacional corresponde al gobierno.

Árabes, sólo Bahrein, Jordania, el Territorio Palestino Ocupado y Arabia Saudita ofrecen servicios de cuidados de larga duración. En Asia y el Pacífico, 14 países prevén la prestación de servicios públicos de cuidados de larga duración para las personas mayores, pero la mitad de ellos (siete) son países de ingresos altos, como Japón, Nueva Zelanda, la República de Corea y Singapur.

En total, esto representa apenas el 20,1 por ciento de las personas mayores de la región. La prestación estatutaria de servicios de cuidados de larga duración está más extendida en las Américas, donde el 81,2 por ciento de personas mayores vive en los 18 países que cuentan con un sistema con tal prestación.

► Gráfico 8.1. Existencia de un sistema público estatutario de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, 2021

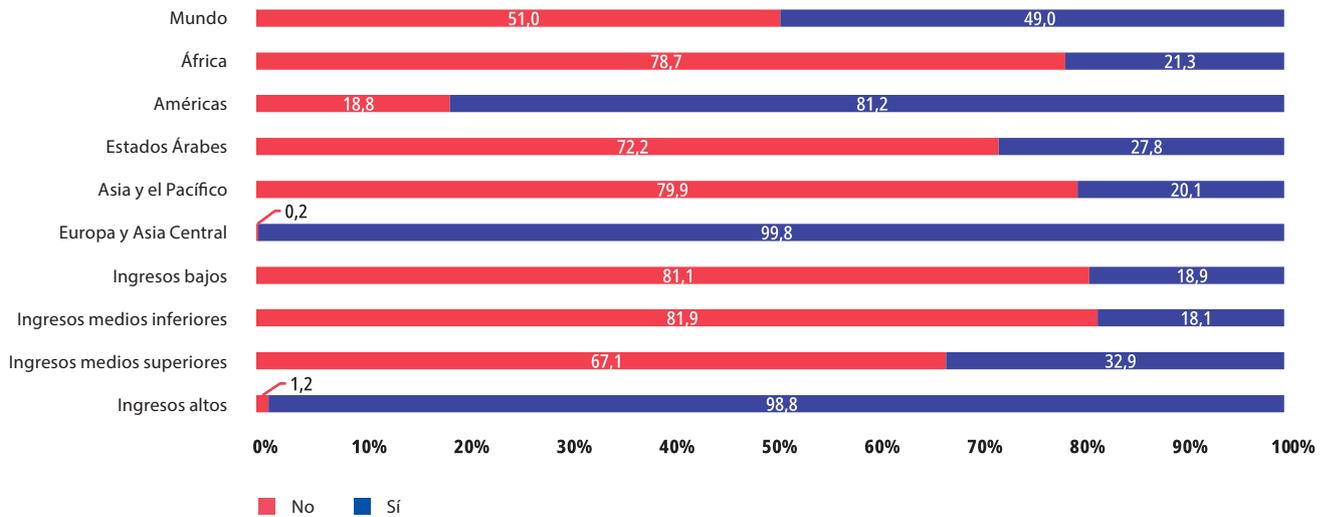


► Cuadro 8.1. Existencia de un sistema público estatutario de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin sistema público de cuidados de larga duración	Con sistema público de cuidados de larga duración
Mundo	90	89
África	49	4
Américas	13	18
Estados Árabes	8	4
Asia y el Pacífico	19	14
Europa y Asia Central	1	49
Ingresos bajos	27	1
Ingresos medios inferiores	36	11
Ingresos medios superiores	20	30
Ingresos altos	7	47

Nota: 179 países y territorios. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 8.2. Porcentaje de personas mayores, según la existencia de un sistema público estatutario de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021



Nota: 176 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

En todo el mundo, 70 países hacen recaer sobre las familias la obligación legal de cuidar a sus parientes mayores

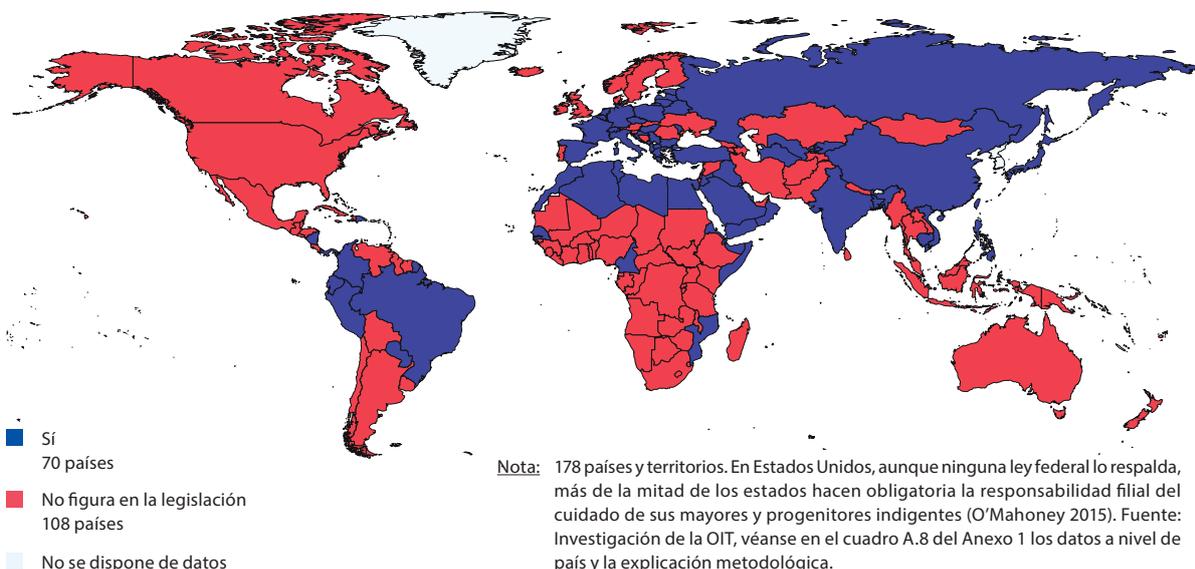
Aunque el cuidado de las personas mayores es un valor en muchas culturas, la falta de leyes nacionales sobre servicios de cuidados de larga duración que hagan al Estado responsable de ellos significa que esos cuidados tienden a recaer abrumadoramente sobre las mujeres, lo que limita sus oportunidades de participar en el mercado de trabajo y afecta negativamente a su salud y bienestar debido a que no pueden tomarse un respiro. Promover conjuntos de medidas con proyección de género conlleva el reconocimiento legal y social de los cuidados de larga duración como un bien público. Esto implicaría reformar leyes que o bien obligan a que los cuidados de larga duración sean prestados únicamente por familiares sin que reciban ayuda por su trabajo de cuidados no remunerado, o bien condicionan recibir los servicios de tales cuidados a que no haya familiares que puedan hacerse cargo de las personas mayores con dependencia de cuidados⁷.

En todo el mundo, 70 de los 178 países examinados de los que se dispone de información (alrededor del 40 por ciento) tienen leyes que

requieren que los familiares cuiden de sus parientes mayores, entre ellos Argelia, Camerún, Colombia, India, la Federación de Rusia y Turquía (gráfico 8.3). En Alemania existe por ley obligación de cuidar a los familiares, y en este caso el “cuidado” suele referirse a la organización y gestión de los servicios, accediendo a algunas prestaciones monetarias los familiares que prestan los cuidados no remunerados. Otros países reconocen el derecho de las personas mayores a ser protegidas o cuidadas por sus familiares, por ejemplo China y Ecuador. Estas normativas hacen que más de dos tercios de las personas mayores (163 millones) vivan en países en los que los cuidados de larga duración se definen estatutariamente como obligación familiar, eximiendo al Estado de la responsabilidad general de su prestación pública, según exigen las normas de la OIT y las directrices de la OMS.

El examen muestra que la exigencia de que los familiares presten los cuidados suele estar consagrada en la Constitución, la ley suprema que define los principios en los que se basa el Estado. En Brasil, por ejemplo, aunque la Constitución alude también a la ayuda del Estado, se espera que en primera instancia sean los familiares quienes presten los cuidados, preferiblemente en sus hogares.

► Gráfico 8.3. Existencia de la obligación legal de la familia a ocuparse del cuidado de sus parientes, 2021



7 Más adelante en este capítulo se ofrecen ejemplos de esta condicionalidad

A nivel regional, se han detectado obligaciones familiares recogidas en la ley en Europa y Asia Central (30 países, especialmente países de Europa del Este y de la Comunidad de Estados Independientes, que representan el 74,6 por ciento de las personas

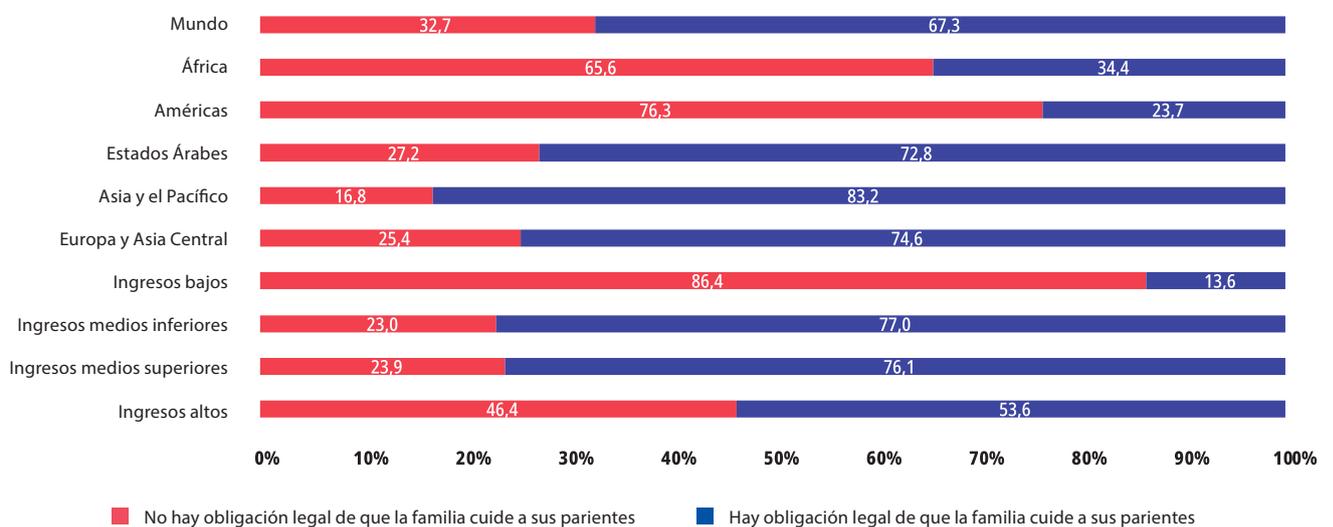
mayores) y en África (14 países, o el 34,4 por ciento de las personas mayores). También son comunes en los Estados Árabes (9 de 12 países, con una afectación del 72,8 por ciento de las personas mayores) (cuadro 8.2 y gráfico 8.4).

► Cuadro 8.2. Existencia de la obligación legal de la familia a ocuparse del cuidado de sus parientes, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	No hay obligación legal de que la familia cuide a sus parientes	Hay obligación legal de que la familia cuide a sus parientes
Mundo	108	70
África	39	14
Américas	23	8
Estados Árabes	3	9
Asia y el Pacífico	23	9
Europa y Asia Central	20	30
Ingresos bajos	23	5
Ingresos medios inferiores	28	19
Ingresos medios superiores	30	20
Ingresos altos	27	26

Nota: 178 países y territorios. Fuente: Investigación de la OIT, Véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 8.4. Proporción de personas mayores según la existencia de la obligación legal de la familia a ocuparse del cuidado de sus parientes, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 175 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► 8.3. Cuidados a domicilio, comunitarios y residenciales: la prestación de un amplio espectro de soluciones para cuidados de larga duración

Los cuidados de larga duración pueden prestarse a través de un espectro de servicios que van desde los cuidados institucionales más intensivos (como las residencias de ancianos) hasta los menos intensivos (como las estancias breves para cuidados de respiro), pasando por servicios comunitarios (como los centros de día, las visitas de personal enfermero y de cuidadores profesionales) y los servicios prestados en el hogar (como prestaciones monetarias para cuidadores, ayuda a domicilio) (Redondo y Lloyd-Sherlock 2009). En particular, los **servicios de cuidados en la comunidad** hacen referencia a todas las formas de cuidados que no requieren que las personas mayores residan permanentemente en un entorno institucional de cuidados. Los cuidados en la comunidad pueden facilitar el envejecimiento en el lugar y alberga el potencial de retrasar el ingreso en una residencia de ancianos, reducir el número de días de hospitalización y mejorar la calidad de vida. Estos servicios comprenden principalmente los **cuidados a domicilio** y los **centros de día**. También comprenden servicios para cuidadoras y cuidadores o **cuidados de respiro**, que proporcionan cuidados de corta duración en los hogares de las personas, los centros de día o las residencias, con el fin de aliviar a las cuidadoras y los cuidadores no remunerados (OIT 2018a). Más recientemente, algunos países están ofreciendo **teleasistencia**, es decir, servicios a distancia que utilizan tecnologías de la información para el seguimiento y para reaccionar de urgencia, como complemento a los cuidados a domicilio para las personas que dependen moderadamente de cuidados (Cafagna *et al.* 2019). La segunda categoría principal, los **servicios institucionales de cuidados en residencias**, se refiere a los cuidados institucionalizados prestados en centros de asistencia para la vida y residencias de ancianos.

Los servicios de cuidados de larga duración pueden prestarse **en especie** o **en efectivo** (o una combinación de ambos). En el primer caso, las personas mayores beneficiarias reciben servicios

del sector público o de proveedores privados compensados total o parcialmente por el Estado (a través de sistemas no contributivos o contributivos, como los impuestos o los seguros sociales). En el segundo caso (**regímenes de prestaciones en efectivo para cuidados**), los beneficiarios reciben transferencias que pueden gastar en servicios de cuidados de larga duración prestados por personal cuidador remunerado (en el hogar o en instituciones), o bien utilizarlas como consideren oportuno, incluso para compensar los servicios no remunerados prestados por familiares. En ambos casos, se puede exigir a los usuarios de los servicios que paguen una parte de lo que cuesta utilizar tales prestaciones (pagos del propio bolsillo) o en función de sus ingresos (comprobación de recursos) (OIT 2018a).

Las trabajadoras y trabajadores de los cuidados (como asistentes para el cuidado personal, las cuidadoras y los cuidadores de niños, las enfermeras y enfermeros o los médicos), incluidas las trabajadoras y los trabajadores domésticos y migrantes, desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios de cuidados, incluidos los de larga duración. Esto conlleva una tensión entre las políticas de cuidados y de migración y las consecuencias conexas relativas a las condiciones de trabajo, el valor del trabajo de cuidados y la igualdad de trato (King-Dejardin 2019).

En todo el mundo, 69 países prevén en su legislación servicios de cuidados de larga duración en el hogar

Los cuidados a domicilio abarcan los servicios prestados en la residencia habitual de la persona mayor que los necesita. Los prestan profesionales sanitarios y no sanitarios, en su mayoría asistentes para cuidados personales⁸, que ayudan a las personas mayores a realizar las actividades básicas de

8 Según el Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), los asistentes para cuidados personales son trabajadores domésticos, ya que son trabajadores empleados por los hogares.

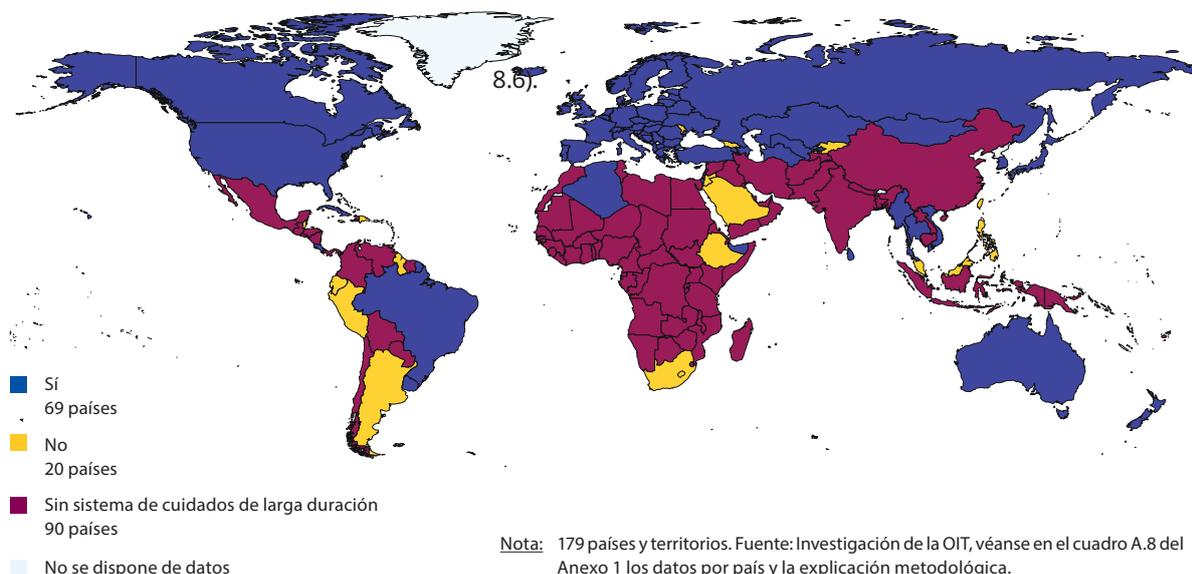
la vida diaria así como las tareas domésticas. Estos servicios están pensados para las personas mayores que tienen una dependencia leve o severa de cuidados, y pueden facilitar la vida independiente. La Recomendación núm. 165 de la OIT anima a los países a “establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas” (párrafo 33).

En todo el mundo, la legislación de 69 países y territorios de los 179 examinados por la OIT dispone la prestación de servicios de cuidados personales a domicilio como parte de la prestación estatutaria de servicios de cuidados de larga duración, de conformidad con la Recomendación núm. 165 (gráfico 8.5). Esta disposición legal la tienen países en los que reside el 44,7 por ciento de personas mayores (109 millones). Sin embargo, dado que 110 de los 179 países o bien no prevén en su legislación servicios públicos de cuidados de larga duración (90 países) o bien no prevén servicios a domicilio (20 países), ello equivale a que 135 millones de personas mayores en todo el mundo viven en países cuya legislación no prevé servicios de cuidados de larga duración a domicilio (cuadro 8.3 y gráfico

El análisis de grupos de ingresos por naciones muestra que prácticamente todas las personas mayores que viven en países de ingresos altos (98,1 por ciento) residen en un país con servicios estatutarios de cuidados a domicilio, mientras que no se dispone de dichos servicios en ninguno de los países de ingresos bajos (en los que viven 7,9 millones de personas mayores). El análisis por regiones muestra que, de los 69 países que cuentan con prestación estatutaria de servicios de cuidados a domicilio, 46 se encuentran en Europa y Asia Central (que afectan al 98,9 por ciento de las personas mayores de la región); 12 en Asia y el Pacífico (17,5 por ciento de las personas mayores); 10 en las Américas (72,8 por ciento de las personas mayores); y sólo uno en África (5,6 por ciento de las personas mayores), que es Argelia.

A pesar del crecimiento previsto del envejecimiento de la población, en Asia y el Pacífico sólo el 17,5 por ciento de las personas mayores vive en los 12 países (entre ellos la República de Corea, Singapur y Tailandia) que disponen la prestación de servicios estatutarios de asistencia personal a domicilio, lo que deja a más de 104 millones de personas mayores de la región sin ningún tipo de protección.

► Gráfico 8.5. Prestación de servicios estatutarios de cuidados a domicilio para personas mayores, 2021

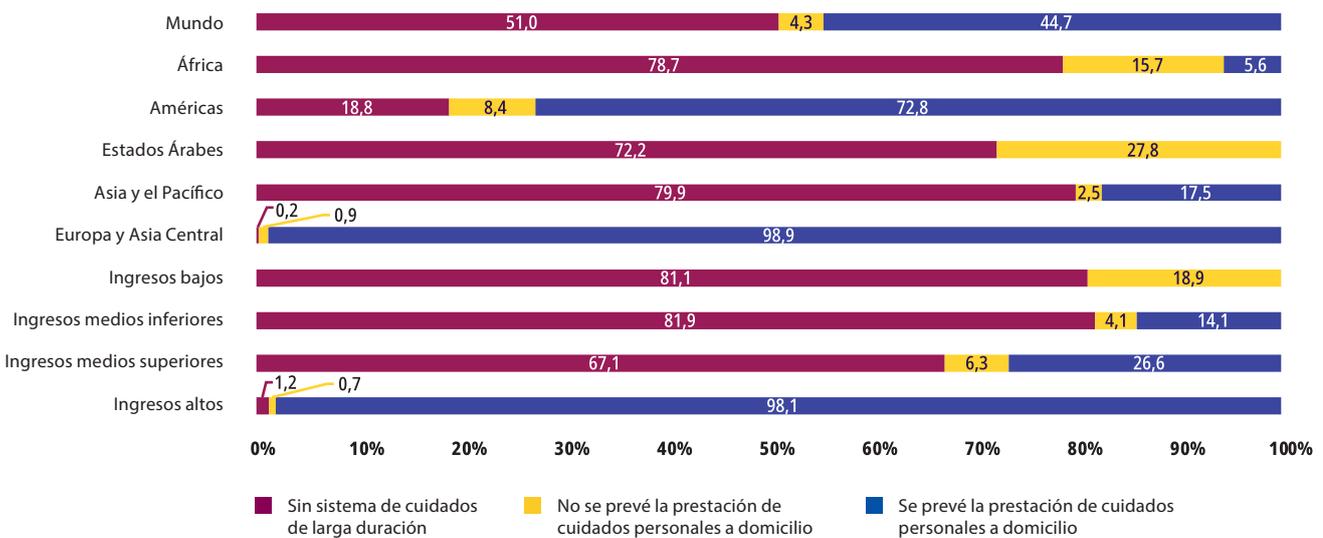


► Cuadro 8.3. Prestación de servicios estatutarios de cuidados a domicilio para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin sistema de cuidados de larga duración	No se prevé la prestación de cuidados personales a domicilio	Se prevé la prestación de cuidados personales a domicilio
Mundo	90	20	69
África	49	3	1
Américas	13	8	10
Estados Árabes	8	4	–
Asia y el Pacífico	19	2	12
Europa y Asia Central	1	3	46
Ingresos bajos	27	1	–
Ingresos medios inferiores	36	4	7
Ingresos medios superiores	20	11	19
Ingresos altos	7	4	43

Nota: 179 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 8.6. Proporción de personas mayores según la prestación de servicios estatutarios de cuidados a domicilio para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 176 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Entre los 69 países que contemplan el derecho a recibir cuidados a domicilio, 25 sólo los prestan sólo en especie, entre ellos las Bahamas, donde la prestación consiste en cuidados de enfermería a domicilio. En Armenia y Uzbekistán, por ejemplo, sólo disponen de servicios a domicilio las personas mayores que no viven con familiares, lo que implica la obligación de la familia como solución principal en la prestación de cuidados. En Alemania, Hungría, Malta y Singapur los servicios exigen algún tipo de comprobación de recursos o pagarlos del propio bolsillo. En Bahrein y Uruguay, por ejemplo, las prestaciones médicas en especie se dan como servicios de teleasistencia.

En algunos países la legislación contempla el derecho a prestaciones monetarias sólo si se trata de prestaciones a domicilio, como por ejemplo en Mongolia y Turquía. En Albania, Brunei Darussalam, Irlanda y Sri Lanka, sólo se puede acceder a las prestaciones como ayuda para cuidadoras y cuidadores no remunerados; mientras que en Viet Nam las personas mayores sólo pueden recibir prestaciones monetarias cuando viven sin familiares. En cuanto a la adecuación, el monto de las prestaciones monetarias suele variar en función de la edad del beneficiario, el nivel evaluado de dependencia funcional de la persona mayor y los ingresos de ésta. Por ejemplo, entre los países de los que se dispone de información, el monto máximo de las prestaciones monetarias mensuales puede variar entre los 1.719,30 euros de Austria, los 754 euros de Chequia y los 67 euros de Croacia. Las prestaciones monetarias no suelen bastar para cubrir el coste del servicio o para contratar a una persona cuidadora con un salario adecuado. Por ejemplo, en Serbia las personas mayores tienen derecho a prestaciones monetarias sujetas a comprobación de recursos equivalentes a sólo el 18 por ciento del salario medio neto. En Macedonia del Norte, las personas con alto nivel de dependencia pueden recibir el 31 por ciento del salario mínimo.

Por último, en algunos países se prevé una combinación de prestaciones en especie y en efectivo. En Eslovaquia y España se pueden utilizar prestaciones monetarias para las cuidadoras y cuidadores no remunerados. En los Países Bajos, los cuidados a domicilio los proporciona el seguro de salud, y sus beneficiarios pueden optar entre prestaciones en especie o el 75 por ciento del valor de los cuidados en efectivo.

Sólo en 33 países prevé la legislación servicios de día en la comunidad

La prestación comunitaria de cuidados de larga duración suele ofrecerse en centros de día, y consisten en servicios ofrecidos en centros sin alojamiento. Habitualmente se concentran en actividades preventivas y recreativas más que en ayudar a las personas mayores en sus actividades del día a día. Por tanto, suelen utilizarse en combinación con los servicios de cuidados a domicilio, y están pensados para personas cuya dependencia de cuidados es escasa o nula.

En todo el mundo, la prestación de servicios de día en la comunidad es aún más limitada que los cuidados personales a domicilio. De un total de 179 países, sólo en 33 se tiene legalmente derecho a servicios de día, lo que significa que sólo el 28,6 por ciento de las personas mayores (70 millones) vive en estos países (gráfico 8.7). En los otros 146 países, en los que viven 174 millones de personas mayores (el 71,4 por ciento), el Estado o no asume la responsabilidad (90 países) o no presta servicios de día en el marco de los servicios públicos de cuidados de larga duración (56 países) (cuadro 8.4 y gráfico 8.8).

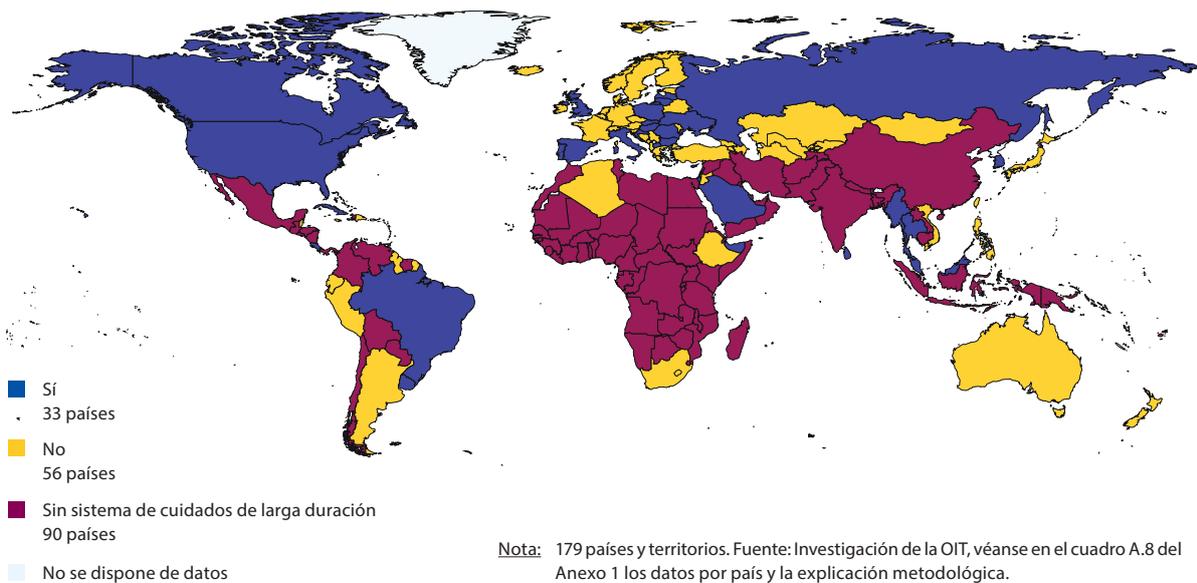
Al igual que en la categoría anterior de servicios, las variaciones regionales muestran que las disposiciones normativas sobre centros de día comunitarios predominan en los países de renta alta (21 países), sobre todo en Europa y Asia Central (17 países), con la excepción de siete países de renta media: Bulgaria, Costa Rica, Croacia, Cuba, Macedonia del Norte, Rumania y Ucrania. En 2015, Uruguay fue el primer país de América Latina en crear un Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) para prestar asistencia a personas que dependen de cuidados. El sistema se financia principalmente con los ingresos fiscales generales y se complementa con los copagos de los beneficiarios, cuyos recursos se comprueban. El sistema, basado en las necesidades, ofrece servicios de cuidados a domicilio durante 80 horas al mes para mayores de 80 años con dependencia severa de cuidados; teleasistencia para mayores de 70 años con dependencia moderada o leve; y centros de día gratuitos para personas mayores de 65 años con dependencia moderada o leve. En 2019, casi el 6 por ciento de las personas de 70 años o más recibieron del sistema algún tipo de

servicio (aunque ello equivale al 67 por ciento de las personas de 70 años o más que solicitaron un servicio) (Cafagna *et al.* 2019).

En África, los servicios de cuidados de larga duración suelen prestarlos las familias, y en algunos países, como Gambia y Mozambique, existe la obligación constitucional de cuidar a los familiares mayores. En general, los cuidados de larga duración en residencias no se consideran culturalmente deseables en la región, y puede haber un estigma asociado al hecho de no cuidar a la familia en casa (Lloyd-Sherlock 2019). Es probable

que los servicios comunitarios de centros de día sean mejor acogidos (por ejemplo, en Mauricio), pero no están generalizados. Aunque en la región está aumentando la prevalencia de afecciones como la demencia, la ayuda médica o social para los pacientes que la sufren y para sus cuidadores es muy limitada. La que hay suelen proporcionarla organizaciones religiosas o las escasas organizaciones públicas que existen, y sólo a quienes se considera indigentes sin ninguna ayuda familiar (como en Argelia y Mauricio) (OMS 2017).

► Gráfico 8.7. Previsión en la ley de servicios comunitarios de día para personas mayores, 2021

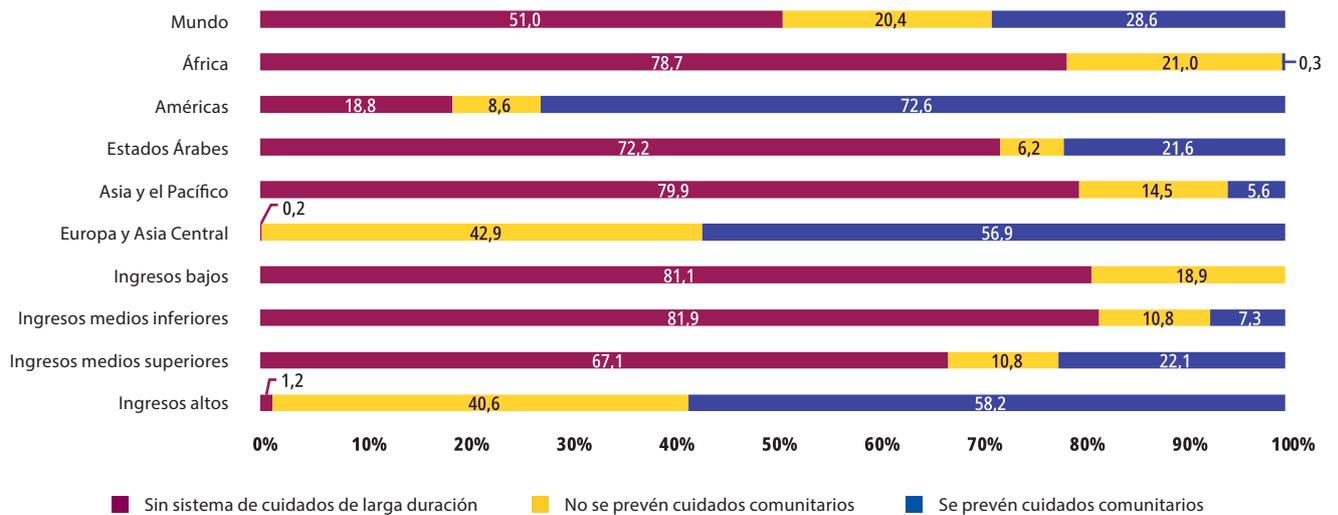


► Cuadro 8.4. Previsión en la ley de servicios comunitarios de día para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin sistema de cuidados de larga duración	No se prevén cuidados comunitarios	Se prevén cuidados comunitarios
Mundo	90	56	33
África	49	3	1
Américas	13	12	6
Estados Árabes	8	1	3
Asia y el Pacífico	19	8	6
Europa y Asia Central	1	32	17
Ingresos bajos	27	1	–
Ingresos medios inferiores	36	7	4
Ingresos medios superiores	20	22	8
Ingresos altos	7	26	21

Nota: 179 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 8.8. Proporción de personas mayores según la previsión en la ley de servicios comunitarios de día para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



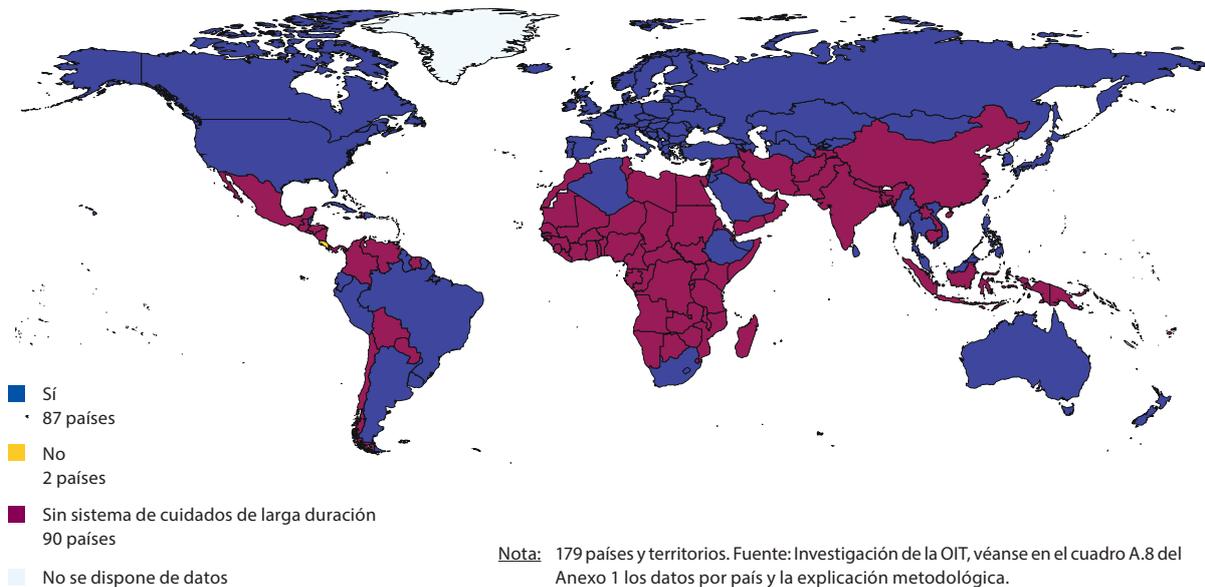
Nota: 176 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Sólo en 87 países existe la prestación estatutaria de servicios residenciales de cuidados de larga duración

Aunque los cuidados a domicilio se mantienen como el método preferido por los usuarios, muchas personas mayores con una dependencia funcional entre moderada y severa necesitarán en algún momento servicios de enfermería o centros asemejados a hospitales para proporcionar en un todo alojamiento y cuidados de larga duración. En todo el mundo, la legislación de 87 países y territorios de los 179 estudiados por la OIT prevé servicios residenciales de cuidados como parte de

los servicios públicos de cuidados de larga duración, en consonancia con el Convenio núm. 156 (gráfico 8.9 y cuadro 8.5). Tal previsión legal existe en países en los que viven 119 millones de personas mayores (el 49 por ciento de ellas) (gráfico 8.10). Sin embargo, las carencias en la prestación pueden ser muy amplias, debido a lo limitado de la oferta, a la multitud de requisitos de comprobación de recursos y de copagos y a que la condición para acogerse a ella se restringe a quienes no tienen familiares. Además, más de la mitad de las personas mayores de todo el mundo (124 millones) viven en países cuya legislación no prevé cuidados residenciales en caso de necesidad.

► Gráfico 8.9. Previsión en la ley de servicios residenciales de cuidados en el sistema de cuidados de larga duración, 2021

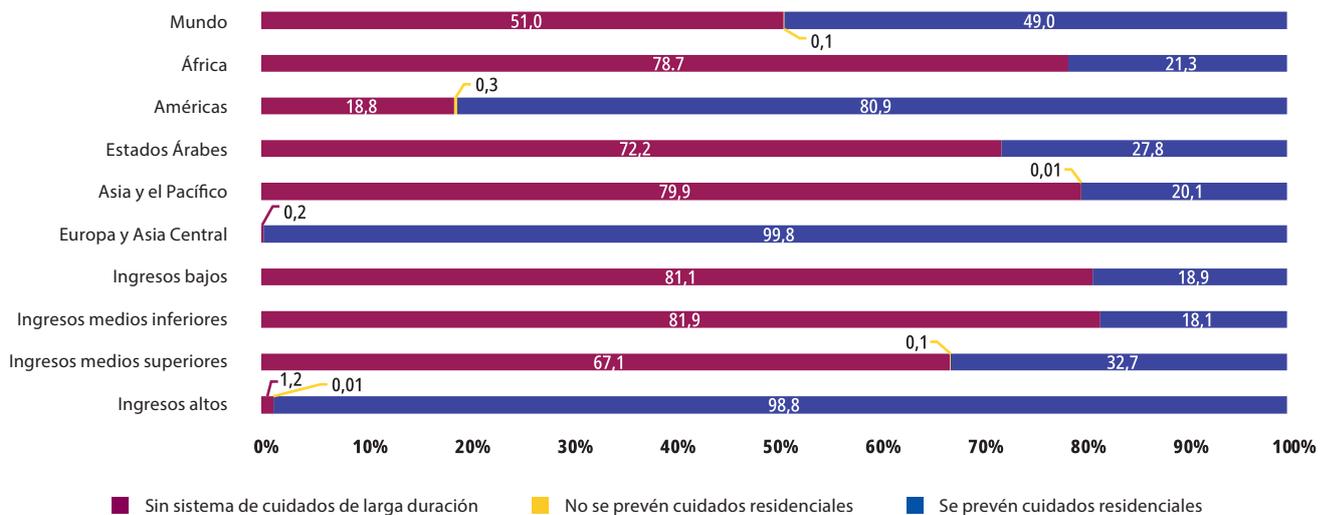


► Cuadro 8.5. Previsión en la ley de servicios residenciales de cuidados en el sistema de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin sistema de cuidados de larga duración	No se prevén cuidados residenciales	Se prevén cuidados residenciales
Mundo	90	2	87
África	49	–	4
Américas	13	1	17
Estados Árabes	8	–	4
Asia y el Pacífico	19	1	13
Europa y Asia Central	1	–	49
Ingresos bajos	27	–	1
Ingresos medios inferiores	36	–	11
Ingresos medios superiores	20	1	29
Ingresos altos	7	1	46

Nota: 179 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 8.10. Proporción de personas mayores según la previsión en la ley de servicios residenciales de cuidados en el sistema de cuidados de larga duración, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 176 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Los análisis por grupos de ingresos y por regiones reflejan en cierta medida los relativos a la prestación de servicios basados en la comunidad. Casi todas las personas mayores de los países de renta alta viven en países que tienen disposiciones sobre cuidados residenciales, y los datos de la OCDE muestran que entre 2005 y 2019 el número real de beneficiarios de cuidados de larga duración en centros (no hospitalarios) aumentó en la mayoría de los países de los que se dispone de datos que son comparables (OCDE s.f.-e). Sin embargo, la preocupación por los costos de los cuidados residenciales ha llevado a algunas economías avanzadas, como Suecia, Islandia y Finlandia, a empezar a reducir la generosidad de la cobertura de los cuidados de larga duración, ya sea mediante reformas explícitas que desplazan la atención hacia los cuidados a domicilio (y las cuidadoras y cuidadores no remunerados) o recortando los presupuestos (OIT y OCDE 2019).

Por otro lado, la República de Corea aumentó considerablemente el número de camas en los centros de cuidados de larga duración durante el mismo período, tras la introducción de un plan de seguro público obligatorio de cuidados de larga duración en 2008 (OCDE 2020b). Los cuidados integrados de larga duración universales altamente desarrollados en la República de Corea se financian mediante impuestos y copagos sujetos a comprobación de recursos (véase la siguiente sección). Los servicios a domicilio y residenciales se prestan en especie, y se está elaborando un programa de cuidados comunitarios. Sólo hay prestaciones monetarias para casos excepcionales, por ejemplo, en zonas remotas cuando no se puede acceder a proveedores del servicio (Australia, Royal Commission into Aged Care Quality and Safety 2020).

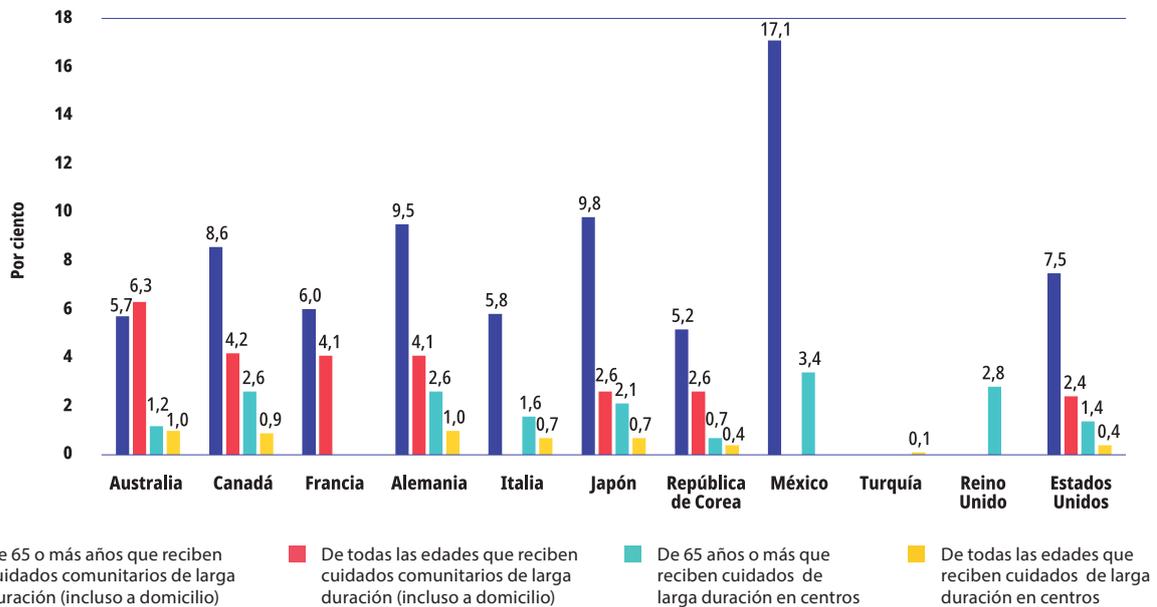
Europa y Asia Central es la región donde la ley prevé en mayor grado los cuidados residenciales, y en ella el 99,8 por ciento de las personas mayores viven en países en los que se prestan servicios de cuidados de larga duración en entornos residenciales. Sin embargo, en esa prestación hay una gran variedad entre los países (gráfico 8.10). En Alemania, los servicios de cuidados personales a domicilio y en residencias se prestan en especie, pagándose del bolsillo algunos gastos. Para poder acceder a ellos no se utiliza la edad como criterio, sino que los cuidados se prestan evaluando las necesidades. Habitualmente las familias tienen que complementar el seguro de cuidados de larga duración, ya que a menudo éste es insuficiente para cubrir todos los costes. En las Américas también está relativamente extendida la previsión de cuidados residenciales en la ley, viviendo el 80,9 por ciento de las personas mayores en países que cuentan con disposiciones pertinentes en su normativa. Sin embargo, en muchos países predominan los centros privados de pago. En algunos, como la República Dominicana y Panamá, existe el turismo de jubilación, que incluye los cuidados residenciales de larga duración. Normalmente este mercado es para norteamericanos que buscan un mejor clima y hacen uso de su ventaja comparativa en poder adquisitivo. Existen visados de jubilación específicos para este grupo de expatriados (Le May 2015). La carencia generalizada de servicios públicos de cuidados de larga duración en la región de África se traduce en amplios vacíos en la legislación y la práctica. En esa región, el 78,7 por ciento de las personas mayores no dispone de servicios de cuidados residenciales. Las excepciones son Argelia, Etiopía, Mauricio y Sudáfrica, que sí ofrecen esos cuidados.

► 8.4. Cobertura real: los servicios de cuidados de larga duración siguen siendo inadecuados e inaccesibles para la gran mayoría de las personas mayores

Las brechas en cobertura son aún más significativas si se tiene en cuenta a los beneficiarios reales de los servicios de cuidados de larga duración. Como ya se ha expuesto antes, el papel del Estado y las normas culturales afectan al tipo de prestación de servicios. Las obligaciones familiares consagradas en la ley, unos costes más bajos y las preferencias de las personas mayores

por envejecer en sus hogares han animado a los gobiernos a centrarse en el desarrollo de los cuidados a domicilio. En 17 países de ingresos altos, el 9 por ciento de las personas mayores de 65 años reciben cuidados de larga duración a través de servicios basados en la comunidad (incluidos los prestados a domicilio) y alrededor del 4 por ciento los reciben en centros (OIT y OCDE 2019).

► Gráfico 8.11. Porcentaje de la población mayor de 65 años y de la población total que recibe cuidados de larga duración en determinados países, por tipo de servicio, año más reciente



Fuente: Cálculos de la OIT, basados en los datos estadísticos de la OCDE para 2016 o el año más reciente.

Desde 2007, la proporción de beneficiarios de cuidados de larga duración que recibieron servicios de cuidados personales en el hogar aumentó en los países de ingresos altos, pero en grado insuficiente

La oferta de servicios de cuidados de larga duración está creciendo en algunos países, pero en general no tan rápido como la población con necesidades de cuidados, debido a la insuficiencia de la inversión pública. El gasto medio en cuidados de larga duración sigue siendo bajo, en general inferior al 1,5 por ciento del PIB en los países del G20 y de ingresos altos (OIT y OCDE

2019). Entre 2007 y 2017, la proporción de quienes recibieron cuidados de larga duración en el hogar aumentó del 64 al 68 por ciento en los países de la OCDE. Los aumentos han sido particularmente grandes en Portugal, Australia, Suecia, Alemania y Estados Unidos (OCDE 2019). Mientras que algunos países han aumentado el gasto público en cuidados de larga duración, en Alemania parte del aumento se debió a reformas políticas que ampliaron la definición de cuidados de larga duración para incluir a las personas que viven con demencia (OCDE 2020b). Otros países están reconociendo progresivamente la necesidad de asumir la responsabilidad colectiva para los cuidados de larga duración y de ofrecer soluciones alternativas más allá del cuidado familiar o de la prestación de cuidados por parte de trabajadores domésticos o migrantes (recuadro 8.1).



► Recuadro 8.1. Ejemplos de prestación de cuidados de larga duración en los Estados Árabes y el Norte de África

Las mujeres de los Estados Árabes y del Norte de África asumen un peso desproporcionado de la responsabilidad del cuidado de las personas mayores, lo que afecta a su capacidad para acceder al empleo. Si bien es necesario que los países de estas regiones establezcan sistemas nacionales de cuidados de larga duración, algunos gobiernos han reconocido que hace falta afrontar los futuros retos que planteará el envejecimiento previsto de la población. En estos países existen servicios de cuidados de domicilio y de día para las personas mayores; sin embargo, en su mayoría es la sociedad civil la que los pone en marcha y apoya, y también suelen ser organizaciones de base religiosa, en ocasiones subvencionadas con fondos públicos (Kronfol et al. 2013, citado en UNFPA 2017).

Por ejemplo, en **Egipto**, las “Caravanas Médicas Regulares” ofrecen consultas y servicios médicos gratuitos, incluso cirugías menores en los hogares de las zonas rurales, y **Bahrein** cuenta con diez clínicas móviles patrocinadas por el gobierno. En **Túnez**, la Unión de Solidaridad Social ofrece equipos móviles para prestar servicios de salud gratuitos a domicilio a adultos de edad avanzada. Túnez también ofrece servicios especializados de financiación pública de rehabilitación y fisioterapia para personas mayores a cobrando poco o nada. En **Kuwait**, los cuidados a domicilio son totalmente gratuitos, y en **Marruecos** las ONG ofrecen medicamentos y consultas médicas gratuitas a las personas mayores que lo necesitan, y ayudan a las familias y a quienes cuidan de personas mayores con la enfermedad de Alzheimer. En **Jordania**, las empresas del sector privado inscritas en el Ministerio de Sanidad que prestan cuidados a domicilio a personas mayores han aumentado en 53 más. En el **Líbano**, hay 26 clínicas móviles para personas mayores que viven en casa. En el Líbano y el **Territorio Palestino Ocupado** también existen servicios de “comidas sobre ruedas” que atienden a personas mayores que viven solas (Hussein e Ismail 2017).

En el marco de su Estrategia de Desarrollo Social (2016-2025), **Omán** detalló un nuevo modelo de prestaciones y servicios de cuidados de larga duración. Aunque aún sitúa a la familia como eje central en la estructura de su política social, esta política señala el inicio de un proceso que traslada la atención a los cuidados de larga duración. En su aplicación, sería útil atender a la inversión en tales cuidados, en la infraestructura de los servicios y en la sensibilización general sobre cuestiones relacionadas con el envejecimiento para abordar los retos y los aciertos de dicho enfoque en la práctica (Ismail y Hussein 2017).

► 8.5. Mecanismos de financiación de los servicios de cuidados de larga duración: garantizar los principios de universalidad, adecuación, solidaridad y no discriminación

Un aspecto crucial en el diseño y la aplicación de los sistemas de servicios de cuidados de larga duración es el de cómo los financian los gobiernos nacionales. En la presente sección se examinan tres aspectos clave de los mecanismos de financiación de dichos cuidados: la **fuentes**, el **tipo** de régimen de financiación y su **adecuación**.

Algunos países han invertido en regímenes de cuidados de larga duración a través de diversos arreglos de financiación y entre instituciones, que pueden o abarcar la prestación efectiva de los servicios o proporcionar una prestación monetaria que puede utilizarse para comprar los servicios a proveedores de cuidados de larga duración. Estos regímenes comprenden: planes específicos de cuidados de larga duración; prestaciones “complementarias” de pensión y/o ampliación del alcance de las prestaciones por discapacidad; y prestación de cuidados de larga duración integrada en paquetes de prestaciones sociales para la protección de la salud (OIT 2021g).

Las principales fuentes de financiación de los regímenes públicos de cuidados de larga duración con cobertura de riesgos son los **impuestos generales** (no contributivos), los **seguros sociales contributivos** o una combinación de ambos (**mezcla de seguros sociales e impuestos**), normalmente para prestar servicios financiados con impuestos a personas que no se pueden acoger a las prestaciones de los seguros sociales. El método de financiación también puede incluir mecanismos complementarios como los planes de pensiones voluntarios en el empleo u otros planes privados. Habitualmente los seguros privados representan una parte muy pequeña del gasto total en cuidados de larga duración y no suelen utilizarse como mecanismo de financiación exclusivo o principal (Cafagna *et al.* 2019).

La financiación cuya fuente son las contribuciones universales o la mancomunación de riesgos, como los seguros sociales, permite repartir la

carga financiera entre todos los participantes y ayudan a que las personas mayores con ingresos bajos o pertenecientes a grupos vulnerables puedan acceder a prestaciones (OIT 2014b). La prestación efectiva de servicios de cuidados de larga duración de buena calidad y que no impliquen aprietos económicos requiere una firme coordinación entre los regímenes de ayuda a los ingresos y de cuidados de salud, así como altos niveles de integración entre los servicios de salud y de asistencia social. Una inversión insuficiente en ambas esferas implica carencias importantes en la adecuación, incluso en países que reconocen que los cuidados de larga duración son de por sí una contingencia vital (OIT 2021g).

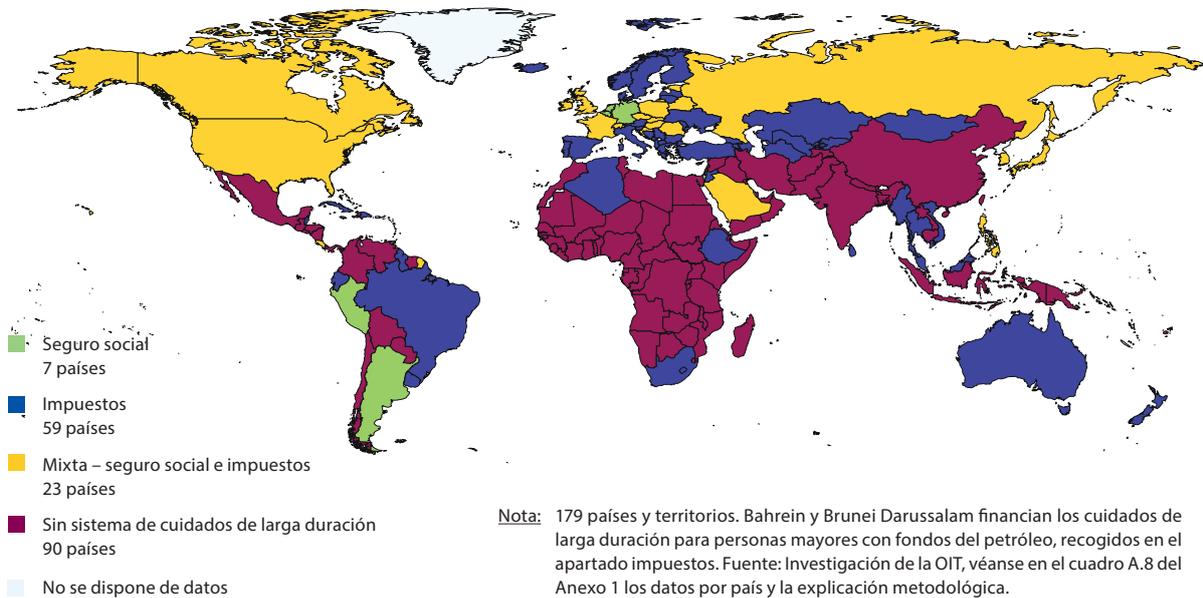
En 30 países, los servicios de cuidados de larga duración se financian sólo con el seguro social o en combinación con los impuestos generales

Entre los 89 países cuya legislación prevé la prestación de servicios de cuidados de larga duración, la gran mayoría (59 países) los financian mediante impuestos generales no contributivos, como es el caso de Argelia, Brasil, Brunei Darussalam, Etiopía, Kazajstán, Tailandia y Suecia. Lo que significa que, en todo el mundo, el 18 por ciento de personas mayores vive en países donde los servicios de cuidados de larga duración se financian con los impuestos generales. Además, 30 países disponen de la financiación de los servicios de cuidados de larga duración mediante regímenes específicos de seguridad social. De estos 30 países, en siete de ellos (incluidos Argentina, Bélgica, Países Bajos y Perú) el seguro social es la única fuente de financiación de dichos servicios. En estos países vive sólo el 5 por ciento de las personas mayores en el mundo. Alemania ofrece uno de los sistemas nacionales

de cuidados de larga duración más desarrollados e integrados. Se trata de un régimen universal de seguro de cuidados de larga duración cuya financiación es pública y privada (gráfico 8.12) (Gerlinger 2018). En 23 países, entre ellos Francia, Filipinas, la

Federación de Rusia y Arabia Saudita, los servicios de cuidados de larga duración se financian a través de un régimen mixto de seguro social e impuestos. Estos países representan el 26 por ciento de la población mundial de personas mayores.

► Gráfico 8.12. Fuente de financiación de los servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, 2021

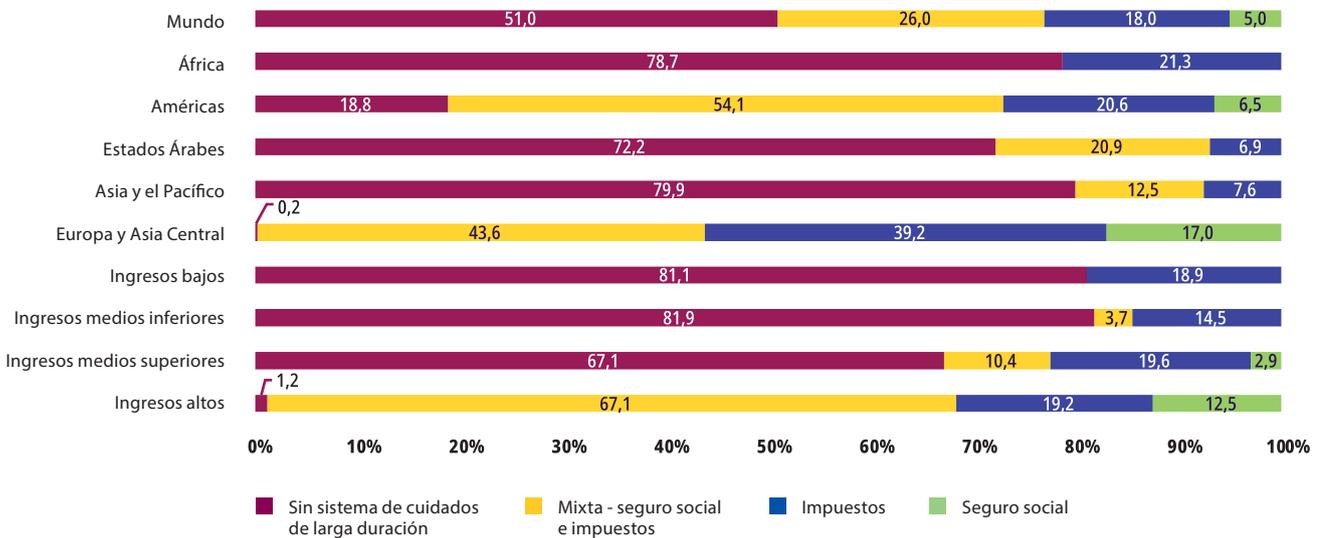


► Cuadro 8.6. Fuente de financiación de los servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin sistema de cuidados de larga duración	Mixta - seguro social e impuestos	Impuestos	Seguro social
Mundo	90	23	59	7
África	49	–	4	–
Américas	13	4	12	2
Estados Árabes	8	1	3	–
Asia y el Pacífico	19	5	9	–
Europa y Asia Central	1	13	31	5
Ingresos bajos	27	–	1	–
Ingresos medios inferiores	36	1	10	–
Ingresos medios superiores	20	4	24	2
Ingresos altos	7	18	24	5

Nota: 179 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, Véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 8.13. Proporción de personas mayores por fuente de financiación de los servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 176 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Sólo 29 países han establecido por ley un régimen de servicio universal y gratuito de cuidados de larga duración

Sólo 29 países (en su mayoría de ingresos altos) han establecido en su legislación nacional un régimen de servicios de cuidados de larga duración universales⁹ y gratuitos (gráfico 8.14). Sólo el 15,8 por ciento de las personas mayores del mundo (38 millones) vive en esos países (gráfico 8.15).

De los otros 60 países que prevén alguna prestación pública, 55 tienen regímenes selectivos o sujetos a comprobación de recursos (cuadro 8.8). Si se diseñan y aplican de forma que incluyan a todos los necesitados y a nivel suficiente para asegurar a los beneficiarios “condiciones de vida sanas y convenientes”, como requieren las normas sobre seguridad social de la OIT, los regímenes de comprobación de recursos pueden ser eficaces para prestar de servicios de cuidados de larga duración y evitar que los beneficiarios y sus familias caigan en la pobreza o pasen dificultades financieras (OIT 2014b; OIT 2021g). Por ejemplo, Singapur tiene un régimen de comprobación de recursos con copagos. Se trata de un claro

sistema integrado de atención médica y social en todos los ámbitos asistenciales, y en gran medida se financia mediante un seguro obligatorio de cuidados de larga duración (el programa CareShield Life). El régimen es de organización pública y los servicios se prestan en especie, pero se requieren copagos. Los servicios comprenden cuidados personales a domicilio, cuidados comunitarios en centros de día y cuidados en residencias. En Singapur existe también la obligación legal de cuidar a los padres (Ley de Manutención de los Padres, 1995), que comprende el copago de las tarifas. Pueden acceder a los servicios de cuidados de larga duración las personas que los necesiten y tengan más de 30 años. Por último, todavía hay cinco países en los que la prestación de servicios estatutarios de cuidados de larga duración se debe pagar del propio bolsillo.

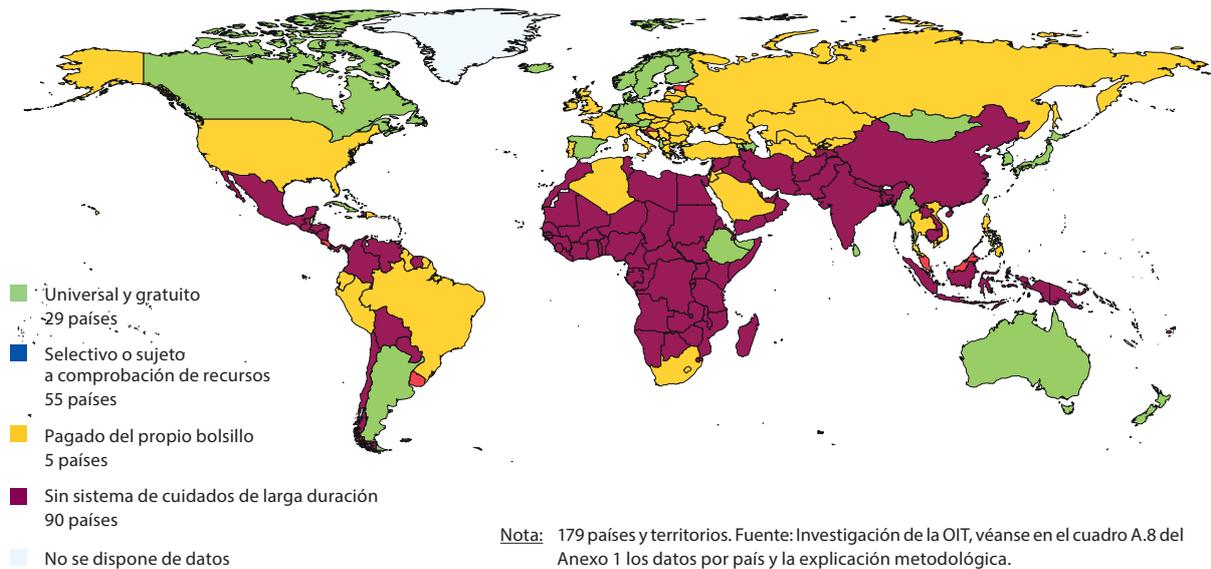
Entre los Estados Árabes, Bahrein, Jordania, el Territorio Palestino Ocupado y Arabia Saudita apoyan en la actualidad un régimen estatutario de servicios de cuidados de larga duración, aunque cada vez hay más conciencia de la necesidad de crear y regular servicios para las personas mayores (por ejemplo, en Omán; véase también el recuadro 8.1). Es habitual que por ley las familias estén obligadas a prestar cuidados,

9 Los servicios de cuidados de larga duración son universales cuando la normativa nacional dispone su prestación para amplias capas de la población sin necesidad de comprobación de recursos

e incluso cuando tal cosa no está legislada, se asume que la familia es la que presta la ayuda, siendo importante el papel que desempeñan las

trabajadoras domésticas migrantes (Hussein e Ismail 2017).

► Gráfico 8.14. Tipo de régimen gubernamental de prestación de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, 2021

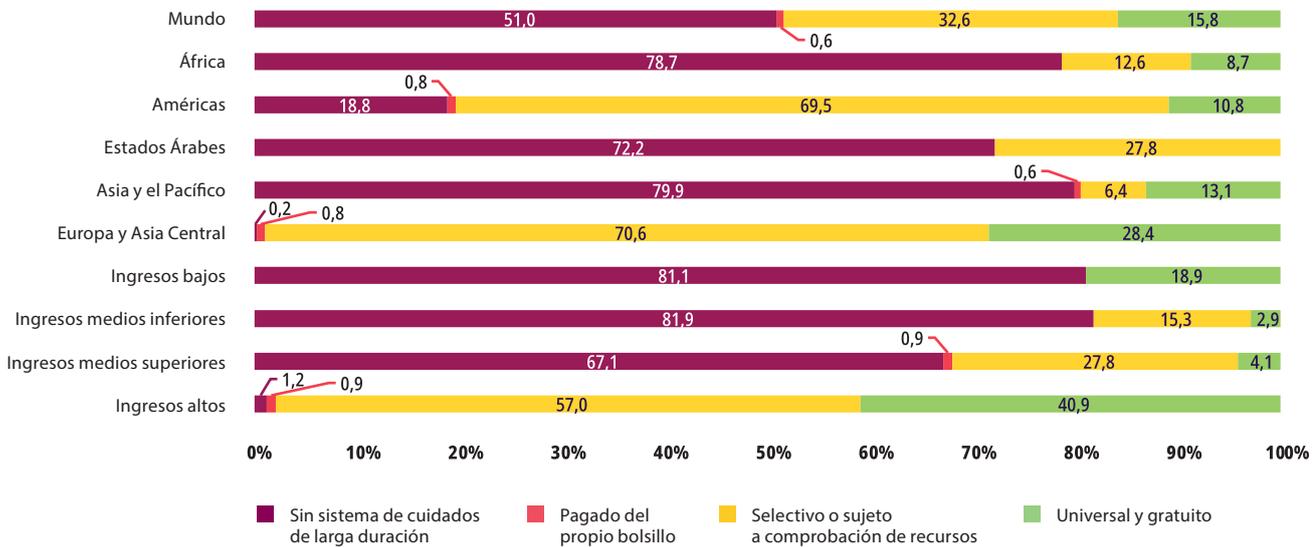


► Cuadro 8.7. Tipo de régimen gubernamental de prestación de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin sistema de cuidados de larga duración	Pagado del propio bolsillo	Selectivo o sujeto a comprobación de recursos	Universal y gratuito
Mundo	90	5	55	29
África	49	–	3	1
Américas	13	2	11	5
Estados Árabes	8	–	4	–
Asia y el Pacífico	19	1	5	8
Europa y Asia Central	1	2	32	15
Ingresos bajos	27	–	–	1
Ingresos medios inferiores	36	–	8	3
Ingresos medios superiores	20	2	21	7
Ingresos altos	7	3	26	18

Nota: 179 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

► Gráfico 8.15. Porcentaje de personas mayores según el tipo de régimen gubernamental de prestación de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Nota: 176 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país. Véanse en el cuadro A.8 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Debido a las lagunas en materia legal y de adecuación, el aumento de la dependencia asistencial pondría al menos a tres de cada diez personas mayores en riesgo de pobreza de ingresos, incluso si los servicios públicos son obligatorios

Incluso si en la legislación nacional hay consagrado un régimen público de prestación de servicios de cuidados de larga duración, la parte de los gastos en tales cuidados que la ley deja a cargo de las personas mayores, incluso después de la ayuda pública, podría ser aún muy alta en comparación con los ingresos disponibles de esas personas. La OCDE estima que, incluso en 26 países de ingresos altos, los costes totales declarados de los servicios de cuidados de larga duración representan entre la mitad y cinco veces la mediana de la renta de la que pueden disponer las personas en edad de jubilación o mayores (OCDE 2020b).

Sin los servicios públicos de cuidados de larga duración, la mayoría de las personas mayores con necesidades de cuidados, incluso en países de ingresos altos, no podrían permitirse dichos cuidados (a menos que dispongan de ahorros personales), y cualquier dependencia de leve a severa generaría a esas personas gastos catastróficos, con importantes efectos de empobrecimiento. Las personas de ingresos bajos, las que tienen una alta dependencia y las mujeres son motivo de especial preocupación.

Debido a los importantes costes de los cuidados de larga duración y a las lagunas en materia legal y de adecuación en servicios estatutarios de tales cuidados, el 33,2 por ciento de las personas mayores (81 millones) vive en países donde el régimen público de esos cuidados se confía a que los usuarios los paguen de su bolsillo o a que las prestaciones sean selectivas para determinados grupos (gráfico 8.15). Esto significa que, en la práctica totalidad de las regiones, el aumento de la dependencia de los cuidados pondría al menos a tres de cada diez personas mayores en riesgo de caer en la pobreza de ingresos o en la penuria, incluso después de recibir las prestaciones

públicas. Si se tienen en cuenta también los 90 países cuya legislación no prevé servicios públicos de larga duración, las lagunas existentes en

prestación de servicios afectan al 84,2 por ciento de las personas mayores en el mundo, o sea, a 205 millones personas mayores.

► 8.6. Síntesis de las conclusiones sobre los servicios de cuidados de larga duración

Los servicios de cuidados de larga duración son una pieza esencial del continuum de políticas y servicios de cuidados a lo largo del ciclo de vida y tienen el potencial de beneficiar a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades de cuidados y de garantizar el derecho a un envejecimiento digno y con salud. Con el aumento de la esperanza de vida y los problemas planteados por la pandemia de COVID-19, la demanda de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores ha registrado un acentuado aumento. Los servicios de cuidados a domicilio, comunitarios y en residencias ofrecen un espectro de soluciones de cuidados de larga duración, pero los marcos legales y la oferta de servicios siguen siendo insuficientes e inadecuados. Ello va en detrimento no sólo de las

oportunidades de empleo para las mujeres, sino también de la seguridad de los ingresos, de la salud y del bienestar de las personas. En todo el mundo, sólo 89 países disponen en su legislación servicios públicos de cuidados de larga duración para las personas mayores, y 30 países financian los cuidados de larga duración bien a través de la seguridad social exclusivamente (siete países), bien en combinación con los impuestos generales (23 países). Además, sólo hay 29 países que han establecido por ley un régimen de servicio universal y gratuito de cuidados de larga duración. Incluso cuando estos servicios son obligatorios por ley, los gastos pagados del propio bolsillo siguen siendo elevados, poniendo a las personas mayores y a sus familias en riesgo de pobreza de ingresos, penurias y malas condiciones de salud.





29

PAÍSES TIENEN UN RÉGIMEN DE SERVICIOS UNIVERSALES Y GRATUITOS DE CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

▶ 2 DE CADA 10 PERSONAS MAYORES



70

PAÍSES DISPONEN LEGALMENTE LA OBLIGACIÓN DE QUE LOS FAMILIARES CUIDEN A SUS PARIENTES MAYORES

▶ 7 DE CADA 10 personas mayores



69

PAÍSES PREVÉN EN SU LEGISLACIÓN SERVICIOS DE CUIDADOS PERSONALES A DOMICILIO

▶ 4 DE CADA 10 PERSONAS MAYORES



33

PAÍSES PREVÉN EN SU LEGISLACIÓN SERVICIOS COMUNITARIOS DE CENTROS DE DÍA

▶ 3 DE CADA 10 PERSONAS MAYORES



87

PAÍSES PREVÉN EN SU LEGISLACIÓN SERVICIOS DE CUIDADOS EN RESIDENCIAS

▶ 5 DE CADA 10 PERSONAS MAYORES

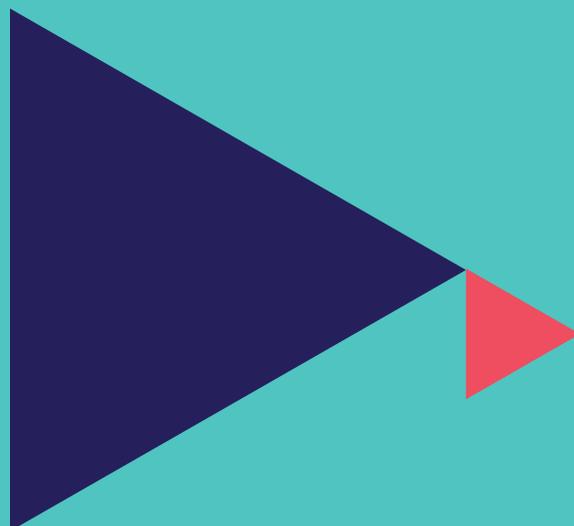
89
PAÍSES TIENEN UN SISTEMA NACIONAL ESTATUTARIO DE SERVICIOS DE CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

5 de cada 10 personas mayores



▶ 9

Invertir en conjuntos transformadores de políticas de cuidados: Traducir los compromisos en realidades



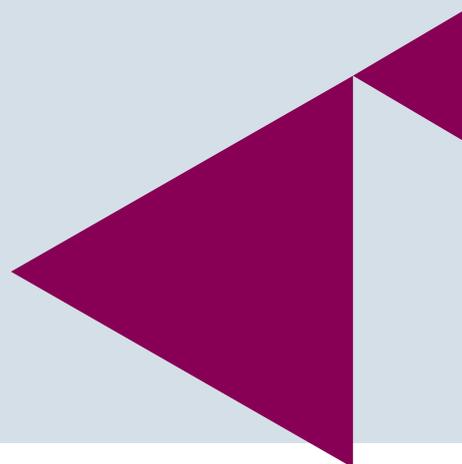
Mensajes clave

▶ ¿Cuáles son actualmente las tendencias y lagunas a nivel mundial en las políticas de licencias para cuidados y servicios de cuidados?

- ▶ En los últimos diez años se han registrado algunos avances en las políticas de licencias para cuidados y los servicios de cuidados en cuanto a que las legislaciones nacionales se ajustan mejor a las normas internacionales del trabajo y a que se reconoce el papel de los hombres en la prestación de cuidados.
- ▶ Sin embargo, sigue habiendo lagunas importantes en el diseño, la disponibilidad, el acceso, la adecuación y la calidad de las políticas de licencias y los servicios de cuidados, y eso se traduce en falta de protección y de apoyo para millones de trabajadoras y trabajadores y sus familias en todo el mundo.

▶ ¿Qué desfases se dan a nivel mundial en el continuo de las licencias y servicios relacionados con el cuidado infantil?

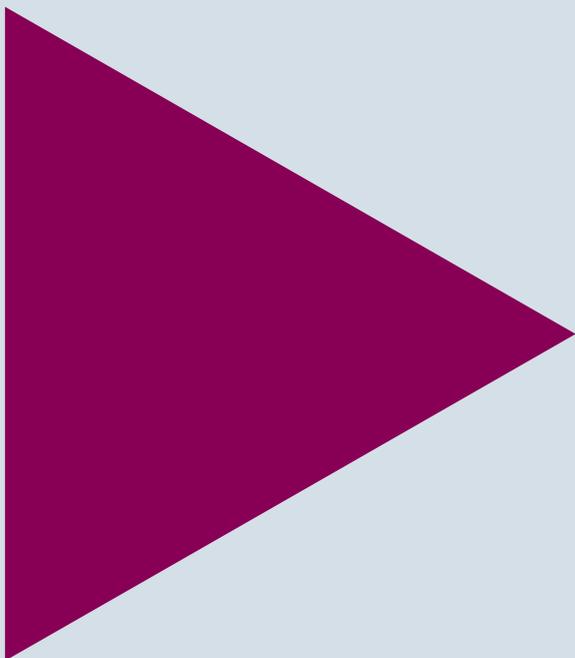
- ▶ Los progenitores necesitan un continuo de licencias y servicios relacionados con el cuidado de los hijos. Sin embargo, en todo el mundo se observa un promedio de 4,2 años de desfase en la política sobre cuidado infantil. Este es el período de tiempo que transcurre entre la expiración de la licencia remunerada para cuidados a la que tienen derecho los hogares y el comienzo del derecho a la AEPI o la educación primaria gratuita y universal.
- ▶ Durante este extenso período, las necesidades de cuidados se cubren exclusivamente con trabajo de cuidados no remunerado u otras soluciones pagadas por la familia. Es el período en el que se consolidan las desigualdades de género en el hogar, en el trabajo y en la sociedad, con efectos que perjudican a corto y largo plazo al bienestar y la prosperidad de las familias, las empresas y las sociedades.
- ▶ En 91 de entre 175 países, el desfase en la política de cuidado infantil es de más de 5 años, y el 51,1 por ciento de los progenitores potenciales (1.900 millones) viven en estos países. Sólo el 10,5 por ciento de los progenitores reales y potenciales (408 millones) viven en los 27 países donde no hay desfase en la política de cuidado infantil.



Mensajes clave

▶ ¿Cuáles son los argumentos en pro de invertir para para colmar estas lagunas y desfases en las políticas y lograr el acceso universal a las licencias, prestaciones, servicios y derechos de cuidados?

- ▶ Hay fuertes argumentos en pro de invertir para colmar estas lagunas y desfases y lograr progresivamente el acceso universal a conjuntos transformadores de políticas de cuidados diseñados a nivel nacional que incluyan una combinación de tiempo (licencia), prestaciones (seguridad de ingresos), servicios y el derecho a cuidar y ser cuidado.
- ▶ La inversión en servicios universales de cuidado infantil y cuidados de larga duración generará 280 millones de empleos en 2030 y otros 19 millones en 2035, lo que supone un total de 299 millones de empleos. De aquí a 2035, de estos empleos 234 millones (el 78 por ciento) serán para mujeres y 251 millones (el 84 por ciento) serán empleos formales.
- ▶ Este potencial de creación de empleo de aquí a 2035 estaría impulsado por 96 millones de empleos directos en el cuidado infantil, 136 millones de empleos directos en cuidados de larga duración y 67 millones de empleos indirectos en sectores no relacionados con los cuidados.



En los capítulos anteriores se ofrecía un panorama general mundial de las leyes y prácticas nacionales relativas a las políticas de cuidados, incluida la protección de la maternidad, la paternidad, las licencias parentales, las de cuidados de larga duración y otras políticas relacionadas con los cuidados, así como los servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración. En este capítulo final se exponen los componentes y características fundamentales de los conjuntos transformadores de cuidados, reconociendo que no hay un modelo único que vaya bien a todos y que puede ser ventajoso ir procediendo poco a poco. Recuperarse de la pandemia de COVID-19 y avanzar mejor en la construcción de una mayor igualdad de género en el mundo del trabajo exige acciones audaces e inversiones concretas. A la luz de ello, en el presente capítulo se ofrece un análisis de los costes y beneficios potenciales de las inversiones en conjuntos transformadores de políticas de cuidados y defiende que la inversión en la economía del cuidado es un componente crucial de las medidas encaminadas a colmar lagunas que persisten desde hace tiempo en el mercado de trabajo y en el hogar.

El capítulo pone el foco en el “desfase mundial en las políticas de cuidado infantil” en la legislación, a saber, el tiempo que media entre la expiración de un derecho que tienen los hogares a licencia remunerada y el derecho a la AEPI o a la educación primaria gratuita y universal, y defiende la necesidad de realizar inversiones adecuadas y ambiciosas en las políticas nacionales del cuidado para garantizar un continuo de políticas de licencias para cuidados y de servicios de cuidados universalmente disponibles. Reconociendo que entre los países hay diferentes niveles de desarrollo, ocuparse del “desfase mundial en las políticas de cuidado infantil” supone una vía para adentrarnos en sistemas de cuidados más inclusivos y sostenibles.

Por último, el capítulo presenta la contribución de la OIT a la agenda para invertir en la economía del cuidado, que es la vía para avanzar en la construcción de un mundo del trabajo mejor y con mayor igualdad de género, mediante el apoyo a los mandantes de la OIT (gobiernos, trabajadores y empleadores) y en colaboración con los principales actores internacionales y nacionales de la agenda mundial del cuidado.

▶ 9.1. Políticas mundiales de cuidados: Tendencias prometedoras y lagunas persistentes

Estas últimas décadas han sido testigo de importantes mejoras en el diseño general de las políticas de licencias y los servicios de cuidados. Sin embargo, persisten importantes lagunas jurídicas que se traducen en la ausencia de protección y de apoyo para millones de trabajadoras y trabajadores y sus familias en todo el mundo, especialmente para las personas de los grupos más marginales y desfavorecidos que prestan cuidados.

Garantizar a todos los progenitores derechos universales y adecuados a licencias como parte de los sistemas de protección social

Como se ha puesto de manifiesto en el presente informe, se observan tendencias positivas en las ratificaciones de las normas internacionales del trabajo relativas a los cuidados y en la disponibilidad, duración y fuente de financiación de la protección de la maternidad en consonancia con el Convenio núm. 183 de la OIT (recuadro 9.1). Sin embargo, al ritmo de las actuales reformas legales, se necesitarán al menos 46 años para colmar la brecha actual de los 649

millones de mujeres que viven en países que no se ajustan a las normas de la OIT sobre licencia de maternidad. Del mismo modo, aunque muchos prevén un tiempo para la lactancia con seguridad de ingresos, la frecuencia, la duración y la flexibilidad de las interrupciones para la

lactancia requieren mejoras para satisfacer las necesidades y preferencias de las mujeres y permitir efectivamente la lactancia en el trabajo.

Los derechos de licencia de paternidad están en aumento. Sin embargo, si se compara la duración media de la licencia de maternidad (18 semanas)

► Recuadro 9.1. Tendencias y lagunas en las políticas de licencia para cuidados

► Tendencias en la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)



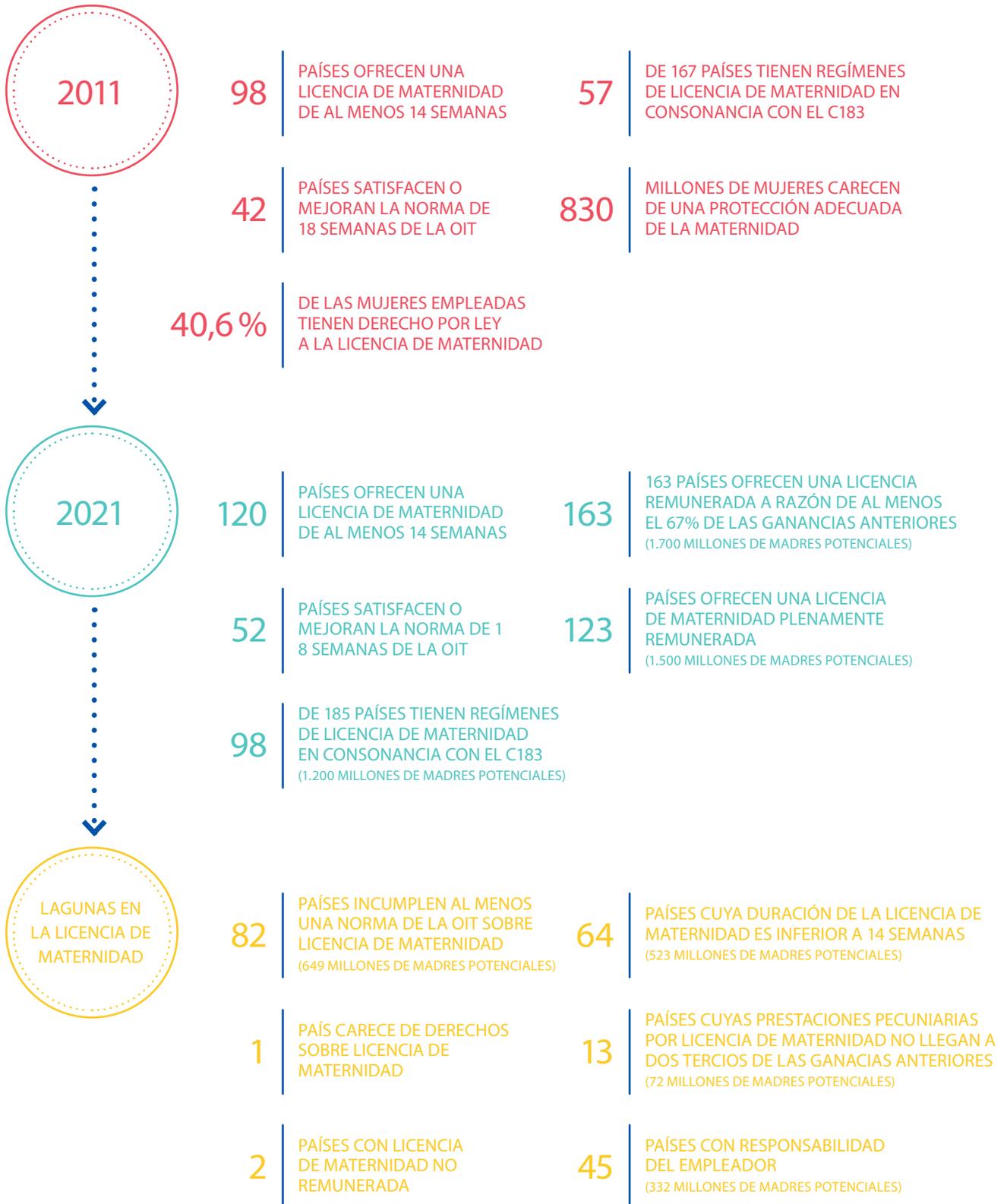
Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

► Tendencias en la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

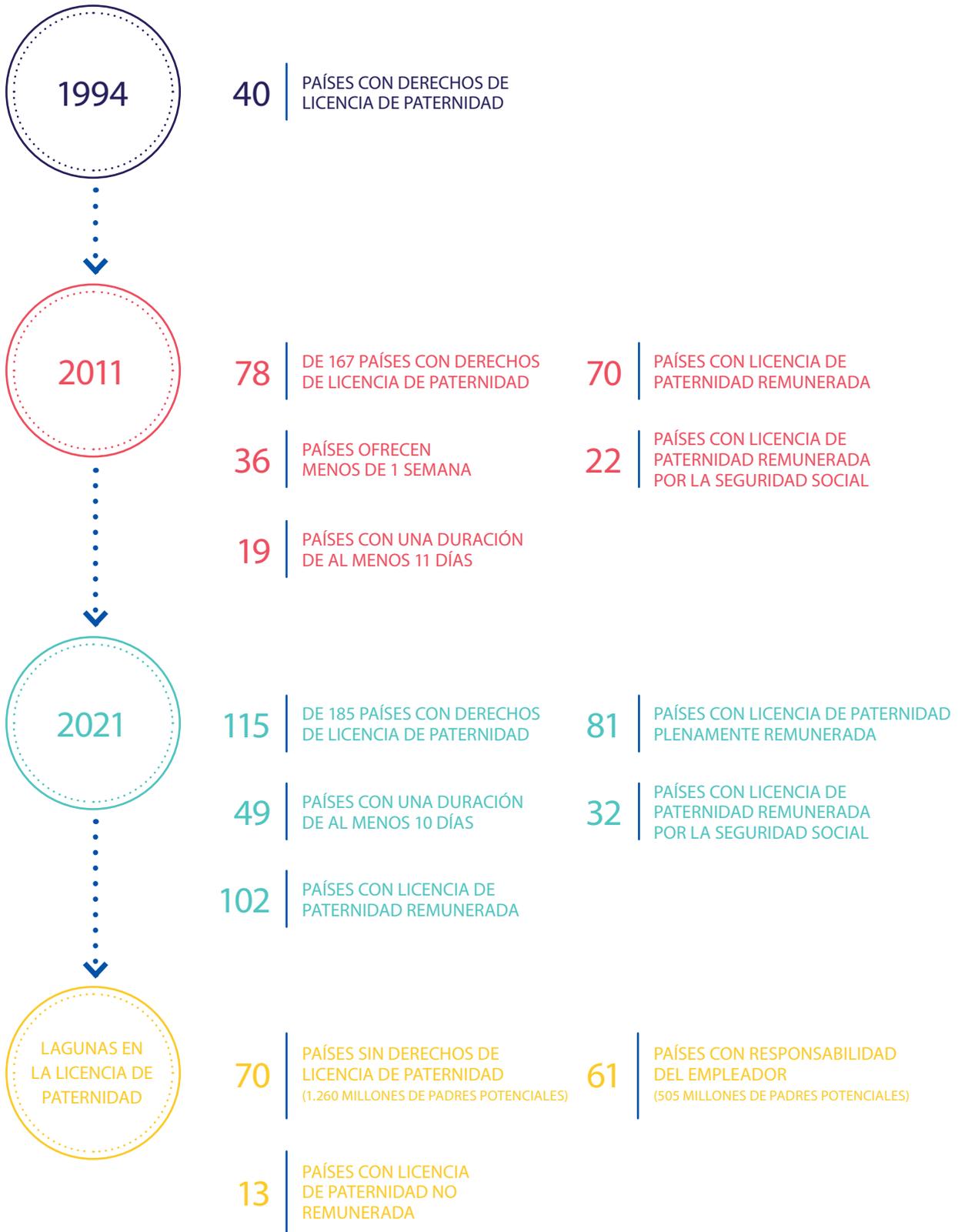


Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

► TENDENCIAS Y LAGUNAS EN LA PROVISIÓN DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

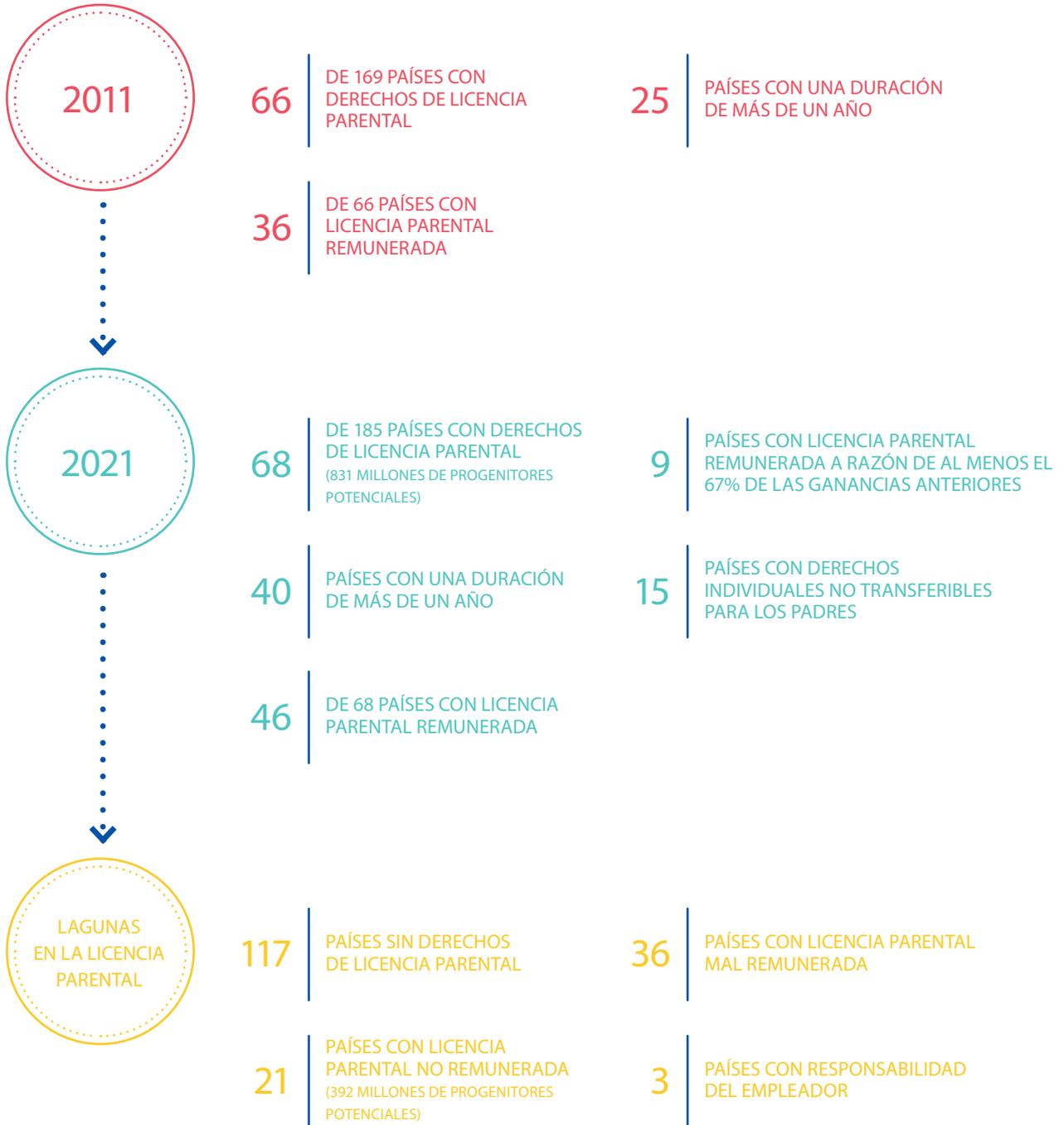


► Tendencias y lagunas en la provisión de la licencia de paternidad

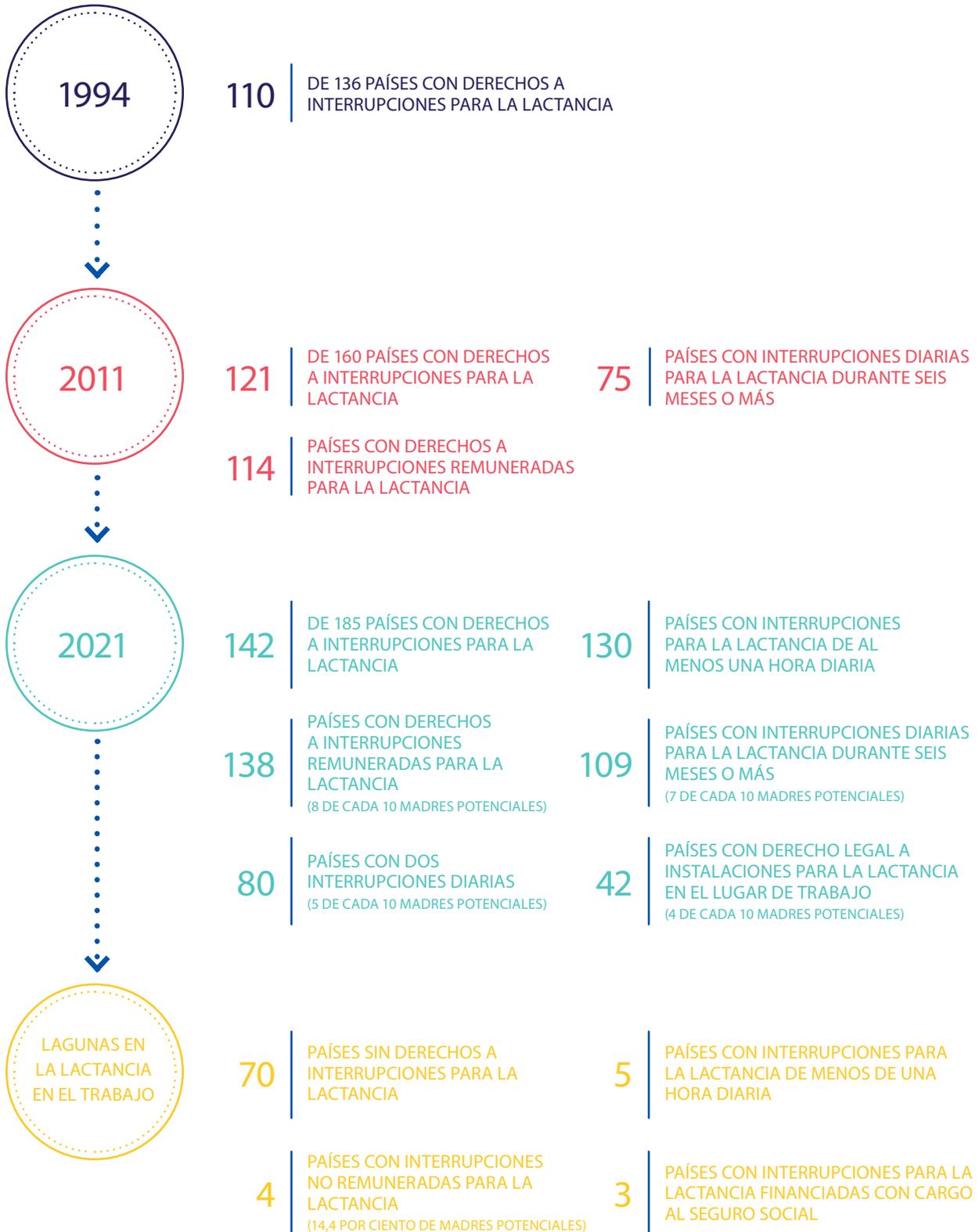


Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

► Tendencias y lagunas en la provisión de la licencia parental



► Tendencias y lagunas en la provisión de interrupciones para la lactancia materna



Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

y la de la licencia de paternidad (una media de nueve días, o sea, 1,3 semanas), a nivel mundial existe una “brecha de género en las licencias” de 16,7 semanas. Si el derecho universal a una licencia de paternidad más prolongada, adecuadamente remunerada y obligatoria estuviera más disponible aumentarían las tasas de su utilización, promoviendo así un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre madres y padres. Como derecho, la licencia parental se sigue dando de forma dispersa, y en gran parte está mal remunerada y es de carácter voluntario y transferible, a pesar de su potencial como puente para la prestación de cuidados infantiles hasta que se pueda empezar a contar con servicios de cuidado infantil que sean de calidad, accesibles y adecuados (véase el recuadro 9.1). Además, la falta de servicios de cuidado infantil y las deficiencias en su calidad y prestación, junto con las condiciones de trabajo inadecuadas del personal cuidador, siguen suponiendo una oportunidad perdida para el desarrollo sostenible y la igualdad de género. Los servicios de cuidado infantil y de educación preprimaria no están en gran medida a la altura de las necesidades de los progenitores que trabajan, lo que limita el potencial de la AEPI y de la educación preprimaria para mejorar el desarrollo infantil, promover la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y sus ingresos, crear empleos y reducir el trabajo de cuidados no remunerado de los progenitores.

Garantizar servicios de cuidados de larga duración de calidad para un derecho a envejecer con salud y dignidad

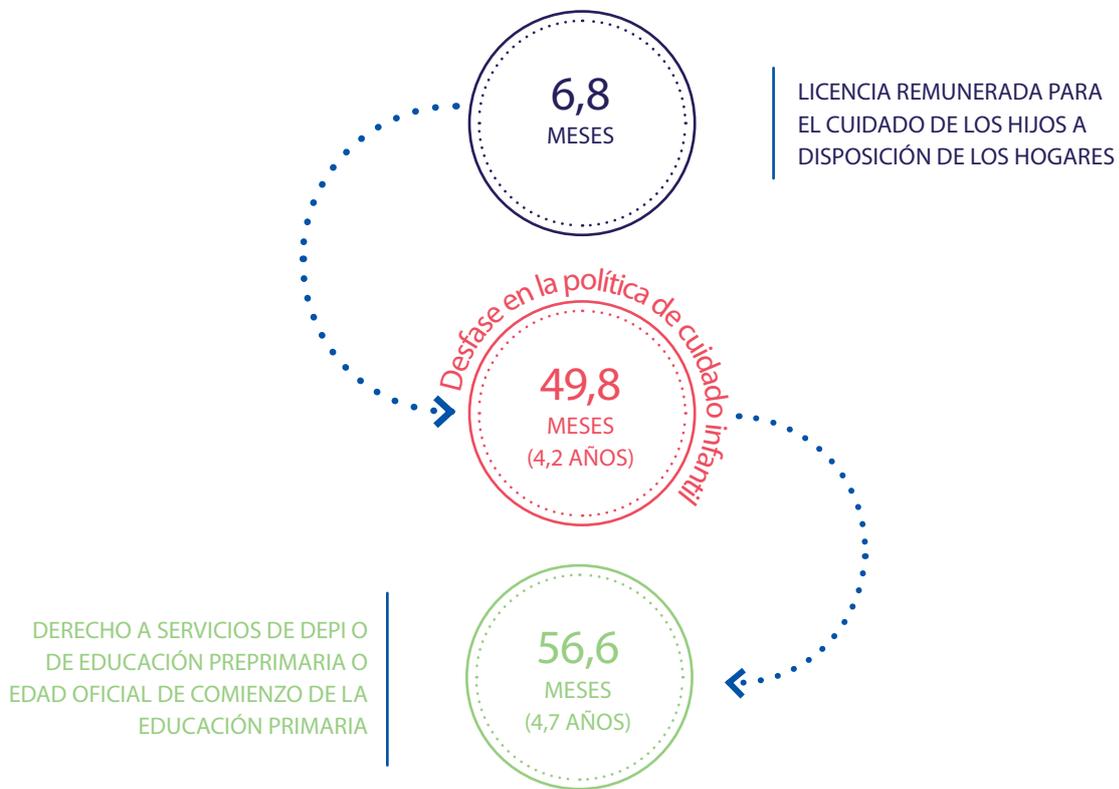
Con el aumento de la esperanza de vida y los retos que plantea la pandemia de COVID-19, la demanda de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores ha registrado un acentuado aumento. Los servicios de cuidados a domicilio, comunitarios y en residencias ofrecen un espectro de soluciones de cuidados de larga duración, pero los marcos legales y la oferta de servicios siguen siendo insuficientes e inadecuados. Esto tiene efectos perjudiciales para las oportunidades de empleo de las mujeres, pero también para la seguridad de los ingresos, la salud y el bienestar de las personas. A nivel

mundial, sólo 89 países prevén en su normativa servicios públicos de cuidados de larga duración para personas mayores, y 30 países financian esos cuidados o bien exclusivamente a través de la seguridad social (siete países) o bien en combinación con los impuestos generales (23 países). Además, sólo 29 países tienen establecido por ley un régimen universal y gratuito de servicios de cuidados de larga duración. Incluso cuando la ley obliga a la prestación de estos servicios, los gastos pagados del propio bolsillo siguen siendo elevados, poniendo a las personas mayores y a sus familias en riesgo de pobreza de ingresos, penurias y malas condiciones de salud.

El desfase en la política de cuidado infantil: Garantizar la continuidad de las licencias y servicios relacionados con el cuidado de los hijos

Las lagunas en la provisión de políticas de cuidados pueden evaluarse examinando también la relación entre dos ámbitos principales de la política de cuidados, a saber, las licencias relacionadas con el cuidado de los hijos (en particular, las licencias de maternidad, de paternidad y parental) y los servicios de cuidado infantil. Más concretamente, tal examen puede mostrar si estas políticas están coordinadas y si se ofrecen como un continuo desde las últimas etapas del embarazo y el parto hasta que se tiene derecho a la AEPI gratuita y universal (de estar disponible) o a la educación primaria obligatoria, que habitualmente comienza cuando los niños tienen 5 o 6 años (Kowalski *et al.* 2021). El tiempo (en meses o años) que media entre la expiración de la licencia remunerada de que disponen los hogares y el derecho a la AEPI o a la educación primaria gratuita y universal se denomina “desfase en la política de cuidado infantil”, e indica el período en el que la política no contempla para los progenitores ningún tipo de derecho a cuidados y en el que las necesidades de cuidados se cubren con trabajo de cuidados no remunerado o con soluciones personales de cuidados remunerados que no son las mejores (por ejemplo, trabajadoras y trabajadores domésticos, migrantes u otro personal cuidador que no están protegidos por ningún derecho laboral ni social).

► Gráfico 9.1. Duración media de un desfase global en la política de cuidado infantil



Nota: 175 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país y del Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS).

En todo el mundo, se reserva a los hogares una media de 6,8 meses¹ de licencia legal remunerada para el cuidado de los hijos (suma de la licencia de maternidad, de paternidad y parental), y la edad media legal de comienzo de la AEPI gratuita y universal (en su caso) o de la escuela primaria obligatoria es de 4,7 años². En consecuencia, a nivel mundial se constata un desfase medio en la política de cuidado infantil de 4,2 años (gráfico 9. 1).

Este desfase y el número de progenitores que carecen de soluciones para el cuidado de los hijos serían aún mayores si se tuviera en cuenta únicamente la duración de la licencia relacionada con el cuidado de los hijos que está adecuadamente remunerada (es decir, a razón de al menos el 67 por ciento de las ganancias anteriores) y que paga la seguridad social o con cargo a fondos públicos, así como la disponibilidad real de interrupciones para la lactancia y de servicios de cuidado infantil adecuados, aceptables y asequibles.

1 La duración media de las licencias para el cuidado de los hijos de que disponen los hogares, de 6,8 meses, es el resultado de 4 meses (17 semanas) de licencia de maternidad remunerada, 0,1 meses (3 días) de licencia de paternidad remunerada y 2,7 meses (12 semanas) de licencia parental remunerada. Esta duración media se basa en los datos disponibles de 175 países, y está ponderada por población en edad reproductiva (15-49 años). Consúltense las notas metodológicas en el cuadro A.10 del Anexo.

2 La edad legal media de comienzo de la AEPI gratuita y universal o de la escuela primaria obligatoria se basa en los datos disponibles de 175 países, y está ponderada por población en edad reproductiva (15-49 años).

► Cuadro 9.1. Desfase temporal en la política de cuidado infantil en meses y años, por región y nivel de ingresos nacionales, 2021 (medias ponderadas)

Región/grupo de ingresos	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Edad de comienzo de la AEPI o educación primaria gratuita (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)
Mundo	6,8	4,7	49,8	4,2
África	3,1	6,0	68,7	5,7
Américas	3,3	3,7	40,6	3,4
Estados Árabes	2,8	5,8	67,1	5,6
Asia y el Pacífico	5,3	4,8	52,8	4,4
Europa y Asia Central	24,9	3,2	13,1	1,1
Ingresos bajos	3,5	6,4	72,8	6,1
Ingresos medios inferiores	5,6	5,7	62,3	5,2
Ingresos medios superiores	5,0	3,5	37,1	3,1
Ingresos altos	16,7	4,4	35,8	3,0

Nota: 175 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país y del Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU).

Los desfases temporales en la política de cuidado infantil varían ampliamente entre regiones, grupos de ingresos y países (cuadros 9.1 y 9.2). Por regiones, el menor desfase medio (13,1 meses, o 1,1 años) lo registra Europa y Asia Central, donde hay una amplia integración entre las duraciones de la licencia parental y los servicios de cuidado infantil. El desfase temporal medio es de 3,4 años en las Américas, debido sobre todo a la brevedad de las licencias contempladas (3,3 meses), ya que la edad media

de comienzo de la AEPI gratuita y universal es de 3,7 años. En Asia y el Pacífico, el desfase en la política de cuidado infantil es de 4,4 años, ya que los paquetes de licencias relativamente más prolongadas de la región (5,3 meses) no cubren los derechos finales a la AEPI (4,8 años). En África y los Estados Árabes, el desfase es de casi seis años, debido simultáneamente a la corta duración de las licencias y a que los derechos a servicios de cuidado infantil y a la educación de primera infancia son casi inexistentes.



► Cuadro 9.2. Desfase temporal en la política de cuidado infantil, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin desfase en la política de cuidado infantil	2 años o menos (1–24 meses)	2–3 años (25–36 meses)	3–4 años (37–48 meses)	4–5 años (49–60 meses)	5–6 años (61–72 meses)	6+ años (Más de 72 meses)
Mundo	27	8	15	16	18	76	15
África	–	–	4	2	1	35	11
Américas	4	–	5	4	5	12	1
Estados Árabes	–	–	1	1	–	9	–
Asia y el Pacífico	–	1	3	3	8	13	2
Europa y Asia Central	23	7	2	6	4	7	1
Ingresos bajos	–	–	1	–	–	19	8
Ingresos medios inferiores	1	–	2	6	8	25	3
Ingresos medios superiores	9	1	5	5	7	20	3
Ingresos altos	17	7	7	5	3	12	1

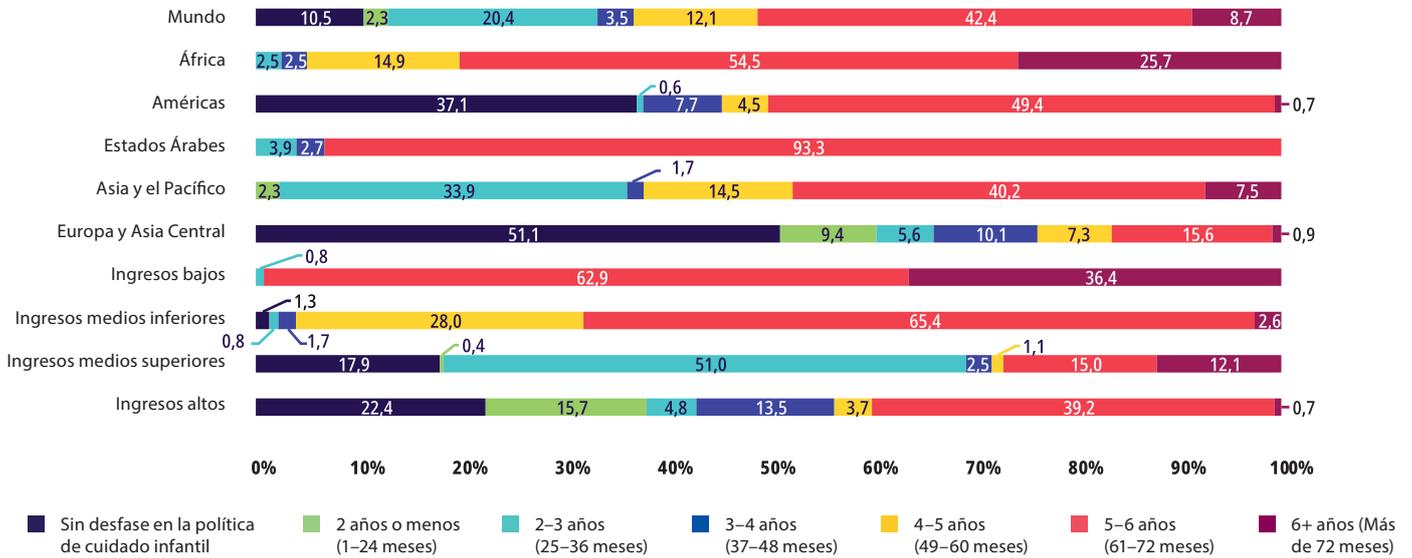
Nota: 175 países y territorios. – = nulo. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos nacionales y del Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU).

Estos desfases en la política de cuidado infantil afectan a millones de progenitores reales y potenciales, que tienen que habérselas con la ausencia de políticas públicas adecuadas de cuidados. En 91 de entre 175 países, el desfase en la política de cuidado infantil es de más de cinco años (cuadro 9.3), y en ellos vive el 51,1 por ciento de los progenitores potenciales (1.900 millones de personas) (gráfico 9.2). Sólo en 27 de entre 175 países garantiza la legislación una continuidad entre la prestación estatutaria de servicios y políticas de licencia para el cuidado infantil y los servicios de AEPI. Esto significa que, en todo el mundo, sólo el 10,5 por ciento de los progenitores reales y potenciales (408 millones de personas) viven en países donde no hay un desfase en la política de cuidado infantil (gráfico 9.2).

De estos países, 23 están en Europa y Asia Central y cuatro en las Américas (Brasil, Cuba, México y Panamá)³. En Noruega y Suecia hay un solapamiento de un mes entre el final de una licencia bien remunerada (13 meses) y el derecho de los hijos a la AEPI (12 meses). Del mismo modo, en Finlandia y Eslovenia los derechos a la AEPI comienzan a partir de la expiración de la licencia parental (al año, más o menos). En México y Panamá, los derechos a servicios de cuidado infantil comienzan en el momento del parto, y a los tres meses en Brasil. El período de cuidado infantil que prevé la normativa sigue al de la licencia de maternidad o se solapa con él, y es de 12 semanas en México, 14 semanas en Panamá y 17 semanas en Brasil.

3 La lista completa es: Albania, Alemania, Bielorrusia, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Cuba, Chequia, Eslovenia, Federación de Rusia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Letonia, Lituania, Macedonia del Norte, Malta, México, Montenegro, Noruega, Panamá, Polonia, Rumania, Suecia y Ucrania. Véase también el cuadro A.10 del Apéndice

► Gráfico 9.2. Proporción de progenitores reales y potenciales según el desfase temporal en la política de cuidado infantil, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)

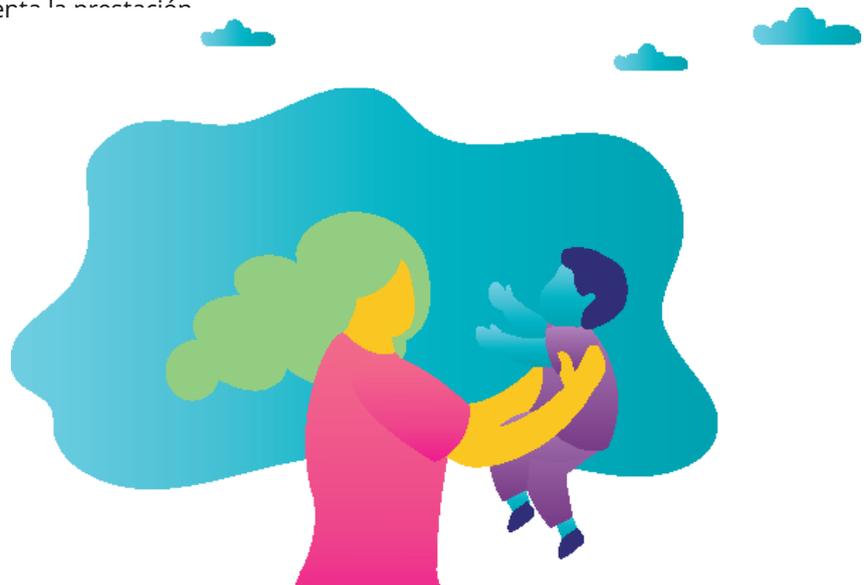


Nota: 175 países y territorios. Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país y del Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU).

El desfase en la política de cuidado infantil supone un importante obstáculo estructural en el mundo del trabajo. Cuando las políticas fracasan en ofrecer una prestación de cuidados sostenible e integrada, se consolidan las desigualdades en el hogar, en el trabajo y en la sociedad, con efectos que perjudican a las mujeres, los niños y las familias a lo largo de la vida laboral. Cuanto mayor sea el desfase temporal en la política de cuidados, mayor será la cantidad de trabajo de cuidados no remunerado asumida por los progenitores, en particular las madres, y más intensas serán las denominadas “penalizaciones por maternidad” en el empleo, el salario, el liderazgo y las pensiones, lo que perpetúa las desigualdades, la pobreza y la exclusión social (OIT 2019b). Aunque en el cálculo del desfase solo se tiene en cuenta la prestación

legal y no la real, constituye un importante elemento para guiar a los países en su ruta hacia el fortalecimiento de las políticas nacionales del cuidado.

La identificación y la eliminación progresiva de todas las lagunas en la política de los cuidados (para la maternidad, para los niños y para los adultos en edad de trabajar y las personas mayores que necesitan cuidados o ayuda) mediante conjuntos transformadores de políticas de cuidados diseñados a nivel nacional constituyen etapas fundamentales encaminadas a invertir en la economía de los cuidados que necesitarán los países para avanzar hacia la construcción de un entorno mejor.



► 9.2. Colmar las lagunas en la política de cuidados: Características fundamentales de los conjuntos transformadores de políticas de cuidados

Las políticas de cuidados son esenciales para hacer posible el derecho a cuidar y ser cuidado, el trabajo decente y la igualdad de género. Como se indica en la Declaración de la OIT para el futuro del trabajo de 2019, el logro de la igualdad de género requiere un programa transformador con inversión en la economía del cuidado y que posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares. Las políticas de cuidados elevan al máximo su potencial transformador cuando están diseñadas para satisfacer las necesidades de los progenitores que trabajan y

de las familias a lo largo de su ciclo de vida, basadas en el diálogo social y en la representación de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado, y fundamentadas en un conjunto de derechos, políticas de licencias, prestaciones y servicios de buena calidad con perspectiva de género. Estas políticas dependen, a su vez, de la disponibilidad de empleos del cuidado de calidad y de prestaciones que sean adecuadas y se financien colectivamente como parte de sistemas universales e integrales de protección social o con fondos públicos (gráfico 9.3).

► Gráfico 9.3. Características fundamentales de un conjunto transformador de políticas de cuidados



Fuente: Recopilación de los autores.

Un continuo integrado de políticas y servicios de cuidados para prestar cuidados a lo largo del ciclo de la vida

Para que sea transformadora, la normativa sobre cuidados debe responder a derechos y

necesidades, tener un enfoque basado en el ciclo de la vida y ofrecer un continuo integrado de políticas y servicios desde el embarazo hasta la vejez. Estas políticas y servicios deben responder a una diversidad de necesidades específicas de cuidados que a menudo se solapan, y deben ser accesibles para todos (gráfico 9.4).

► Gráfico 9.4. Un conjunto de políticas de cuidados que comprende tiempo, seguridad de ingresos, derechos y servicios



- Licencia para cuidado para los progenitores: maternidad, paternidad y parental
- Interrupciones para la lactancia
- Otras licencias relacionadas con los cuidados: cuidados de larga duración; por motivos urgentes
- Tiempo libre para la atención sanitaria antenatal
- No discriminación, sin violencia ni acoso y protección del empleo
- Derecho a un horario de trabajo decente
- Derecho a lugares de trabajo seguros y saludables
- Prestaciones monetarias por licencia de maternidad, paternidad y parental
- Seguridad de los ingresos para la lactancia
- Prestaciones monetarias por cuidados de larga duración
- Servicios de cuidados de salud materno-infantiles
- Servicios de cuidado infantil (a domicilio, comunitarios y en los centros)
- Educación primaria y secundaria y servicios extraescolares
- Instalaciones para la lactancia
- Servicios de cuidados de larga duración (a domicilio, de respiro y en residencias)

Fuente: Recopilación de los autores.

Es importante que todas las mujeres tengan acceso a la **protección de la maternidad** (cuidados de maternidad) desde el embarazo, que debería incluir: licencia de maternidad, prestaciones monetarias, asistencia sanitaria materno-infantil, protección del empleo y no discriminación, protección de la salud en el lugar de trabajo y lactancia en el trabajo. El conjunto de cuidados ligados al **cuidado de los hijos** comprende además elementos como otras formas de **licencias para cuidados**⁴ con **seguridad de ingresos y derechos** (por ejemplo, no discriminación, ausencia de violencia y acoso, protección del empleo, horario de trabajo decente y lugares de trabajo seguros y salubres).

Los servicios de cuidado infantil (como la educación de la primera infancia y la educación primaria y secundaria) deberían ser **integradores de niños con discapacidad** y de buena calidad, con personal cualificado para el cuidado infantil y la docencia y disponer de servicios complementarios de alimentación, salud y cuidados (por ejemplo, almuerzos escolares, servicios de cuidados extraescolares y en vacaciones, y servicios de salud preventivos) (gráfico 9.5). Es esencial que haya continuidad entre las políticas de licencias para el cuidado de los hijos y los servicios de cuidados a fin de evitar que las mujeres vean reducidas sus oportunidades en el mercado de trabajo y para reducir las posibilidades de que caigan en la pobreza. En consecuencia, sería importante que se pudiera acceder a servicios de DEPI tras la expiración de la licencia legal para cuidados (que debería remunerarse a razón de al menos el 67 por ciento de las ganancias anteriores) o a partir del nacimiento del hijo en el caso de aquellos progenitores que no tengan derecho a acogerse a políticas adecuadas de licencias para cuidados o un acceso efectivo a éstas.

► Gráfico 9.5. Políticas para el cuidado de las madres y los hijos: Un continuo en la prestación de cuidados desde el embarazo hasta la edad de escolarización obligatoria y más allá



Fuente: Recopilación de los autores.

4 Por ejemplo, licencia de paternidad, licencia parental, licencia para el cuidado de los hijos, licencia por motivos urgentes y licencia de larga duración para cuidar a hijos con discapacidad.

Los trabajadores también necesitan políticas específicas de cuidados para subvenir a las necesidades de los adultos en la vejez, los adultos con discapacidades crónicas o los que padecen enfermedades de corta y larga duración y que necesitan cuidados o ayuda, especialmente durante las crisis sanitarias (**cuidados para adultos en edad de trabajar y en la vejez**). Estas políticas comprenden licencias para cuidados de larga duración con seguridad de ingresos y derechos, así como servicios que integren a

personas con discapacidad (servicios de cuidados de larga duración a domicilio, comunitarios y en residencias, complementados por una asistencia sanitaria de calidad) dotados de personal asistencial de calidad y cualificado para satisfacer las necesidades de cuidados de los adultos, tanto en edad laboral como en la vejez, en plena consonancia con los derechos a llevar una vida independiente y al empleo de personas con discapacidad (gráfico 9.6).

► Gráfico 9.6. Cuidado de adultos en edad de trabajar y en la vejez: Un continuo en la prestación de cuidados a lo largo del ciclo de la vida



Nota: CLD = Cuidados de larga duración. Fuente: Recopilación de los autores.

La falta de acceso a este conjunto de prestaciones complementarias a lo largo del ciclo de la vida podría no sólo poner en peligro la seguridad, la salud, la alimentación y el bienestar de las mujeres y sus hijos y de otros miembros vulnerables de la familia, sino también perjudicar el empoderamiento económico y la actividad de quienes prestan los cuidados, sobre todo mujeres, produciendo brechas de género en empleo, remuneración, pobreza y exclusión social que tal vez no se podrían eliminar con intervenciones tardías o dispersas en materia de cuidados.

Basado en la representación de quienes prestan los cuidados y quienes los reciben, en el diálogo social y en la responsabilidad compartida

Este es un principio básico de la gobernanza. Las políticas de cuidados tienen el potencial de empoderar y de garantizar los derechos, la actividad, la autonomía y el bienestar de quienes reciben los cuidados, de quienes los prestan sin remuneración y de las trabajadoras y los trabajadores de los cuidados (la “tríada de los cuidados”) cuando tales políticas se elaboran y aplican con la participación activa de todos los actores de la sociedad que pueden ser proveedores de bienestar. Como se establece en las normas internacionales del trabajo de la OIT, las organizaciones de trabajadores y empleadores y, entre ellos, los representantes de los cuidadores y sus empleadores, desempeñan un papel fundamental en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de cuidados y en velar por que éstas se financien de forma adecuada y sostenible adecuándose también a los contextos y las circunstancias nacionales y locales⁵. Las empresas y sus organizaciones de empleadores y empresariales también pueden actuar como pioneras promoviendo medidas transformadoras de conciliación de la vida profesional y familiar, apoyando sistemas nacionales sostenibles de cuidados y sumándose a los esfuerzos mundiales y nacionales de promoción. Además, debería empoderarse e incorporarse a las decisiones políticas a quienes reciben los cuidados y a quienes los prestan sin remuneración apoyando su derecho a organizarse,

a estar representados, a dialogar y a negociar colectivamente. Las voces de los más afectados –incluidas las personas mayores, las personas con discapacidad y las personas que viven con el VIH– también deberían formar parte de los mecanismos de aplicabilidad y de rendición de cuentas con el fin de evaluar, garantizar y, si es necesario, reorientar las políticas y los servicios para que satisfagan las necesidades y expectativas de la tríada de los cuidados. Obrando así, las políticas de cuidado transformadoras pueden tener efectos generales positivos en la gobernanza, la ciudadanía y la responsabilidad social (OIT 2018a).

De alcance universal para no dejar a nadie atrás

Las políticas de cuidados deberían ser universales y contemplar prestaciones adecuadas y equitativas sin ninguna exclusión ni discriminación. Las políticas de cuidados pueden beneficiar a todas las personas, tanto mujeres como hombres, especialmente a aquellas más proclives a quedarse atrás, lo que las enmarca en el espíritu de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Para lograr este alcance universal es necesario que la legislación nacional prescriba estos derechos y que lleguen a toda la población con servicios similares y de alta calidad y con generosas transferencias en efectivo. El principio de universalidad en el diseño, la aplicación y los resultados también implica que haya distribución de la cobertura y generosidad para con los beneficiarios. Esto significa llegar masivamente –a mujeres y hombres, a trabajadores formales e informales, a los que son pobres y a los que no, a población urbana y rural, a ciudadanos y no ciudadanos– con una combinación de prestaciones adecuadas y predecibles, así como con servicios públicos de alta calidad, accesibles y asequibles que se financien no sólo a través de los ingresos generales, sino también del seguro social junto con la asistencia social. Además, el principio de solidaridad social excluye que la financiación de las políticas de cuidados, como las licencias de maternidad o paternidad o los servicios de cuidado infantil, sea responsabilidad directa del empleador. Este mecanismo de financiación es proclive a poner en riesgo de discriminación a las mujeres, a las cuidadoras y cuidadores y a otros grupos específicos.

5 De conformidad con el Convenio núm. 156.

Basado en la solidaridad y sostenible

Un conjunto de políticas de cuidados universales y sostenibles debería también financiarse colectivamente o basarse en la solidaridad y también estar anclado en la legislación y los sistemas de protección social nacionales. Según las normas internacionales del trabajo de la OIT, esta dimensión se basa en el principio del cuidado en tanto que bien social que exige la “responsabilidad general y principal del Estado”⁶. Aunque no es necesario que los gobiernos presten la totalidad de los servicios, deben ser los principales responsables de garantizar la creación y el funcionamiento adecuados de los sistemas de cuidados. El papel rector del Estado comprende:

- ▶ fijar las prestaciones y definir la calidad de los servicios (elegibilidad, nivel, derechos, financiación, facilitación, seguimiento y evaluación);
- ▶ regular eficazmente la provisión; y
- ▶ actuar como entidad normativa encargada de la financiación principal y como proveedor directo y empleador del personal de los cuidados en el sector público.

La responsabilidad general del Estado es particularmente fundamental para determinar el espacio fiscal necesario para invertir en los cuidados y asegurar la viabilidad y sostenibilidad de los conjuntos de cuidados definidos a nivel nacional. El papel rector de los gobiernos en los planos nacional, provincial y municipal puede evitar que las políticas de cuidados se diseñen, financien o apliquen defectuosamente, lo que perpetuaría las desigualdades, y puede garantizar la integración de los sistemas de cuidados y que éstos sean apropiados, asequibles, accesibles y satisfagan por igual los derechos de quienes los reciben, de las personas que los prestan sin remuneración y del personal empleado de los cuidados.

El empoderamiento de la mujer y la igualdad de género como objetivos explícitos

Al mismo tiempo, un conjunto transformador de cuidados debería garantizar los derechos, las capacidades, la actividad y el bienestar de todos los miembros de la tríada de los cuidados: las personas que los reciben, las que los prestan sin remuneración y los trabajadores del cuidado (OIT 2018a). Debería promover activa y sistemáticamente la no discriminación y la igualdad de género en el hogar, en el trabajo y en la sociedad de dos maneras: i) cambiando la división estructural de género del trabajo de cuidados no remunerado; y ii) promoviendo un modelo de masculinidad igualitario y cuidador (Ugarte y Terán 2014). Como se ha mostrado en los capítulos anteriores, las políticas de cuidados pueden ampliar los derechos, el bienestar y las oportunidades de mujeres y de hombres, y pueden mitigar otras dimensiones de la desigualdad relacionadas con la etnia, el origen, la discapacidad, la casta y los ingresos. Sin embargo, las políticas de cuidados mal diseñadas también pueden acentuar la desigualdad y confinar a las mujeres a los papeles tradicionales que se asocian con la femineidad y la maternidad. Por ejemplo, cuando se dirigen exclusivamente a las mujeres, las licencias o el cuidado de los hijos en el lugar de trabajo obstaculizan la participación de éstas en el empleo de calidad, desalientan la contratación de los progenitores y socavan el derecho y la responsabilidad de los hombres en los cuidados. Además, en las políticas de cuidados se debería valorar la prestación de cuidados en la sociedad y apoyar la construcción de una masculinidad que descarte la violencia y la coacción y valore atender las necesidades de los demás como una forma de liderazgo transformador (CSI 2021; Kloosterman y Safier 2014). El diseño de las políticas y su aplicación efectiva son fundamentales para garantizar que las políticas de cuidados contribuyan al logro de una sustancial igualdad de género al empoderamiento de las mujeres.

6 Recomendación núm. 202 de la OIT, párr. 3; véase también WHO 2015.

► 9.3. Una agenda común para la acción: Invertir en los cuidados

En defensa de invertir en políticas de cuidados: elegir los escenarios que supongan avances

Para colmar las citadas lagunas de la política de cuidados, es necesario invertir públicamente en conjuntos de políticas de cuidados universales e integrales. Para ilustrar lo que supondría una agenda transformadora para inversiones en los cuidados, se realizó un ejercicio de simulación⁷ de las necesidades de inversión pública anual y de beneficios en cuanto al empleo para 82 economías, que representan el 87 por ciento de la población empleada del mundo y el 94 por ciento del PIB mundial. Por primera vez, las estimaciones tienen también en cuenta a las mujeres y los hombres que trabajan en la economía informal. Además, muestran los beneficios económicos a corto plazo de las inversiones en cuidados, entre ellos la creación de empleo para mujeres y hombres y el aumento del PIB real y de los ingresos fiscales a corto plazo.

En la simulación se tuvieron en cuenta cuatro escenarios políticos de financiación colectiva, con el objetivo de colmar las lagunas de la política de cuidados en la legislación y en la práctica y aportar a las personas, a lo largo de toda su vida, una adecuada ayuda asistencial:

1. Licencias de maternidad, paternidad y parental adecuadamente remuneradas y orientadas al reparto equitativo de los períodos de baja entre los progenitores, ampliando la cobertura de la normativa vigente también a quienes trabajan en la economía informal.
2. Interrupciones para la lactancia totalmente remuneradas que permitan al menos seis meses de lactancia materna exclusiva.

3. Servicios universales y gratuitos de cuidado infantil de alta calidad y a tiempo completo para todos los niños antes de su ingreso en la escuela primaria, comenzando desde la expiración de los períodos legales de licencia parental, con un mapeo de las tasas de utilización plausibles por región.
4. Servicios universales y gratuitos de cuidados de larga duración de alta calidad para todos los niños y adultos con discapacidad y para personas mayores necesitadas de cuidados, partiendo de las prioridades y circunstancias de los países.

En el ejercicio se simulan proyecciones de inversión anual, teniendo en cuenta las diferentes realidades regionales y nacionales en el entendimiento de que el diseño y la aplicación serán progresivos y específicos para cada país, se basarán en el diálogo y la representación social y se extenderán a lo largo del tiempo para los años de referencia 2030 y 2035, incluyendo escenarios más transformadores que se alcanzarán en 2035 para los países de ingresos bajos⁸. Las normas internacionales del trabajo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU y otros marcos internacionales sirven de guía para estos escenarios. También se simula el impacto que la inversión en cuidados tiene a corto plazo en el empleo y en los ingresos fiscales. Mientras que el cálculo de la creación de empleo en el sector de los cuidados puede obtenerse directamente a partir de los parámetros del escenario político, el del empleo indirecto se obtiene del análisis estándar de insumo-producto empleado para calcular el número de empleos necesarios en las industrias proveedoras de los sectores de los cuidados⁹.

7 Todos estos cálculos y la explicación metodológica correspondiente están disponibles en De Henau 2022.

8 La población, los salarios y el PIB real se proyectaron a 2030 y 2035 utilizando datos de la ONU y del Fondo Monetario Internacional. Las simulaciones muestran la inversión anual adicional necesaria en esos años en relación con un nivel de referencia en cada uno de ellos, la cual mantiene el gasto público actual de 2019 como proporción constante del PIB (reflejando una situación de contraste como si todo siguiera igual). Corresponde a la diferencia entre los escenarios de la mejor vía (el de la expansión) y la vía inadecuada (el del nivel de referencia) construidos en OIT 2018a. Véase De Henau (2022) para una explicación detallada de la metodología de simulación y la elección de los parámetros políticos.

9 Se trata del mismo método utilizado en OIT 2018a. Véase De Henau (2022) para una explicación detallada, incluidos los principales supuestos requeridos.

► Escenarios de política con financiación colectiva

Para 2030, al menos:

- Ampliar la prestación de la licencia de maternidad hasta al menos 14 semanas remuneradas a razón de al menos el 67 por ciento de las ganancias anteriores o hasta 18 semanas remuneradas al 100 por ciento si la prestación de la licencia de maternidad remunerada ya supera las 14 semanas.
- Ampliar la prestación de la licencia de paternidad remunerada hasta el nivel del país con mejores prestaciones de la región.
- Ampliar la licencia parental remunerada a ambos progenitores con el fin de eliminar el desfase de la política de cuidado infantil.
- Ampliar la licencia para el cuidado infantil a los progenitores empleados en el sector informal, remunerándola al menos a razón del salario mínimo (o, a falta de éste, del 45 por ciento de los ingresos medios nacionales).
- Ofrecer al menos 60 minutos de interrupciones remuneradas para la lactancia durante seis meses.
- Ampliar más la prestación para 2035 si aún no se han ofrecido al menos 18 semanas de licencia remunerada por progenitor.

Ampliar la licencia relacionada con el cuidado de los hijos adecuadamente remunerada y las interrupciones para la lactancia materna costaría 269.000 millones de dólares EE.UU. (el 0,25 por ciento del PIB) en 2030

La expansión de la licencia para el cuidado de los hijos a cada progenitor potencial empleado remunerada a un nivel adecuado (al menos el 67 por ciento del promedio de las ganancias anteriores) y la expansión de las interrupciones para la lactancia, ambas financiadas en su totalidad mediante la seguridad social o con fondos públicos, requeriría, a precios de 2019, un gasto adicional de 269.000 millones de dólares EE.UU. en 2030 (0,25

por ciento del PIB) y otros 109.000 millones de dólares EE.UU. para 2035. La expansión total para 2035 representa el 0,3 por ciento del PIB de 2035 en todas las regiones, desde el 0,2 por ciento en Asia hasta el 0,5 por ciento en África (cuadro 9.3)¹⁰.

Los costes de la expansión en porcentaje del PIB se presentan en el cuadro 9.3 para cada año fijado como objetivo. Mientras que en África y en los países de ingresos bajos de Asia el grueso de la ampliación de las licencias remuneradas para el cuidado de los hijos se destinará a los progenitores potenciales empleados en el sector informal, una parte sustancial de la inversión en Europa se destinará a aumentar las licencias para el cuidado de los hijos de que disponen los progenitores (licencias de paternidad y parental). En las Américas, donde Estados Unidos domina en cuanto al tamaño de la población, una parte sustancial de la inversión se destinará a ampliar la licencia parental remunerada.

¹⁰ Estas cifras de costes están obtenidas previendo una licencia remunerada para los progenitores durante los seis a 12 primeros meses de vida del hijo. En la práctica, las prioridades nacionales determinarán la exacta combinación del derecho a licencia remunerada y a servicios de cuidado infantil.

► Cuadro 9.3. Inversión anual en licencia remunerada para cuidados e interrupciones para la lactancia (% del PIB)

	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad	Licencia parental	Total en licencia remunerada	Interrupciones para la lactancia	Parte de los costes totales que van a empleos informales (%)
2030 (% PIB 2030)						
África	0,17	0,01	0,29	0,48	0,04	76
América	0,09	0,01	0,14	0,24	0,03	12
Estados Árabes	0,04	0,01	0,08	0,13	0,01	60
Asia Inf.	0,05	0,01	0,12	0,18	0,02	77
Asia/Pac. Sup.	0,03	0,02	0,15	0,19	0,03	27
Europa	0,03	0,08	0,11	0,22	0,03	14
Todas las regiones	0,05	0,03	0,14	0,22	0,03	25
2035 (% PIB 2035)						
África	0,20	0,04	0,30	0,54	0,04	65
América	0,15	0,03	0,20	0,39	0,03	7
Estados Árabes	0,05	0,01	0,16	0,22	0,01	33
Asia Inf.	0,06	0,01	0,12	0,19	0,01	66
Asia/Pac. Sup.	0,03	0,03	0,14	0,20	0,03	25
Europa	0,03	0,10	0,09	0,23	0,03	13
Todas las regiones	0,07	0,04	0,15	0,27	0,03	20

Fuente: De Henau 2022. "Asia Inf." representa los países de ingresos medios inferiores y de ingresos bajos de Asia (incluido Kirguistán); "Asia/Pac. Sup." representa los países de ingresos medios superiores e ingresos altos de Asia y el Pacífico (incluido Kazajstán); Europa incluye la Federación de Rusia, Turquía e Israel. Los Estados Árabes sólo incluyen a Arabia Saudita.



► Escenarios de política con financiación colectiva

Países de ingresos medios superiores e ingresos altos

Para 2030 (igual que para 2035), al menos:

- Matriculación en centros de cuidado infantil a tiempo completo del 60 por ciento de los niños de 0-2 años y del 100 por ciento de los de 3-5 años.
- El 82 por ciento del personal cobra el salario de un maestro o uno equivalente, y el 18 por ciento cobra el 120 por ciento del salario mínimo.
- Ratios niños/personal de 4:1 en la edad de 0-2 años y 8:1 en la de 3-5 años.

Países de ingresos medios inferiores e ingresos bajos:

Para 2030, al menos:

- Matriculación en centros de cuidado infantil a tiempo completo del 50 por ciento de los niños de 0-2 años y del 90 por ciento de los de 3-5 años.
- El 63 por ciento del personal cobra el salario de un maestro o uno equivalente, y el 37 por ciento cobra el 120 por ciento del salario mínimo.
- Ratios niños/personal de 5:1 en la edad de 0-2 años y 15:1 en la de 3-5 años.

Para 2035, alcanzar los objetivos del grupo de mayor renta¹¹.

Expandir la prestación de la atención y educación de la primera infancia costaría 1,6 billones de dólares EE.UU. (el 1,45 por ciento del PIB) en 2030

La prestación universal de AEPI tras la expiración de la licencia remunerada para el cuidado de los hijos requiere un gasto anual adicional (en precios de 2019) de unos 1,6 billones de dólares EE.UU. para 2030 (el 1,45 por ciento del PIB) y de 291.000 millones de dólares EE.UU. más para 2035. La expansión total de 1,9 billones de dólares EE.UU. para 2035 representa el 1,5 por ciento del PIB de 2035, con un abanico de entre el 1,1 por ciento en Europa y el 4,2 por ciento en África.

Los servicios de cuidado infantil pueden adoptar diversas formas, desde estructuras comunitarias (incluidos los servicios a domicilio) hasta centros

escolares, pero las simulaciones parten de la base de que, en la medida de lo posible, en cada zona local del país por término medio se cumplirán los criterios de los escenarios, por ejemplo remuneración del personal, cualificaciones del personal, ratios niños/personal y matriculación. Los escenarios políticos son tales que los salarios se modulan en función de los niveles crecientes de cualificación y adoptan progresivamente niveles salariales parejos a los de los maestros de primaria. Esto se debe a la importancia crucial que tiene la calidad para la aplicación de políticas transformadoras de cuidado infantil desde una edad muy temprana, y a que la calidad de los servicios de AEPI está profundamente relacionada con las altas cualificaciones y las buenas condiciones de trabajo del personal de AEPI (OIT 2014c). Esta es también la razón por la que las ratios niños/personal siguen los estándares medios que encontramos en la literatura sobre el tema. También se calcula el coste de la formación

11 Con la salvedad de las ratios niños/personal, que se mantienen al mismo nivel.

► Cuadro 9.4. Necesidades anuales de inversión en la AEPI por regiones (% del PIB)

	Nivel de referencia		Expansión		Porcentaje de la expansión que va a los niños de 0-2 años	
	2030		2035		2030	2035
	% PIB 2030		% PIB 2035		% total	
África	0,09	3,52	0,09	4,19	62	64
América	0,30	1,43	0,30	1,38	54	54
Estados Árabes	0,04	1,85	0,03	1,67	55	55
Asia Inf.	0,05	2,01	0,05	2,36	63	64
Asia/Pac. Sup.	0,18	1,40	0,16	1,38	55	55
Europa	0,61	1,16	0,60	1,14	53	53
Todas las regiones	0,31	1,45	0,29	1,48	58	60

Fuente: De Henau 2022. El gasto del nivel de referencia es el gasto público de 2019 del que se asume que sigue las proyecciones del PIB real y de la proporción de niños pequeños en la población en 2030 y 2035. "Asia Inf." representa los países de ingresos medios inferiores y de ingresos bajos de Asia (incluido Kirguistán); "Asia/Pac. Sup." representa los países de ingresos medios superiores e ingresos altos de Asia y el Pacífico (incluido Kazajistán); Europa incluye la Federación de Rusia, Turquía e Israel. Los Estados Árabes sólo incluyen a Arabia Saudita.

del personal (y también del personal auxiliar y los gastos generales). Se parte de que el cuidado infantil a tiempo completo es de 40 horas hábiles por semana durante 52 semanas. El cuadro 9.4 muestra la inversión pública anual adicional (expansión), por encima del gasto público de 2019 (nivel de referencia), prevista para cada año fijado como objetivo¹².

Además del gasto público actual del 0,3 por ciento del PIB, se necesitaría aproximadamente un 1,5 por ciento del PIB para una prestación universal de cuidados infantiles de alta calidad. África y los países de ingresos bajos de Asia necesitarían un mayor porcentaje de expansión de su PIB, lo que refleja el menor gasto público del que parten así como los salarios más altos de sus maestros cualificados en relación con el PIB per cápita en comparación con los países de ingresos altos.

De estas cifras agregadas, entre el 53 y el 55 por ciento de la inversión total se destina al grupo de 0-2 años en los países de ingresos

medios superiores e ingresos altos, y entre el 62 y el 64 por ciento en África y en los países de ingresos medios inferiores e ingresos bajos de Asia. Los principales factores que influyen en las diferencias de coste entre los países (en porcentaje del PIB) son la proporción de niños pequeños en la población total, los ratios entre las medias salariales y el PIB per cápita, y los salarios en la AEPI modelados como porcentaje de la media salarial.

Expandir la prestación de cuidados de larga duración costaría 2,5 billones de dólares EE.UU. (2,3 por ciento del PIB) en 2030

El coste de la prestación universal de servicios de cuidados de larga duración a todos los adultos y niños con necesidades de cuidados dependerá de

¹² El modelo parte de que el gasto corriente se mantendrá constante en proporción al PIB, modulado para responder a las proyecciones de la proporción de niños pequeños en la población. Véase De Henau (2022) para más detalles.



► Escenarios de política con financiación colectiva

Países de ingresos medios superiores e ingresos altos

Para 2030 (igual que para 2035), al menos:

- 2,5 receptores de cuidados de larga duración por cada trabajador a tiempo completo del cuidado personal.
- Los trabajadores de cuidados personales cobran al menos un 75 por ciento del salario del personal de enfermería.

Países de ingresos medios inferiores e ingresos bajos

Para 2030, al menos:

- 3 receptores (de 65 años o más) de cuidados de larga duración por cada trabajador a tiempo completo del cuidado personal, y 4 receptores (menores de 65 años) por cada trabajador del cuidado personal.
- El 33 por ciento de los trabajadores del cuidado personal cobra al menos un 75 por ciento del salario del personal de enfermería, y el 67 por ciento cobra el 120 por ciento del salario mínimo.

En 2035, al menos el 67 por ciento de los trabajadores del cuidado personal cobra el 75 por ciento del salario del personal de enfermería (y el 33 por ciento el 120 por ciento del salario mínimo).

la demografía, las prioridades y las condiciones nacionales, siendo estas últimas las que plantean mayores problemas a los países de ingresos bajos. No obstante, las necesidades de cuidados de personas con discapacidad y personas mayores son ampliamente ignoradas en los sistemas nacionales de cuidados, y tendrían que ser tenidas en cuenta en los conjuntos transformadores de políticas de cuidados.

En este contexto, la ampliación de la prestación de servicios de cuidados de larga duración exige un gasto anual adicional de alrededor de 2,5 billones de dólares EE.UU. para 2030 (el 2,3 por ciento del

PIB) y otros 578.000 millones de dólares EE.UU. para 2035. La expansión total de 3,1 billones de dólares EE.UU. para 2035 representa el 2,4 por ciento del PIB, que va desde el 1,8 por ciento en Europa hasta el 2,8 por ciento en los países de ingresos medios superiores e ingresos altos de Asia (cuadro 9.6). Las necesidades de cuidados de larga duración se calculan a partir de los datos de la esperanza de vida sana (HALE) y en un grupo más reducido de países de la OCDE cuyos indicadores sobre las limitaciones funcionales reales son más precisos¹³.

13 Nuestras estimaciones muestran que pueden necesitar cuidados en torno al 15-20 por ciento de quienes tienen más de 65 años, frente al 4-5 por ciento de quienes tienen entre 15 y 64 años y el 1 por ciento de quienes tienen entre 0 y 14 años.

El escenario para los países de ingresos medios inferiores e ingresos bajos comprende ratios ligeramente inferiores de receptores por cada trabajador del cuidado y salarios más bajos de estos trabajadores para reflejar que los desafíos son mayores para lograr escenarios más transformadores en línea con las prioridades nacionales. Los parámetros políticos se establecen en base a datos encontrados en países cuya prestación de cuidados de larga duración y servicios de alta calidad es universal. Al igual que en el caso de la AEPI, también se calcula el coste de la formación y los gastos generales del personal, así como el de una visita preventiva anual por personal de enfermería a todos los residentes mayores de 65 años.

El cuadro 9.5 *infra* muestra la inversión pública anual adicional (expansión), por encima del gasto público (nivel de referencia) de 2019 proyectado para cada año de referencia en cada escenario¹⁴.

A pesar de que los salarios son más altos en relación con el PIB per cápita, los países de ingresos bajos necesitan una inversión adicional en términos de porcentaje de su PIB que está relativamente a la par con la de las regiones de ingresos altos, lo cual es debido a que su población es mucho más joven y tiene menos necesidades de cuidados. En 2035, el gasto en personas mayores de 65 años representaría el 58-59 por ciento del total de la inversión adicional en Europa y los países de ingresos altos de Asia, frente al 34 por ciento en los países de ingresos bajos de Asia y el 20 por ciento en África. Las diferencias entre países dentro de cada región y entre ellas se explican en su mayor parte por la proporción de personas mayores de 65 años en la población prevista en esos años, así como por la media salarial prevista para el personal de enfermería en proporción al PIB per cápita¹⁵.

► Cuadro 9.5. Necesidades anuales de inversión en cuidados de larga duración (% del PIB)

	Nivel de referencia		Expansión		Porcentaje de la expansión que va a los mayores de 65 años	
	2030	2035	2030	2035	2030	2035
	% PIB 2030		% PIB 2035		% total	
África	0,04	2,04	0,04	2,61	19	20
América	0,55	2,45	0,55	2,48	39	42
Estados Árabes	0,00	2,58	0,00	2,67	20	26
Asia Inf.	0,08	1,85	0,08	2,40	31	34
Asia/Pac. Sup.	0,38	2,64	0,34	2,79	51	59
Europa	1,33	1,79	1,32	1,84	55	58
Todas las regiones	0,63	2,30	0,59	2,44	40	44

Fuente: De Henau (2022). "Asia Inf." representa los países de ingresos medios inferiores y de ingresos bajos de Asia (incluido Kirguistán); "Asia/Pac. Sup." representa los países de ingresos medios superiores e ingresos altos de Asia y el Pacífico (incluido Kazajstán); Europa incluye la Federación de Rusia, Turquía e Israel. Los Estados Árabes sólo incluyen a Arabia Saudita. El gasto de referencia es el gasto público en 2019 mantenido constante en % del PIB.

14 El modelo supone que el gasto corriente se mantendrá constante en proporción al PIB. Véase De Henau (2022) para más detalles.

15 Véase De Henau (2022) para más detalles.

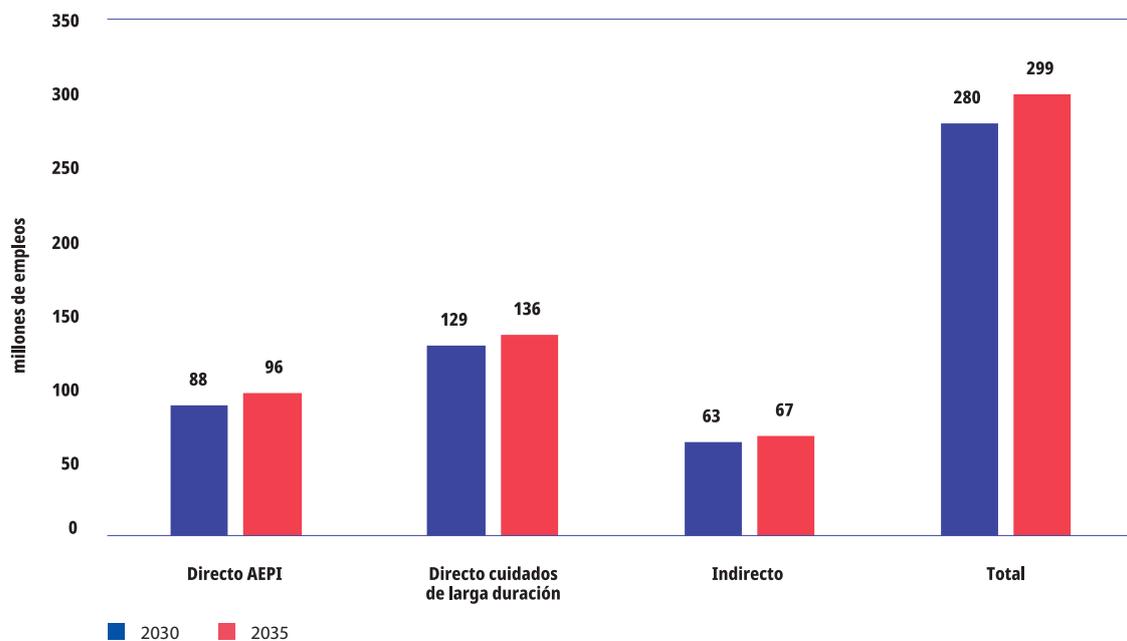
Invertir en el conjunto de políticas de cuidados generaría 280 millones de puestos de trabajo de aquí a 2030

A nivel mundial, la inversión en el conjunto de políticas de cuidados para proporcionar de manera adecuada licencias para cuidados (de maternidad, de paternidad y parental), interrupciones para la lactancia, y servicios universales de cuidado infantil y cuidados de larga duración generará 280 millones de empleos para 2030 y otros 19 millones para 2035, con un total de 299 millones de empleos. Este potencial de creación de empleo de aquí a 2035 lo impulsarían 96 millones de empleos directos en el ámbito del cuidado infantil, 136 millones en el de los cuidados de larga duración y 67 millones en el de los sectores no asistenciales (gráfico 9.7)¹⁶.

En cuanto a las tasas de empleo, el gráfico 9.8 muestra que éstas aumentarían en conjunto

6,3 puntos porcentuales de aquí a 2035¹⁷, oscilando entre 5,5 puntos porcentuales en Europa y 7,5 en África. Las tasas de empleo de las mujeres aumentarían en conjunto en 10 puntos porcentuales, desde 9 puntos porcentuales en Europa y los países de ingresos medios inferiores e ingresos bajos de Asia hasta 12 puntos porcentuales en los Estados Árabes, mucho más que las de los hombres. Esto significa que la brecha de género en las tasas de empleo se reduciría en unos 7,5 puntos porcentuales a nivel mundial y casi se cerraría por completo o se volvería negativa en un tercio de los países estudiados (donde se comenzaba con una brecha mucho menor). Además, las economías se transformarían hacia formas más propicias a los cuidados en las que el empleo en el cuidado infantil y en el de larga duración representaría alrededor del 8 por ciento del empleo total tras las inversiones (partiendo de un 1 por ciento), lo que se aproxima a los porcentajes que se registran en los países nórdicos en los que su prestación ya es casi universal.

► Gráfico 9.7. Creación total de empleo gracias a la inversión en servicios de cuidados en 82 países

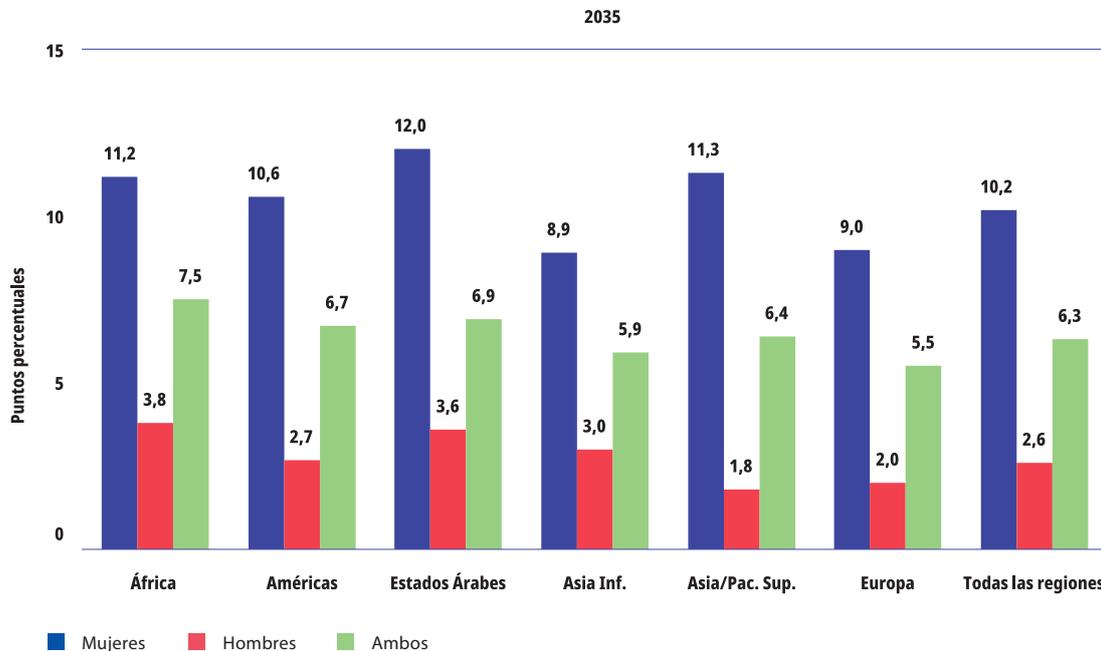


Fuente: De Henau 2022.

16 Hay que tener en cuenta que las simulaciones aquí presentadas no incluyen el efecto en la economía doméstica, llamado efecto "inducido", del aumento del consumo derivado del nuevo empleo que se generaría a partir de la inversión tanto en licencias como en servicios de cuidados. Por lo tanto, las cifras aquí presentadas son una estimación a la baja de la generación global de empleo y de ingresos fiscales.

17 Los cambios en las tasas de empleo en 2030 son cualitativamente similares a los ilustrados en el gráfico 9.8, con la diferencia de sólo una fracción de punto porcentual.

► Gráfico 9.8. Cambios en las ratios entre empleo y población (de entre 15 y 64 años), por género, 2035



Fuente: De Henau (2022). "Asia Inf." representa los países de ingresos medios inferiores y de ingresos bajos de Asia (incluido Kirguistán); "Asia/Pac. Sup." representa los países de ingresos medios superiores e ingresos altos de Asia y el Pacífico (incluido Kazajistán); Europa incluye la Federación de Rusia, Turquía e Israel. Los Estados Árabes sólo incluyen a Arabia Saudita.

Del total de la cifra neta de empleos que se creen en 2035, se espera que el 78 por ciento sea empleo femenino y el 84 por ciento de empleo formal. Este cálculo se obtiene manteniendo constantes la distribución por género y los niveles de formalización del empleo en cada industria, al tiempo que se asume que todos los empleos creados en el cuidado son formales. Sin embargo, cabría esperar que un aumento en los empleos del cuidado (así como un aumento de los niveles de los salarios y las cualificaciones de los trabajadores del cuidado) pudiera hacer más atractivos para los hombres estos empleos y, por tanto, reducir la segregación ocupacional en la economía del cuidado. Además, al haber más disponibilidad de políticas de cuidados las mujeres podrían acceder con más facilidad a otras ocupaciones altamente remuneradas, reduciendo así aún más la segregación ocupacional global en el mercado de trabajo. La inversión en servicios de cuidados y en licencias para cuidados también podría repercutir en la brecha de ingresos entre

hombres y mujeres debido tanto al aumento del empleo (y de los salarios) en el sector de los cuidados como al aumento de los ingresos de las madres en general.

Una inversión anual de 4,4 billones de dólares EE.UU. (4,0 por ciento del PIB) para 2030 o una inversión anual de 5,4 billones de dólares EE.UU. (4,2 por ciento del PIB) para 2035 a fin de colmar las grandes lagunas de cobertura en las licencias para cuidados, las pausas para la lactancia y los servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración daría como resultado un PIB que superaría su nivel de referencia proyectado en 3,7 billones de dólares EE.UU. para 2030 (3,4 por ciento de aumento) y en 4,5 billones de dólares EE.UU. para 2035 (3,6 por ciento de aumento). Los ingresos fiscales procedentes del aumento de los ingresos y del empleo también aumentarían, reduciendo las necesidades de financiación de todas las políticas desde el 4,2 por ciento del PIB (antes de impuestos) hasta el 3,2 por ciento neto del PIB (después de impuestos) en 2035 (o

sea, 4,2 billones de dólares EE.UU. después de impuestos)¹⁸. La proporción del esfuerzo de gasto necesario que puede recuperarse gracias a los ingresos fiscales a corto plazo varía entre el 9 por ciento en los Estados Árabes (Arabia Saudita, país de impuestos bajos) y el 36 por ciento en Europa. Obsérvese que si se incluyeran los efectos inducidos estos porcentajes de “recuperación” podrían alcanzar hasta dos tercios en algunos países europeos.

Si bien los beneficios transformadores se extienden más allá de las cuestiones financieras, para financiar las inversiones más allá de estos ingresos fiscales inmediatos haría falta la movilización de diversos recursos, como la aplicación en los países de reformas fiscales que fueran progresivas para aumentar la base impositiva (incluyendo la cobertura de la seguridad social) hasta la cooperación internacional para reestructurar la deuda y luchar contra la corrupción y los flujos financieros ilícitos (Durán-Valverde *et al.* 2020; Schmitt y Bierbaum 2022). Estos cambios se producirían de forma gradual, dejando atrás las posturas que se suelen adoptar consistentes en soluciones de mercado de índole privada o en recurrir al trabajo de cuidados no remunerado. Cabe así esperar que se genere un círculo virtuoso. A medida que se alivian los aprietos de los cuidados, las mujeres pueden seguir vinculadas al mercado de trabajo y mejorar sus ingresos. Es mucho más probable que esto ocurra gracias a inversiones directas en servicios de cuidados que mediante transferencias monetarias para pagar dichos servicios en el mercado. Una mayor vinculación con el mercado de trabajo aportaría más ingresos fiscales para ayudar a financiar la prestación de servicios de cuidados y de licencias. Al mismo tiempo, se crea más empleo formal, ampliando aún más la base fiscal¹⁹. Esto permitiría realizar reformas fiscales estructurales transitando por una senda sostenible sin asfixiar el empleo, contribuyendo a que con el tiempo se amortice la inversión.

Más allá de estrictas consideraciones económicas de beneficios en materia fiscal y de empleo, como quedó claro durante la pandemia, hay un elemento convincente que esgrimir, basado en derechos y de índole existencial, en favor de la necesidad de seguir invirtiendo en políticas de cuidado transformadoras que

ofrezcan servicios de cuidado de alta calidad: una economía, no digamos ya una sociedad, no puede funcionar y ser sostenida sin la aportación de los cuidados adecuados que garanticen el bienestar de quienes prestan y reciben los cuidados. Ignorar las necesidades de cuidados de millones de personas en todo el mundo y la enorme contribución del trabajo de cuidados, remunerado o no, a las actividades económicas lucrativas es tan peligroso como ignorar el daño que la esfera “productiva” de la economía inflige al medio ambiente. Por lo tanto, la cuestión principal debería ser si podemos permitirnos no prestar cuidados, en lugar de preocuparnos de si los gobiernos pueden permitirse o no la prestación de cuidados públicos.

Acelerar el apoyo a la inversión en la economía del cuidado

La inversión en la economía del cuidado es una piedra angular del programa transformador para la igualdad de género que reclaman los mandantes tripartitos de la OIT. Basándose en el diagnóstico de este informe, en las recomendaciones políticas contenidas en él y en los argumentos en favor de invertir, la OIT entablará diálogos sobre política nacional en determinados países para ayudar a los mandantes de la OIT a:

- ▶ mejorar su capacidad estadística para medir la carga de trabajo total, tanto en actividades remuneradas como en las no remuneradas, incluso mediante la incorporación de módulos simples sobre el uso de tiempo a las encuestas existentes de población activa (OIT 2021k);
- ▶ determinar las necesidades de cuidados de las poblaciones destinatarias, y evaluar y promover inversiones en la economía del cuidado, incluso en la infraestructura pertinente para la prestación de cuidados y mediante la creación de oportunidades de empleo decente directamente en los sectores de la economía del cuidado e indirectamente en otros sectores;

18 Las cifras para 2030 suponen una reducción del gasto desde el 4 por ciento del PIB antes de impuestos hasta el 3 por ciento después de impuestos (3,4 billones de dólares EE.UU.).

19 En este ejercicio no se ha simulado el efecto de creación de puestos de trabajo formales en el sector de los cuidados (y, por tanto, la expectativa de atraer ingresos gracias a los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social). Por lo tanto, las estimaciones de ingresos fiscales se calculan por lo bajo en los países con una gran proporción de empleo informal

- ▶ desarrollar su capacidad fiscal, reglamentaria y técnica para diseñar, financiar y poner en práctica políticas inclusivas de cuidados que abarquen las licencias y protecciones de maternidad, paternidad y parental en general, los servicios de cuidados y las prestaciones de la protección social relacionadas con los cuidados;
- ▶ diseñar programas basados en derechos, a través del diálogo social, para subsanar los déficits de trabajo decente en la economía del cuidado, particularmente entre los trabajadores del cuidado;
- ▶ mejorar la capacidad de los interlocutores sociales para contribuir al desarrollo y la aplicación de políticas para lograr un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares (OIT 2020h).

Esta acción aportará su contribución directa a las agendas de la OIT y de la ONU sobre la economía del cuidado, incluida la Alianza Global para el Cuidado. A este respecto, en el recuadro 9.2 se resumen las áreas programáticas de la agenda de la OIT sobre inversiones en los cuidados destinadas a asistencia técnica y creación de capacidades.

▶ Recuadro 9.2. Ámbitos de actuación de la OIT en apoyo de los conjuntos transformadores de políticas de cuidados

Recopilación de conocimientos y datos y sensibilización

- ▶ Conocimiento basado en datos empíricos para colmar las principales lagunas de que adolecen los estudios, por ejemplo la relación entre el trabajo de cuidados y las transiciones justas.
- ▶ Estadísticas y medición del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado y su impacto en el mundo del trabajo.
- ▶ Sensibilización para que se reconozca el derecho al cuidado como una responsabilidad colectiva (en contraposición a la responsabilidad única o principal de las mujeres y las niñas) y para que se protejan los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado.

- ▶ Involucrar a los hombres y a los niños y a otros actores sociales en los planos doméstico, comunitario, empresarial y nacional y en los medios de comunicación para cuestionar las normas de género y promover la masculinidad positiva.

Diseño y aplicación de políticas y servicios de cuidados

- ▶ Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo de la OIT.
- ▶ Reformas legales y políticas sobre políticas y servicios de cuidados para apoyar a las trabajadoras y trabajadores del cuidado no remunerados en el mundo laboral.
- ▶ Estrategias de ampliación de la protección social con perspectiva de género para

reducir las vulnerabilidades económicas y sociales, con un especial énfasis en las categorías de trabajadoras y trabajadores excluidas.

- ▶ Protección laboral y condiciones de trabajo decentes, incluida la transición a la formalidad de quienes trabajan en el sector de los cuidados (trabajadoras y trabajadores domésticos, maestros, personal del cuidado infantil, de cuidados de larga duración y sanitarios, incluidos los cuidadores de inmigrantes).

Costes de políticas y servicios de cuidados

- ▶ Diseño y financiación de las prestaciones y servicios de protección social relacionados con los cuidados.
- ▶ Diseño y financiación de políticas de empleo para la generación de empleos de cuidados.

Mejora de capacidades

- ▶ Desarrollar las capacidades de los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores para reconocer y valorar el trabajo de cuidados no remunerado y remunerado y ocuparse de ello en la elaboración de políticas.
- ▶ Desarrollar las capacidades y los marcos institucionales para definir, reconocer y valorar las competencias y aptitudes en materia de cuidados.
- ▶ Formación, titulaciones y profesionalización de las trabajadoras y trabajadores del cuidado.

- ▶ Ayudar a las empresas y a las emprendedoras con políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

- ▶ Desarrollo de la economía social y solidaria, por ejemplo cooperativas y sistemas de mercado en el trabajo de cuidados.

Fortalecimiento de la representación y el diálogo social

- ▶ Consolidar el derecho de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado remunerados a organizarse y negociar colectivamente.

- ▶ Garantizar la representación de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado en las organizaciones de trabajadores y de empleadores y su participación en los diálogos sociales.

- ▶ Promover la participación y el liderazgo de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado remunerados y no remunerados en la toma de decisiones, incluso en las instituciones de protección social y de formación y en otros mecanismos de diseño de políticas y de rendición de cuentas.

- ▶ Apoyar la defensa y la movilización social de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado y de las organizaciones, redes y movimientos de derechos de las mujeres, la infancia y la juventud, incluidas las jóvenes feministas, para inscribir en las agendas nacionales las cuestiones relativas al trabajo de los cuidados.

▶ 9.4. Conclusión

La pandemia del COVID-19 ha tenido consecuencias dramáticas en las sociedades y economías de todo el mundo y ha puesto en tela de juicio la dependencia excesiva que los sistemas de cuidados tienen en el trabajo no remunerado, en su mayoría realizado por mujeres. A pesar del claro compromiso que hay en las agendas globales, los progresos y los retos expuestos en el presente informe apuntan a un diagnóstico desalentador sobre el estado de las políticas de cuidados en todo el mundo e instan a una acción inmediata y transformadora a nivel nacional. Con la excepción de unos pocos pioneros en el Sur Global, sólo recientemente se ha comenzado en las agendas nacionales a situar los cuidados como una prioridad de las leyes, políticas y presupuestos nacionales; ello se ha hecho, por un lado, como parte de los esfuerzos incipientes para construir sistemas nacionales de cuidados y, de manera más limitada, en tanto que componente de las respuestas a la crisis de COVID-19 (Martínez y Siddharth 2021). Las razones de este estado de cosas son múltiples. Tienen que ver tanto con las dimensiones multifacéticas y culturales de los cuidados como con la necesidad de mejorar las capacidades y los recursos para transformar el actual sistema de cuidados. Para superar esta situación, es necesario un compromiso político para priorizar las inversiones públicas y privadas en la economía del cuidado y para crear un espacio fiscal para los cuidados como parte de las agendas nacionales transformadoras para la igualdad de género y la protección social.

En un momento en que el mundo se encuentra en una encrucijada histórica, el Secretario General de las Naciones Unidas ha hecho un llamamiento para renovar el contrato social entre los gobiernos y sus pueblos y dentro de las sociedades (Naciones Unidas 2021). Una recuperación basada en los cuidados y centrada en las personas y en el planeta no solo es necesaria para abordar los déficits de cuidados en todo el mundo, sino también, y de manera más fundamental, para replantear la economía del cuidado y transformar los sistemas para su prestación. El presente informe muestra que existen sólidos argumentos para invertir en el logro progresivo del acceso

universal a políticas de cuidados transformadoras para todos los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares en todo el mundo. Sostiene que dar prioridad a inversiones que beneficien y eleven el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado es intrínseco a este cambio de paradigma, que también implica la promoción de una economía sostenible y una transición justa que sitúe la igualdad de género en su centro (Novello 2021). Situar las inversiones en el marco de la reorganización colectiva de los cuidados como otra dimensión de la sostenibilidad garantizaría que en los futuros planes de estímulo y crecimiento económico se aborden las brechas actuales y futuras en materia de cuidados, y que las respuestas políticas a los cuidados y al medio ambiente estén integradas y aumenten la resiliencia, la prosperidad y el bienestar para todos (Martínez y Siddharth 2021).

Invertir en políticas de cuidados es un compromiso audaz que gobiernos, trabajadores y empleadores deben asumir para lograr una recuperación significativa de la pandemia del COVID-19 y un rápido progreso. Este informe ha puesto de manifiesto que para que mujeres y hombres se desempeñen con igualdad en el mundo del trabajo hacen falta conjuntos transformadores de licencias y servicios de cuidados que garanticen a todas las personas que presten cuidados una continuidad en su prestación desde el embarazo hasta la vejez.

Este camino hacia la inversión en políticas de cuidados transformadoras puede hacerse realidad a través del diálogo social nacional con gobiernos, empleadores y trabajadores y sus organizaciones representativas, el sector privado, la sociedad civil, organismos de Naciones Unidas y otras partes interesadas pertinentes, como universidades y círculos filantrópicos. Es esencial que quienes prestan y reciben cuidados tengan voz y estén representados. El programa de cuidados de la OIT, como se expone en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo y en el Llamamiento a la acción, ofrece una potente plataforma para ampliar y acelerar los avances en este ámbito. El tripartismo y el

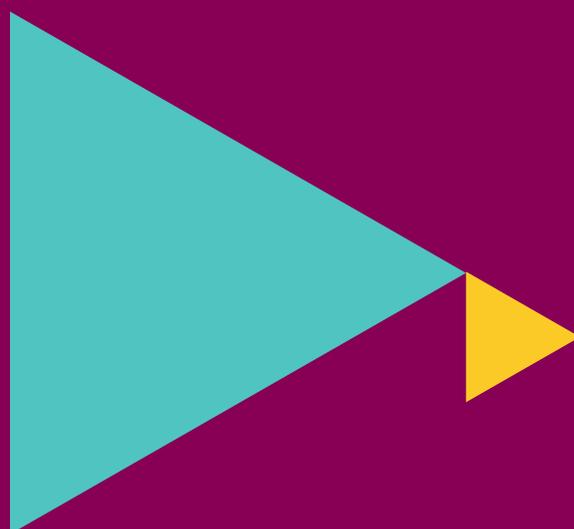
diálogo social son fundamentales para generar la voluntad política de explorar todas las opciones posibles de espacio fiscal para ampliar las inversiones públicas en los cuidados. Es de esperar que el presente informe impulse las consultas nacionales con los representantes

de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para sentar las bases de un futuro en el que los cuidados sean una prioridad y para construir vías de avance para conseguir un mundo del trabajo mejor y con mayor igualdad de género.





Anexo. Datos por país, definiciones, metodología y fuentes



► Cuadro A.1. Licencia de maternidad

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
África												
Norte de África												
Argelia	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Egipto	90 días (13 semanas)	No	100	Sólo el seguro social		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, a resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Libia	14 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		Conforme	Sí (seguro social)	No	Embarazo, licencia	No se especifica	No garantizado	No hay prohibición
Marruecos	14 semanas	No	100 (hasta un máximo de 1.812,98 dirhams por mes)	Sólo el seguro social	2011	Conforme	Se excluye a ciertas trabajadoras autónomas ¹	No	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Sudán	8 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Túnez	30 días (4 semanas)	No	66,7	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No prevista
África Subsahariana												
Angola	13 semanas (3 meses)	No	100	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Benin	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social	2012	Conforme	No	No	Embarazo, licencia, a resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Botswana	12 semanas	No	50	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Burkina Faso	14 semanas	No	100 con un tope (600.000 francos CFA por mes son las ganancias máximas mensuales para el cálculo)	Sólo el seguro social	2013	Conforme	No	No	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Burundi	12 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, a resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Cabo Verde	9 semanas (60 días)	En circunstancias excepcionales	90	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
África												
África Subsahariana												
Camerún	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	No	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
República Centrafricana	14 semanas	No	50	Sólo el seguro social		No conforme	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Chad	14 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		Conforme	No	No	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Comoras	14 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Congo	15 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		Conforme	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Côte d'Ivoire	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	No	No ²	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
República Democrática del Congo	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí (voluntaria)	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Explícita
Djibouti	14 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador	2020	Conforme	No	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Guinea Ecuatorial	12 semanas	No	75	Sólo el seguro social		No conforme	Sí (voluntaria)	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Eritrea	9 semanas (60 días)	No	Se remunera (monto sin determinar)	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Licencia, a resultados de	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto ³	No hay prohibición
Eswatini	12 semanas (2 remuneradas)	No	100 durante 2 semanas	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Etiopía	17 semanas (120 días)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Gabón	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Gambia	26 semanas (6 meses) ⁴	No	100 ⁵	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Ghana	12 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, a resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
África												
África Subsahariana												
Guinea	14 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		Conforme	No	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Guinea-Bissau	9 semanas (60 días)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	Sí (voluntaria)	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Kenya	13 semanas (3 meses)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Lesotho	12 semanas	No	100 ⁶	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Liberia	14 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Madagascar	14 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		Conforme	No	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Malawi	8 semanas ⁷	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Mali	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social	2008	Conforme	Sí (voluntaria)	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Mauritania	14 semanas	No	100 con un tope (7.000 ouguiyas por mes)	Sólo el seguro social		Conforme	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Mauricio	14 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador	2019	No conforme	No	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Mozambique	9 semanas (60 días)	No	100	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Namibia	12 semanas	No ⁸	100 con un tope of 13.000 dólares de Namibia al mes	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		No conforme	Sí (voluntaria)	No	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Níger	14 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador ⁹	2019	Conforme	No	No	Embarazo	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Nigeria	12 semanas	No	50	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
África												
África Subsahariana												
Rwanda	12 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador ¹⁰		No conforme	No	No	Licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Santo Tomé y Príncipe	14 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social	2017	Conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Senegal	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social	2017	Conforme	No (salvo para mujeres casadas con hombres asegurados)	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Seychelles	28 semanas (16 remuneras y 12 no remuneradas)	En circunstancias excepcionales	100 durante 16 semanas	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		Conforme	Sí	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Sierra Leona	12 semanas (84 días) ¹¹	No	0	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Somalia	14 semanas	No	50	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Sudáfrica	17 semanas (4 meses)	No	66 con un tope (14,872 rand por mes)	Sólo el seguro social		No conforme	No	Sí (10 semanas, también para parejas del mismo sexo)	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Sudán del Sur	13 semanas (90 días)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	90 días	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Explícita
Togo	14 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		Conforme	Sí	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Uganda	12 semanas (60 días laborables)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
República Unida de Tanzania	12 semanas (84 días)	No	A tanto alzado	Sólo el seguro social		No conforme	Sí (voluntaria)	No	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Zambia	14 semanas	No	100 ¹²	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Zimbabwe	14 semanas (98 días)	No	100 ¹³	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	No hay protección	No le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Américas												
América Latina y el Caribe												
Antigua y Barbuda	13 semanas ¹⁴	No	60	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	No hay protección	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Argentina	13 semanas (90 días)	No	100	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	Sí (pero sólo se otorga mediante acción judicial)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Explícita
Bahamas	12 semanas	No	100	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Barbados	12 semanas	No	100 con un tope (la prestación semanal máxima por maternidad es de 1.112 dólares de Barbados)	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Belize	14 semanas	No	80 con un tope (la prestación semanal máxima es de 384,00 dólares de Belice)	Sólo el seguro social	2005	Conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, a resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Bolivia (Estado Plurinacional de)	13 semanas (90 días)	No	90	Sólo el seguro social		No conforme	Sí (voluntaria)	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Brasil	17 semanas (120 días)	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Explícita
Islas Vírgenes Británicas	13 semanas	No	66,7 con un tope (\$837 a la semana)	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	No garantizado	Explícita
Chile	18 semanas	Sí (6 semanas); en circunstancias excepcionales (toda)	100 con un tope (UF73,20 por mes)	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Colombia	18 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Costa Rica	17 semanas (4 meses)	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Cuba	18 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social	2004	Conforme	No	No se encontró información	Licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
República Dominicana	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social	2016	Conforme	No	No se encontró información	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Américas												
América Latina y el Caribe												
Ecuador	12 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		No conforme	Sí	Sí (15 días)	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
El Salvador	16 semanas	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí (voluntaria)	Sí (3 días)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Explícita
Guatemala	12 semanas (84 días)	No	100	Sólo el seguro social		No conforme	No	Sí (54 días)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Guyana	13 semanas ¹⁵	No	70	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, a resultados de	No le incumbe al empleador ¹⁶	No garantizado	Implícita
Haití	12 semanas	No	100	Sólo el seguro social		No conforme	Sí (voluntaria)	No	Embarazo	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Honduras	12 semanas (84 días)	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Jamaica	12 semanas (8 remuneradas)	No	100 (8 semanas)	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
México	12 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social		No conforme	No	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Explícita
Nicaragua	12 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		No conforme	Sí (voluntaria)	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	Explícita
Panamá	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí (voluntaria)	Sí (4 semanas)	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	No garantizado	Explícita
Paraguay	18 semanas	En circunstancias excepcionales ¹⁷	100	Sólo el seguro social		Conforme	No	Sí (sólo para la madre)	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Perú	14 semanas (98 días)	En circunstancias excepcionales	100 con un tope (No se especifica en la AISS)	Sólo el seguro social	2016	Conforme	Sí (voluntaria)	Sí (30 días)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Saint Kitts y Nevis	13 semanas	No	65	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Santa Lucía	13 semanas	No	65	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Américas												
América Latina y el Caribe												
Santa Lucía	13 semanas	No	65	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
San Vicente y las Granadinas	13 semanas	No	65	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, a resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado ⁸	No hay prohibición
Suriname	16 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social		Conforme	No	Sí (6 semanas)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Trinidad y Tabago	14 semanas	No	100	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador ¹⁹		Conforme	No	No	Embarazo, a resultados de	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Uruguay	14 semanas	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí (6 semanas)	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Venezuela (República Bolivariana de)	26 semanas	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí (voluntaria)	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Explícita
América del Norte												
Canadá	17 semanas	No	55 con un tope durante 15 semanas (hasta 595 dólares canadienses por semana; hasta 1.204 dólares canadienses durante 15 semanas en Quebec)	Sólo el seguro social		No conforme	Sí (voluntaria)	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Estados Unidos de América	12 semanas	No	0 ²⁰	La normativa no prevé una prestación pecuniaria periódica		No conforme	No	Sí	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Estados Árabes												
Bahrein	11 semanas (75 días – 60 remunerados, 15 no remunerados)	No	100 (60 días)	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Iraq	14 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador		Conforme	No	No	Licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Jordania	10 semanas	No	100	Sólo el seguro social		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	No se encontró información	No garantizado	No hay prohibición

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Estados Árabes												
Kuwait	27 semanas (70 días más 4 meses no remunerados)	No	100 durante 70 días; 0 durante los 4 meses restantes	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Líbano	7 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	No se encontró información	No garantizado	No hay prohibición
Omán	7 semanas (50 días)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Qatar	7 semanas (50 días)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Arabia Saudita	10 semanas	No	50-100 ²¹	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
República Árabe Siria	21 semanas (120 días (por primer hijo), 90 días (por segundo hijo), 75 días (por tercer hijo) más un mes de licencia no remunerada)	No	100 durante 120 días	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Emiratos Árabes Unidos	6 semanas (45 días)	No	100 ²²	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Yemen	10 semanas (70 días)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Asia y el Pacífico												
Asia Oriental												
China	14 semanas (98 días)	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí (voluntaria)	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Hong Kong, China	14 semanas	No	80	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Japón	14 semanas	No	66,7 con un tope (muy elevado, aunque no se especifica)	Sólo el seguro social		Conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Mongolia	17 semanas (120 días)	No	70	Seguro social y régimen no contributivo		Conforme	Sí (voluntaria)	Sí (60 días)	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Explícita
República de Corea	13 semanas (90 días)	No	100 durante 60 días, 100 hasta el tope (2.000.000 won) durante los últimos 30 días	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Asia y el Pacífico												
Asia Sudoriental y el Pacífico												
Australia	52 semanas (18 semanas pagadas al cuidador principal) ²³	Sí; en circunstancias excepcionales (remuneradas 12 semanas)	Prestación a tanto alzado (salario mínimo federal) de 740 dólares australianos por semana	Únicamente régimen no contributivo		No evaluable	Sí	Sí	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Brunei Darussalam	15 semanas (13 remuneradas)	No	100 (durante 13 semanas)	Responsabilidad del empleador y régimen no contributivo		Conforme	No	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Camboya	13 semanas (90 días)	No	120	Régimen contributivo y responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Fiji	14 semanas (98 días)	No	100	Responsabilidad del empleador ²⁴		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Indonesia	13 semanas (3 meses)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
República Democrática Popular Lao	15 semanas (105 días)	No	80	Sólo el seguro social		Conforme	Sí (voluntaria)	No	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado	Explícita
Malasia	9 semanas (60 días)	No ²⁵	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	No se encontró información	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Myanmar	14 semanas	No	70	Sólo el seguro social		Conforme	Sí (voluntaria)	Sí	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Nueva Zelanda	26 semanas	Sí, toda (incluye a la pareja del mismo sexo o al cuidador real)	100 con un tope (585,80 dólares neozelandeses por semana antes de impuestos)	Únicamente régimen no contributivo		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Papua New Guinea	6 semanas (de ser necesarias para hospitalización previa al confinamiento y 6 semanas después)	No	0	La normativa no prevé una prestación pecuniaria periódica		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, a resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Filipinas	19 semanas (135 días – 105 remunerados)	Sí (7 días); en circunstancias excepcionales (toda)	100 durante 105 días	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Asia y el Pacífico												
Asia Sudoriental y el Pacífico												
Samoa	6 semanas	No	66,7	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, período adicional, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Singapur	16 semanas ²⁶	Sí (4 semanas)	100 para primer y segundo hijo (100 para tercer hijo con un tope de 10.000 dólares de Singapur por período de cuatro semanas)	Responsabilidad del empleador y régimen no contributivo ²⁷		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Islas Salomón	12 semanas	No	25	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Tailandia	13 semanas (no más de 90 días)	No	100 durante 45 días, 50 durante los últimos 45 días (seguro social)	Sólo el seguro social		No conforme	Sí ²⁸	No	Embarazo	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Timor-Leste	12 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social		No conforme	Sí	No ²⁹	Embarazo	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Tonga	-	-	-	La normativa no prevé una prestación pecuniaria periódica		No conforme	-	-	-	-	-	No hay prohibición
Vanuatu	12 semanas	No	66	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Viet Nam	26 semanas (6 meses)	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social		Conforme	No	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Asia Meridional												
Afganistán	13 semanas (90 días)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado ³⁰	Implícita
Bangladesh	16 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Bhután	8 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
India	26 semanas	No	100	Sólo el seguro social ³¹		Conforme	No	Sí (12 semanas)	Licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Asia y el Pacífico												
Asia Meridional												
Irán (República Islámica del)	39 semanas (9 meses)	No	66	Sólo el seguro social		No conforme	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Maldivas	9 semanas (60 días)	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Nepal	14 semanas (60 días remunerados)	En circunstancias excepcionales (38 días no remunerados)	100 (durante 60 días); no remunerada (durante 38 días)	Sólo el seguro social		No conforme	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Pakistán	12 semanas	No	100	Sólo el seguro social		No conforme	No	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Sri Lanka	12 semanas (84 días)	No	6/7 o 100 ³²	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Europa y Asia Central												
Asia Central y Occidental												
Armenia	20 semanas (140 días)	No	100 con un tope	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Azerbaiyán	18 semanas (126 días)	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social	2010	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Chipre	18 semanas	No	72	Sólo el seguro social	2005	Conforme	Sí	Sí (16 semanas)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Georgia	104 semanas (730 días naturales (183 días naturales remuneradas)) ³³	No	100 con un tope (1.000 lari al día)	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Explícita
Israel	26 semanas (15 remuneradas)	Sí (20 semanas); en circunstancias excepcionales (toda)	100 con un tope las 15 primeras semanas (límite superior del quintuplo del salario medio (€371,95) por día). 0 durante 11 semanas	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Kazajstán	18 semanas (126 días)	No	100	Sólo el seguro social	2012	Conforme	No	Sí (56 días)	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Europa y Asia Central												
Asia Central y Occidental												
Kirguistán	18 semanas (126 días)	En circunstancias excepcionales	100 durante los 10 primeros días; a tanto alzado durante otros 116 días (10 veces la tarifa básica. La tarifa básica es de 100 soms al mes)	Sólo el seguro social		No evaluable	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Tayikistán	20 semanas (140 días)	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	No ³⁴	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Turquía	16 semanas	No	66,7	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí (3 días)	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Turkmenistán	16 semanas (112 días)	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social		Conforme	No	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No se encontró información	No garantizado	Implícita
Uzbekistán	18 semanas (126 días)	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social		Conforme	No	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Europa Oriental												
Belarús	18 semanas (126 días)	En circunstancias excepcionales	100 con un tope (el triple del salario mensual medio nacional – en mayo de 2021 el salario medio es de 1.419,6 rublos de Belarús)	Sólo el seguro social	2004	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Bulgaria	58 semanas (410 días)	Sí (275 días) (una vez el hijo cumple los 6 meses)	90 con un tope (ingreso mensual máximo del seguro de 3.000 lev)	Sólo el seguro social	2001	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Chequia	28 semanas	Sí (16 semanas)	70 con un tope (42.720 coronas por mes)	Sólo el seguro social	2017	Conforme	Sí (voluntaria)	Sí	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Hungría	24 semanas	En circunstancias excepcionales	70	Sólo el seguro social	2003	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Polonia	20 semanas	Sí (6 semanas), en circunstancias excepcionales 12 semanas	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
República de Moldova	18 semanas (126 días)	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social	2006	Conforme	Sí	Sí (56 días naturales)	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Rumania	18 semanas (126 días)	En circunstancias excepcionales	85	Sólo el seguro social	2002	Conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Explícita

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Europa y Asia Central												
Europa Oriental												
Federación de Rusia	20 semanas (140 días)	En circunstancias excepcionales	100 con un tope (70.042 rublos por mes)	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Eslovaquia	34 semanas	En circunstancias excepcionales	75 con un tope (€1.549 por mes)	Sólo el seguro social	2000	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Explícita
Ucrania	18 semanas (126 días)	En circunstancias excepcionales ³⁵	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No se encontró información	No garantizado	Implícita
Europa Septentrional, Meridional y Occidental												
Albania	52 semanas (365 días)	Sí (267)	80 (durante los primeros 185 días; 50 durante los demás días)	Sólo el seguro social	2004	Conforme	Sí	Sí (al menos 28 días)	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Explícita
Andorra	20 semanas	Sí (desde la sexta semana)	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, a resultados de	No se encontró información	Sí	No hay prohibición
Austria	16 semanas	No	100	Sólo el seguro social	2004	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición*
Bélgica	15 semanas	Sí	82 (durante los primeros 30 días); 75 con un tope (€139,7388 al día) (desde el 31º día hasta 15 semanas)	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí (7 semanas a cada progenitor)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	No hay prohibición
Bosnia y Herzegovina	52 semanas (1 año) ³⁶	Sí (después de 42 días), en circunstancias excepcionales (toda)	40-100 según el cantón	Sólo el seguro social	2010	Conforme	No	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Croacia	30 semanas (6 meses y 28 días)	Sí (3 meses); en circunstancias excepcionales (toda)	100	Seguro social y régimen no contributivo		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Explícita
Dinamarca	18 semanas	En circunstancias excepcionales	100 con un tope (4.405 coronas por semana para empleadas a tiempo total, antes de impuestos)	Únicamente régimen no contributivo		Conforme	Sí	Sí (14 semanas)	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Estonia	20 semanas (140 días)	No	100	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí (70 días)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Europa y Asia Central												
Europa Septentrional, Meridional y Occidental												
Finlandia	18 semanas (105 días laborables (una semana natural consta de seis días laborables))	En circunstancias excepcionales	90 con un tope (€59.444 anualmente)	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Francia	16 semanas	En circunstancias excepcionales	100 con un tope (€3.377 mensualmente)	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Explícita
Alemania	14 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social	2021	Conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado ³⁷	Implícita
Grecia	43 semanas (17 semanas de maternidad seguidas de 6 meses de licencia especial)	No	100 con un tope durante 17 semanas (no puede superar las otorgadas a personas aseguradas que pertenecen a la clase superior del seguro IKA); prestación a tanto alzado durante los 6 meses siguientes (salario mínimo diario acordado en el convenio colectivo general nacional)	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Islandia	20 semanas (4,5 meses)	En circunstancias excepcionales	80 con un tope (600 000 coronas por mes)	Seguro social y régimen no contributivo		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Irlanda	42 semanas	En circunstancias excepcionales	Prestación a tanto alzado durante 26 semanas (€245 por semana)	Sólo el seguro social		No evaluable	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Italia	22 semanas (5 meses)	Sí (1 día), en circunstancias excepcionales	80	Sólo el seguro social	2001	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Letonia	16 semanas (112 días)	En circunstancias excepcionales	80	Sólo el seguro social	2009	Conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Lituania	18 semanas (126 días)	No	77,58	Sólo el seguro social	2003	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Luxemburgo	20 semanas	No	100 con un tope (€10.709,97 por mes)	Sólo el seguro social	2008	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Europa y Asia Central												
Europa Septentrional, Meridional y Occidental												
Malta	18 semanas	No	100 (durante 14 semanas), prestación a tanto alzado durante las 4 semanas restantes (€179,33 por semana)	Responsabilidad del empleador y régimen no contributivo		No evaluable	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador ³⁸	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Mónaco	16 semanas	En circunstancias excepcionales	90 con un tope (€255 al día)	Sólo el seguro social		Conforme	Sí (sistema especial)	Sí (8 semanas)	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Explícita
Montenegro	14 semanas (98 días)	En circunstancias excepcionales	100 ³⁹	Sólo el seguro social	2012	Conforme	Sí	No	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Explícita
Países Bajos	16 semanas	En circunstancias excepcionales	100 con un tope (€209,26 al día)	Sólo el seguro social	2009	Conforme	Sí	Sí (6 semanas para cada progenitor)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado	Implícita
Macedonia del Norte	39 semanas (9 meses)	Sí	100	Sólo el seguro social	2012	Conforme	Sí	Sí (6 meses)	Embarazo, licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita
Noruega	18 semanas (o 22 semanas)	En circunstancias excepcionales	100 con un tope (seis veces el pago de la prestación del seguro básico nacional) (u 80% durante 22 semanas)	Sólo el seguro social	2015	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Explícita
Portugal	17 semanas (120 días (o 150 días)) ⁴⁰	Sí (lo que quede de licencia se puede dividir entre los progenitores por acuerdo mutuo)	100 (u 80 durante 150 días)	Seguro social y régimen no contributivo	2012	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Explícita
San Marino	21 semanas (150 días)	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social	2019	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, a resultas de	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Serbia	20 semanas (120 días)	En circunstancias excepcionales	66,7 con un tope (tres veces el salario mensual bruto medio del país, 197.598 dinares)	Sólo el seguro social	2010	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	Explícita
Eslovenia	15 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social	2010	Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente ⁴¹	Explícita

País	Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
Europa y Asia Central												
Europa Septentrional, Meridional y Occidental												
España	16 semanas	Sí (2 semanas); en circunstancias excepcionales (toda)	100 con un tope (€4.070.10 al mes)	Sólo el seguro social		Conforme	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Suecia	14 semanas	No	77,6 con un tope (465.000 coronas por año o 38.750 coronas por mes)	Seguro social y régimen no contributivo		Conforme	Sí	No	Licencia, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	No hay prohibición
Suiza	14 semanas	No	80 con un tope (CHF196 por día)	Sólo el seguro social ⁴²	2014	Conforme	Sí	No	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	52 semanas (39 remuneradas)	Sí (50 semanas)	Las primeras 6 semanas se pagan al 90% sin ningún límite superior. Las 33 siguientes a un monto de entre un tanto alzado de £151.20 o el 90% de los ingresos brutos semanales medios. Las otras 13 semanas no se remuneran.	Seguro social y régimen no contributivo ⁴³		No evaluable	Sí	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente	Implícita

Nota: 185 países y territorios. – = No hay licencia de maternidad.

Fuente: Recopilado por los autores a partir de la legislación nacional.

Notas metodológicas

La información legal de este apéndice se refiere a las disposiciones generales habituales sobre licencia de maternidad para partos únicos y sin complicaciones que establece la legislación a nivel nacional para las trabajadoras del sector privado. No abarca las numerosas disposiciones o excepciones que la ley suele establecer para sectores, categorías de trabajadoras o circunstancias específicas, como por ejemplo para los partos múltiples, las enfermedades y complicaciones, las madres solteras o el número de partos, entre otros. En el caso de los Estados federales, se informa de la legislación federal.

Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional

A menos que se especifique otra cosa, la duración de la licencia de maternidad en días se entiende como días “consecutivos” o “naturales”, ya que la licencia de maternidad suele concederse durante un período consecutivo.

Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres

“Sí” indica que las madres pueden transferir la totalidad o parte de la licencia de maternidad a los padres de conformidad con el Párrafo 10 (1 y 2) de la Recomendación núm. 191. El tramo de la licencia que se puede transferir se indica entre paréntesis. “Circunstancias excepcionales” indica que las madres pueden transferir al padre una parte (indicada entre paréntesis) o la totalidad (no se indica la cantidad) de la licencia en caso de circunstancias excepcionales como fallecimiento o enfermedad.

Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)

Sobre la base del artículo 6 del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el monto de las prestaciones pecuniarias se expresa en forma de porcentaje de las ganancias de la trabajadora antes del comienzo de la licencia de maternidad o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones. Además, la clasificación tiene en cuenta la duración de la licencia de maternidad. En algunos países, el pago de las prestaciones está limitado hasta un máximo o se concede una prestación a tanto alzado independientemente de los ingresos anteriores. En otros países, el monto de la prestación pecuniaria disminuye a lo largo del período de la licencia de maternidad.

Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad

Sobre la base del artículo 6 del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se clasifica a los países según que financien estas prestaciones a través de:

- ▶ el seguro social (régimen contributivo);
- ▶ la asistencia social (régimen no contributivo, financiado con los impuestos generales)
- ▶ el empleador (“responsabilidad del empleador”);
- ▶ una combinación de estos sistemas (“sistema mixto”).

La **responsabilidad del empleador** comprende los sistemas en los que los empleadores son responsables por ley del pago completo de las ganancias anteriores de las trabajadoras con licencia de maternidad. También comprende los sistemas mixtos en los que los empleadores son responsables del pago de al menos un tercio de las ganancias anteriores.

Un **sistema mixto** podría implicar un pago inicial por el empleador seguido de un reembolso parcial con cargo al seguro social o a fondos públicos. Los sistemas mixtos también podrían prever que el empleador pague la diferencia entre la prestación del seguro social y las ganancias anteriores de la trabajadora. Algunos sistemas estipulan que el empleador ha de asumir los pagos de las trabajadoras que no están

cubiertas por la seguridad social. A efectos del presente informe, las prestaciones pagadas a estas últimas se clasifican como financiadas por la seguridad social.

Ratificación del Convenio núm. 183

Año de ratificación por el país en cuestión, si procede.

Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183

Las legislaciones nacionales sobre licencia de maternidad conformes con el Convenio núm. 183 de la OIT deberían prever: licencia de no menos de 14 semanas; y prestaciones monetarias por un monto equivalente a por lo menos dos tercios de las ganancias anteriores (a los efectos del presente informe calculado como el 67 por ciento de las ganancias anteriores); y además, estas prestaciones pecuniarias deberían pagarse preferentemente a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos, y en la previsión de prestaciones pecuniarias de la licencia de maternidad debería incluirse a las trabajadoras autónomas.

Cuando la fuente de financiación de la prestación por licencia de maternidad es responsabilidad del empleador, o cuando el régimen del seguro social o de financiación estatal no incluye a las trabajadoras autónomas, el indicador se expresa con un "No". Cuando el régimen del seguro social o de financiación estatal incluye obligatoriamente a las trabajadoras autónomas, el indicador se expresa con un "Sí". "Voluntario" (añadido entre paréntesis) indica que la ley dispone prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para personas que trabajan como autónomas sólo a título no obligatorio.

Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos

"Sí" indica que la legislación prevé explícitamente que la licencia sea aplicable a los progenitores adoptivos. "No" indica que la legislación no prevé explícitamente que la licencia sea aplicable a los progenitores adoptivos.

Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido

- ▶ Embarazo = Las trabajadoras están protegidas contra el despido durante el embarazo.
- ▶ Licencia = Las trabajadoras están protegidas contra el despido durante la licencia de maternidad.
- ▶ Período adicional = Las trabajadoras están protegidas contra el despido durante un período al retornar al trabajo tras la licencia de maternidad.
- ▶ A resultados de = Las trabajadoras están protegidas contra el despido a resultados de o en relación con la licencia de maternidad; sin embargo, no se define ningún período específico y por lo tanto la cobertura puede ser antes, durante y después de la licencia de maternidad.
- ▶ Sin protección explícita = La ley no prevé ningún tipo de protección legal contra el despido relacionado con la licencia de maternidad.
- ▶ Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), Artículo 8.1: "Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la [licencia de maternidad o una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto] o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia".

Este indicador determina si la legislación prevé la protección del empleo durante la maternidad, que constituye un período que incluye el embarazo, la licencia de maternidad y un período adicional tras el retorno de la trabajadora al trabajo. Para cada país, se indican todos los períodos cubiertos por la protección estatutaria del empleo respecto de los que se dispuso de información o que se pudieron identificar. El indicador no especifica si la legislación permite el despido por motivos no relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. El valor “período adicional” comprende cualquier período de protección contra el despido al retornar al trabajo y cualquier período anterior a tomar la licencia, como por ejemplo a partir del momento en que la trabajadora notificó su intención de tomar la licencia; la duración de este período varía de un país a otro.

Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad

- ▶ El empleador = La carga de la prueba incumbe al empleador.
- ▶ No prevista = La legislación no contiene ninguna disposición relativa a la carga de la prueba.

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 8.1

La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

La finalidad de este indicador es determinar sobre qué parte, si acaso, hace recaer la normativa la obligación de probar si se ha producido o no un despido ilegal (“carga de la prueba”). El traslado al demandado (es decir, al empleador) de la prueba de que no se ha producido discriminación es un elemento importante para ayudar a las víctimas de discriminación en los juicios u otros mecanismos de resolución de conflictos.

Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente

- ▶ Al mismo puesto = Las trabajadoras tienen derecho a retornar al mismo puesto tras la licencia de maternidad.
- ▶ Al mismo puesto o a uno equivalente = Las trabajadoras tienen derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente tras la licencia de maternidad.
- ▶ No garantizado = Las trabajadoras no tienen garantizado el derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente tras la licencia de maternidad.

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 8.2.

“Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad”.

Este indicador evalúa si la legislación vela por el derecho a una licencia de maternidad con protección del empleo y en qué condiciones. Puesto que en algunos países la legislación prevé el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo y en otros los empleadores pueden optar entre reincorporar a la trabajadora al mismo puesto o a uno equivalente tras la licencia de maternidad, se traza una distinción entre “al mismo puesto” y “al mismo puesto o uno equivalente”. Este indicador no especifica si el mismo puesto o el puesto equivalente se remuneran a la misma tarifa que antes de la licencia de maternidad.

Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo

- ▶ Explícita = La legislación prohíbe explícitamente el sometimiento a pruebas de embarazo.

- ▶ Implícita = La legislación prohíbe implícitamente el sometimiento a pruebas de embarazo.
- ▶ No hay prohibición = No se prohíbe ni explícita ni implícitamente el sometimiento a pruebas de embarazo.

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 9.2.

“Las medidas [para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo] incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que: (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes; o (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo”.

Este indicador determina si la legislación contiene la prohibición explícita de sometimiento a pruebas de embarazo. En los casos en que exista la prohibición explícita de discriminación en el acceso al empleo basada en el embarazo se interpreta que está implícitamente prohibido dicho sometimiento.

Fuentes

Toda la información del cuadro se basa en un examen de los datos que tuvo lugar de mediados de 2020 a mediados de 2021. Las principales fuentes de información usadas para recopilar los datos fueron la [Base de datos NATLEX de la OIT](#) sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos, y sitios web oficiales de los gobiernos que usan las versiones de las leyes más recientemente publicadas y refundidas.

Notas

- 1 Marruecos: Según la AISS, se excluye a determinadas categorías de trabajadoras autónomas.
- 2 Cote d'Ivoire: No hay nada dispuesto sobre licencia por adopción; sin embargo, las disposiciones en materia de despido ilegal del artículo 23.4 del Código de Trabajo incluyen la protección por tomar licencia para la adopción de un niño.
- 3 Eritrea: La protección de la reincorporación al trabajo se da en el contexto de la vuelta al mismo puesto después de un traslado a un empleo temporal durante el embarazo.
- 4 Gambia: La Ley de la Mujer de 2010 y la Ley del Trabajo reconocen el derecho a la licencia de maternidad. La Ley de la Mujer prevé “seis meses de paga o prestación social comparable sin pérdida de empleo, antigüedad o beneficios similares”, mientras que la Ley del Trabajo prevé 12 semanas de licencia.
- 5 Gambia: La Ley del Trabajo prevé que el empleador pague el 100 por ciento del salario durante 12 semanas. No se pudo encontrar información sobre el monto y la fuente de la financiación en virtud del derecho a la maternidad reconocido en la Ley de la Mujer.
- 6 Lesotho: En virtud del artículo 134 del Código de Trabajo (Orden núm. 24 de 1992, modificada en 2006), los empleadores no están legalmente obligados a pagar los salarios durante la licencia de maternidad. Sin embargo, la parte k de la Nota (Modificada) sobre Salarios del Código de Trabajo de 2015 establece que toda trabajadora que haya completado más de un año de servicio ininterrumpido con el mismo empleador (salvo en el sector textil, de la confección y del cuero y en el sector de la seguridad privada) tendrá derecho a 12 semanas de licencia remunerada. Las trabajadoras del sector textil, de la confección y del cuero y del sector de la seguridad privada tienen derecho a seis semanas de licencia de maternidad retribuida después de un año de servicio ininterrumpido con el mismo empleador.
- 7 Malawi: El derecho a licencia de maternidad es de ocho semanas cada tres años.
- 8 Namibia: Sin embargo, las prestaciones pecuniarias por maternidad se pueden transferir a la persona que preste los cuidados si la madre fallece.
- 9 Níger: La mujer que haya trabajado al menos dos años en la misma empresa recibirá del empleador el 100 por ciento de su salario, una vez descontada toda cantidad que ya esté cubierta por la seguridad social o cualquier otro fondo que sustituya a este servicio.
- 10 Rwanda: El empleador paga a la trabajadora y es reembolsado por la Junta de Seguridad Social de Rwanda a razón de seis semanas de licencia.
- 11 Sierra Leona: La licencia de maternidad se presta mediante el Convenio Colectivo de 2011 de la Asociación de Empleadores Comerciales.

- 12 Zambia: La trabajadora tiene derecho a percibir la totalidad del salario si ha trabajado de forma ininterrumpida con el mismo empleador durante los 24 meses inmediatamente anteriores al comienzo de la licencia; si no, ésta no se remunera.
- 13 Zimbabwe: Derecho a la remuneración íntegra de la licencia de maternidad si la trabajadora ha prestado sus servicios durante al menos un año.
- 14 Antigua y Barbuda: En virtud del Código de Trabajo, el derecho a licencia es de "al menos 6 semanas". La licencia remunerada de 13 semanas se fundamenta en el Reglamento de la Seguridad Social.
- 15 Guyana: La legislación establece que la licencia de maternidad puede ampliarse "por la prolongación del período que pueda determinar el Director General teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso, pero sin exceder el período máximo de 26 semanas".
- 16 Guyana: De acuerdo con el artículo 23 de la Ley de Prevención de la Discriminación, cuando la demanda por despido improcedente se fundamenta en la discriminación, la carga de la prueba incumbe a la trabajadora.
- 17 Paraguay: La licencia puede transferirse al padre o a la persona que preste realmente los cuidados.
- 18 San Vicente y las Granadinas: No obstante, en virtud del artículo 29 de la Ley de Protección del Empleo, el cese en el empleo de una trabajadora, o por parte de ella, durante cualquier período de licencia de maternidad no constituirá ruptura de la continuidad del contrato de trabajo.
- 19 Trinidad y Tabago: En virtud de la Ley de Protección de la Maternidad, la trabajadora tiene derecho a recibir de su empleador una paga cuyo monto debe ser equivalente a un mes de permiso con sueldo completo y dos meses de permiso con medio sueldo. El sistema de seguro social paga una prestación en función de los ingresos. Cuando la cuantía abonada por el empleador y la prestación por maternidad es inferior al sueldo completo, el empleador abonará la diferencia a la trabajadora.
- 20 Estados Unidos: Ocho Estados, el Distrito de Columbia y un territorio ofrecen a la totalidad o parte de los empleados el derecho legal a licencias por motivos familiares parcialmente compensadas (California, Massachusetts, Nueva Jersey, Nueva York, Rhode Island, el Estado de Washington, Connecticut (las prestaciones comenzarán en 2022), Oregón (las prestaciones comenzarán en 2023), el Distrito de Columbia y Puerto Rico).
- 21 Arabia Saudita: 50 por ciento si la trabajadora acumula entre uno y tres años de servicio antes de comenzar la licencia de maternidad; 100 por ciento si acumula tres años o más. La trabajadora no percibirá salario alguno durante su permiso anual ordinario si en el mismo año ha disfrutado de una licencia de maternidad con el sueldo completo.
- 22 Emiratos Árabes Unidos: 50 por ciento antes de llevar un año de servicio ininterrumpido.
- 23 Australia: No se hace ninguna distinción entre licencia de maternidad y licencia parental. Cada progenitor dispone de 52 semanas de licencia y 18 de ellas se pagan a razón del salario mínimo federal a quien se hace cargo del niño. Las mujeres embarazadas pueden hacer uso de esta licencia, remunerada o no, antes y después del parto, como forma de licencia de maternidad.
- 24 Fiji: El Presupuesto Nacional de 2018-19 introdujo una prestación de asistencia social para mujeres embarazadas de familias de ingresos bajos. El Pago de Asistencia a la Paternidad proporciona 1.000 dólares de Fiji a las mujeres que reúnen los requisitos (los primeros 500 dólares se pagan inmediatamente después del parto y los otros 500 cuando el niño cumple un año).
- 25 Malasia: El artículo 39 de la Ley de Empleo establece que si una trabajadora fallece por la causa que fuere durante el período de licencia y prestación de maternidad al que puede acogerse, su empleador está obligado a pagar la prestación por maternidad a la persona que ella designe. Sin embargo, no se prevé la transferencia de la licencia.
- 26 Singapur: Si el hijo no tiene la nacionalidad de Singapur, la licencia de maternidad es de 12 semanas.
- 27 Singapur: En el caso del primer y segundo hijo, el empleador paga las ocho primeras semanas y puede reclamar del Gobierno el reembolso de las últimas ocho semanas hasta determinado tope. Para el tercer hijo y los siguientes, el Gobierno paga las 16 semanas hasta determinado tope.
- 28 Tailandia: También existe al amparo del seguro social una cobertura voluntaria para las trabajadoras autónomas del sector informal.
- 29 Timor-Leste: Sin embargo, el artículo 12 del Decreto-Ley núm. 18/2017 establece un derecho a parte a prestación pecuniaria por adopción, aunque el Código de Trabajo no especifica ninguna licencia por adopción.
- 30 Afganistán: Sin embargo, el empleador no puede reducir el salario por causa de embarazo o lactancia.
- 31 India: Los empleadores costean las prestaciones de maternidad a las trabajadoras de fábricas y establecimientos que no están cubiertos por la Ley del Seguro Estatal de los Trabajadores de 1948.
- 32 Sri Lanka: El monto de las prestaciones por licencia de maternidad equivale a 6/7 de las ganancias anteriores para las trabajadoras cubiertas por la Ordenanza de Prestaciones por Maternidad y al 100 por ciento para las cubiertas por la Ley de Dependientas y Oficinas.
- 33 Georgia: La legislación considera este período como un solo período prolongado de "licencia de maternidad y cuidado de los hijos" y puede tomarse a conveniencia de la trabajadora tanto en el período prenatal como en el postnatal. En el presente informe la parte no remunerada se ha reflejado como licencia de maternidad, y no licencia parental, porque la legislación no separa estos períodos; sin embargo, los 547 días no remunerados también podrían caracterizarse como licencia parental disponible sólo para la madre.

- 34 Tayikistán: No se lo denomina estrictamente permiso de maternidad; sin embargo, las trabajadoras que adoptan gozan de 70 días naturales de licencia a partir del día del nacimiento del niño para el período de adopción y para este período reciben una subvención con cargo al fondo de seguro social público.
- 35 Ucrania: En circunstancias excepcionales, la licencia puede ser transferida a progenitores, tutores, padres de acogida, uno de los progenitores adoptivos o uno de los progenitores-educadores.
- 36 Bosnia y Herzegovina: No hay ninguna ley del trabajo en el plano estatal/nacional. Las principales leyes del trabajo son las aprobadas en las siguientes dos entidades y un distrito: La Federación de Bosnia y Herzegovina, la República Srpska y el Distrito de Brcko de Bosnia y Herzegovina. Todos comparten la misma duración de la licencia (un año), pero los demás indicadores corresponden únicamente a la Federación de Bosnia y Herzegovina.
- 37 Alemania: La jurisprudencia establece el derecho a no ser destinada a un puesto inferior tras la licencia de maternidad; sin embargo, la jurisprudencia escapa al alcance de este informe. Como no ha sido posible comprobar la jurisprudencia de todos los países, sólo se han consultado las disposiciones legislativas, los reglamentos y los convenios colectivos que cubren a la mayoría de las trabajadoras para garantizar la comparabilidad entre países.
- 38 Malta: Del artículo 12A(c) de la Ley subsidiaria 452.91 de 5 de enero de 2004 se desprende que la carga de la prueba corresponde a las trabajadoras sólo durante períodos de prueba.
- 39 Montenegro: El porcentaje de la prestación pecuniaria que perciben las trabajadoras depende de su antigüedad en la empresa; las que tienen al menos 12 meses de antigüedad perciben el 100 por ciento, pero las que tienen menos antigüedad reciben una prestación menor (el 70 por ciento si la antigüedad es de 6 a 12 meses, el 50 por ciento si es de 3 a 6 meses y el 30 por ciento si es de menos de tres meses).
- 40 Portugal: El régimen de Licencia Parental Inicial prevé 120 días de licencia parental pagados al 100 por ciento o 150 días al 80 por ciento. Las madres deben tomar al menos 45 días (seis semanas) de licencia postnatal. El período restante puede dividirse entre los progenitores de mutuo acuerdo. Se prevé una "prima a compartir" de otros 30 días si ambos progenitores comparten la licencia. Cada progenitor dispone de una Licencia Parental Adicional de tres meses inmediatamente después de la licencia parental inicial (véase el cuadro de la licencia parental).
- 41 Eslovenia: El artículo 186 de la Ley de Cuidados Parentales y Prestaciones Familiares de 2014 estipula: "3) Tras la finalización de la licencia parental, el empleador permitirá al empleado reanudar su trabajo en las condiciones que se derivan del contrato de trabajo."
- 42 Suiza: Si no se cumplen los criterios del seguro social para la indemnización por maternidad, la madre puede reclamar a su empleador que continúe pagándole su salario en base al artículo 324a del Código de Obligaciones suizo. Además, algunos cantones prevén prestaciones de maternidad específicamente para madres que no reúnen los criterios federales para acogerse a ellas.
- 43 Reino Unido: El empleador administra el pago. El Estado puede reembolsar (con cargo a sus ingresos generales) a los empleadores de empresas medianas y grandes hasta el 92 por ciento de los costes. Los empleadores de empresas pequeñas pueden reclamar que se les devuelva el 103 por ciento mediante reducciones a las contribuciones a la seguridad social que pagan a la administración fiscal del Gobierno.

País	Duración de la licencia de paternidad en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad para trabajadores autónomos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores adoptivos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo	Licencia de paternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
África									
África Subsahariana									
Malawi	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mali	3 días	100	Seguro social	Sí (voluntaria)	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Mauritania	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mauricio	5 días laborables continuos	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	Licencia de paternidad ³	No le incumbe al empleador	No garantizado
Mozambique	1 día	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Namibia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Níger	1 día	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Nigeria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rwanda	4 días	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	Licencia de paternidad	No le incumbe al empleador	No garantizado
Santo Tomé y Príncipe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senegal	1 día	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Seychelles	10 días laborables consecutivos ⁴	100	Mixta (80 con un tope (2.480 rupias al mes) (universal), el empleador paga la diferencia entre el monto universal y el salario completo)	Sí	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Sierra Leona	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Somalia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sudáfrica	10 días consecutivos	66 con un tope (14.872 rand por mes)	Seguro social	No	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional, a resultas de	Le incumbe al empleador	No garantizado
Sudán del Sur	14 días (2 semanas)	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	Licencia de paternidad	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto

País	Duración de la licencia de paternidad en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad para trabajadores autónomos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores adoptivos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo	Licencia de paternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Américas									
América Latina y el Caribe									
República Dominicana	2 días	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Ecuador	10 días	100	Responsabilidad del empleador	No	Sí	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
El Salvador	3 días	100	Responsabilidad del empleador	No	Sí	No	No hay protección explícita ⁸	No le incumbe al empleador	No garantizado
Guatemala	2 días	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección	No le incumbe al empleador	No garantizado
Guyana	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Haití	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Honduras	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jamaica	-	-	-	-	-	-	-	-	-
México	5 días	100	Responsabilidad del empleador	No	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado
Nicaragua	5 días naturales	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Panamá	3 días	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Paraguay	14 días (2 semanas)	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	Licencia de paternidad	No le incumbe al empleador	No garantizado
Perú	10 días naturales	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Saint Kitts y Nevis	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Santa Lucía	-	-	-	-	-	-	-	-	-
San Vicente y las Granadinas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suriname	8 días	100	Seguro social (responsabilidad provisional del empleador) ⁹	No	Sí (5 días)	No	Licencia de paternidad; a resultados de	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente

País	Duración de la licencia de paternidad en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad para trabajadores autónomos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores adoptivos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo	Licencia de paternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Asia y el Pacífico									
Asia Oriental									
China ⁰	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hong Kong, China	5 días	80	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Japón	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mongolia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
República de Corea	10 días	100	Responsabilidad del empleador ¹¹	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador ¹²	No garantizado
Asia Sudoriental y el Pacífico									
Australia	10 días	Prestación a tanto alzado (salario mínimo federal de 19,84 dólares australianos por hora)	Asistencia social	Sí	Sí	Sí	Licencia de paternidad	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Brunei Darussalam	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Camboya	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fiji	5 días	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita ¹³	No le incumbe al empleador	No garantizado
Indonesia	2 días	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
República Democrática Popular Lao	3 días	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	Licencia de paternidad	No le incumbe al empleador	No garantizado
Malasia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Myanmar	15 días	70	Seguro social	Sí (voluntaria)	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Nueva Zelandia	14 días (1 o 2 semanas (en función del tiempo de servicio))	0	n/a	No	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto
Papua New Guinea	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Filipinas	7 días (4 remuneradas)	100 (4 días)	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado

País	Duración de la licencia de paternidad en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad para trabajadores autónomos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores adoptivos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo	Licencia de paternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Europa y Asia Central									
Europa Septentrional, Meridional y Occidental									
Dinamarca	14 días naturales	100 con un tope (4.405 coronas por semana antes de impuestos para los empleados a tiempo completo.) (No hay tope para los trabajadores cubiertos por convenios colectivos) ²²	Mixta (prestación a tanto alzado financiada por el Estado; el empleador paga la diferencia hasta el total)	Sí	Sí	Sí	Licencia de paternidad, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Estonia	10 días	100 con un tope (el triple de los ingresos mensuales medios del país durante el trimestre anterior)	Seguro social	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Finlandia	54 días	70 con un tope ²³	Seguro social	Sí	Sí	Sí ²⁴	Licencia de paternidad, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Francia	25 días naturales	100 con un tope (€3.311 al mes)	Seguro social	Sí	Sí	Sí	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Alemania	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Grecia	2 días	100	Responsabilidad del empleador	No	Sí	No ²⁵	Licencia de paternidad	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Islandia	183 días (6 meses)	80 con un tope (600.000 coronas por mes)	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Irlanda	14 días (2 semanas)	A tanto alzado (€235 por semana)	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia de paternidad	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Italia	10 días	100	Seguro social	No	Sí	No	Licencia de paternidad, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Letonia	10 días naturales	80	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia de paternidad	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Lituania	30 días (1 mes)	77.58 con un tope (el salario medio del país calculado trimestralmente)	Seguro social	Sí	No	No	Licencia de paternidad, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente

País	Duración de la licencia de paternidad en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad para trabajadores autónomos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores adoptivos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo	Licencia de paternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Europa y Asia Central									
Europa Septentrional, Meridional y Occidental									
Malta	1 día	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	No garantizado
Mónaco	12 días naturales	90 con un tope (€255 al día)	Seguro social	Sí (sistema especial)	No	No	Licencia de paternidad, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto
Montenegro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Países Bajos	42 días (6 semanas)	100 durante la primera semana, 70 durante 5 semanas	Mixta: 100% responsabilidad del empleador durante la primera semana, 70% el seguro social durante otras 5 semanas	No	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado
Macedonia del Norte	7 días	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	Licencia de paternidad	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Noruega	14 días consecutivos	0	n/a	No	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional, a resultas de	Le incumbe al empleador	No garantizado
Portugal	25 días laborables	100	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia de paternidad	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto
San Marino	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serbia	5 días	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección	No le incumbe al empleador	No garantizado
Eslovenia	30 días naturales	100 con un tope (de 2,5 veces el salario medio de Eslovenia (€3.664,30 al mes))	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
España	112 días (16 semanas)	100 con un tope (€4.070,10 al mes)	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto
Suecia	10 días	77,6 con un tope (348.750 coronas al año)	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia de paternidad, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto
Suiza	14 días (2 semanas)	80 con un tope (CHF196 por día)	Seguro social	Sí	No	No	A resultas de	Le incumbe al empleador	No garantizado

País	Duración de la licencia de paternidad en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad para trabajadores autónomos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores adoptivos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo	Licencia de paternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Europa y Asia Central									
Europa Septentrional, Meridional y Occidental									
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	14 días (2 semanas)	90% o a tanto alzado, si este último es inferior (£151,20 semanales)	Mixta (los empleadores son reembolsados hasta en un 92% con fondos públicos) ²⁶	No	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente

Nota: 185 países y territorios. – = No hay licencia de paternidad. n/a = No aplicable.

Fuente: Recopilado por los autores a partir de la legislación nacional.

Notas metodológicas

Se entiende por licencia de paternidad el período de baja reservado a los padres o a las parejas de los progenitores que dan a luz en relación con el nacimiento del hijo, o la licencia que puede ser utilizada exclusivamente por el padre o por la pareja a título de licencia de paternidad. No comprende las disposiciones sobre licencia parental que pueden ser utilizadas por el padre o por la madre ni las partes de la licencia de maternidad que corresponden a la madre y se pueden transferir al padre. Ni comprende las disposiciones sobre licencia “especial” que, además de las vacaciones anuales, pueden utilizar los padres en el momento del nacimiento, pero que no son estrictamente una “licencia de paternidad” (como en Benin, Burkina Faso, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Chad, Comoras, Costa de Marfil, Djibouti, Libia, Madagascar, Malí, Mauritania, Togo). En el anterior informe de la OIT (2014a) *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, estas disposiciones sobre “licencia especial” se contaron como licencia de paternidad. En cambio, en este informe dichas disposiciones se han incluido en la nueva sección “licencia para casos de emergencia”, habiéndose calculado la duración de la licencia de paternidad para esos países de conformidad con las disposiciones de los convenios colectivos aplicables a la gran mayoría de los trabajadores del sector privado.

La información jurídica de este apéndice se refiere a las disposiciones generales habituales sobre licencia de paternidad por parto único y sin complicaciones, según las contempla la legislación nacional (o los convenios colectivos, en su caso) para los trabajadores del sector privado. En el caso de los Estados federales, se alude a la legislación federal a menos que se indique otra cosa en una nota final.

Duración de la licencia de paternidad en la legislación nacional

A menos que se especifique otra cosa, la duración de la licencia de paternidad en días se entiende como días laborables, pues habitualmente la licencia de paternidad se concede de esta manera. Es frecuente que la licencia de paternidad pueda ser tomada con flexibilidad y no durante un período consecutivo. A efectos comparativos, la duración en semanas y meses que figura en la legislación nacional también se ha convertido en días laborables, y junto a éstos y entre paréntesis, se ha puesto la licencia tal como la encontramos en la legislación nacional.

Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad (% de ganancias anteriores)

Sobre la base del artículo 6 del Convenio núm. 183, el monto de las prestaciones pecuniarias se expresa en porcentaje de las ganancias del trabajador anteriores al comienzo de la licencia de paternidad o de las ganancias que se tomen en cuenta para el cálculo de las prestaciones.

Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad

Se clasifica a los países según que la financiación provenga de:

- ▶ el seguro social (régimen contributivo);
- ▶ la asistencia social (régimen no contributivo, financiado con los impuestos generales);
- ▶ el empleador (“responsabilidad del empleador”); o
- ▶ una combinación de estos sistemas (“sistema mixto”).

La **responsabilidad del empleador** comprende los sistemas en los que incumbe legalmente al empleador el pago íntegro de las ganancias anteriores de los trabajadores que están con licencia de

paternidad. También incluye sistemas mixtos en los que corresponde al empleador pagar al menos un tercio de los ingresos anteriores.

Los sistemas mixtos podrían implicar que el empleador haga un pago inicial y posteriormente la seguridad social o los fondos públicos le reembolsen parcialmente. En ellos también se podría disponer que el empleador pague la diferencia entre la prestación de la seguridad social y las ganancias anteriores del trabajador. En algunos se estipula que le corresponde al empleador pagar por los trabajadores que no estén cubiertos por la seguridad social. Las prestaciones pagadas a estos últimos trabajadores se clasifican, a efectos del presente informe, como financiadas por la seguridad social.

Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad para trabajadores autónomos

Cuando la fuente de financiación de estas prestaciones es responsabilidad del empleador, o cuando el régimen de seguridad social o de financiación estatal no incluye a personas que trabajan como autónomos, ello se indica con un “No”. Cuando el régimen de seguridad social o de financiación estatal sí las incluye, se indica con un “Sí”. El añadido de “voluntaria” entre paréntesis indica que las disposiciones de la normativa sobre el pago de estas prestaciones sólo son de carácter no obligatorio.

Previsión de licencia de paternidad para progenitores adoptivos

“Sí” indica que la legislación prevé explícitamente la aplicación de la licencia a los progenitores adoptivos. “No” indica que la legislación no prevé explícitamente que la licencia sea aplicable a los padres adoptivos.

Previsión de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo

“Sí” indica que la ley establece que en parejas del mismo sexo pueda tomar la licencia de paternidad o bien un hombre o bien una mujer (el o la integrante de la pareja que no da a luz o que no es el cuidador o cuidadora principal). “No” indica que la ley no prevé que pueda tomar la licencia de paternidad o bien un hombre o bien una mujer que vivan en pareja del mismo sexo. Allí donde se prohíben las parejas del mismo sexo, se ha utilizado “No”. Allí donde no hay claridad en la legislación y ésta pudiera reconocer este derecho a parejas del mismo sexo, sin que constara que la ley esté en vigor, se ha utilizado “No se encontró información”.

Licencia de paternidad - Duración de la protección contra el despido

- ▶ Licencia de paternidad = los trabajadores están protegidos contra el despido durante la licencia de paternidad.
- ▶ Periodo adicional = los trabajadores están protegidos contra el despido durante un período anterior a la licencia de paternidad o posterior a su reincorporación al trabajo tras la licencia.
- ▶ A resultas de = los trabajadores están protegidos contra el despido a resultas de/en relación con la licencia de paternidad; sin embargo, no se define el período específico y, por tanto, puede ser antes, durante y después de ella.
- ▶ No hay protección explícita = la ley no prevé ningún tipo de protección legal contra el despido en relación con la paternidad.

Este indicador determina si la legislación prevé la protección del empleo durante la paternidad, que constituye un período que comprende el de la licencia y un período adicional tras la reincorporación del trabajador al trabajo. Para cada país, se indican todos los períodos cubiertos por la protección estatutaria del empleo respecto de los que se dispuso de información o que se pudieron identificar. El indicador no especifica si la legislación permite el despido por motivos no relacionados con la paternidad. El valor “período adicional” incluye cualquier período de protección contra el despido al volver al trabajo en relación con la paternidad y cualquier período antes de tomar la licencia de paternidad, por ejemplo a

partir del momento en que el trabajador notificó su intención de acogerse a la licencia. La duración de este “período adicional” varía de un país a otro.

Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad

- ▶ Empleador = la carga de la prueba incumbe al empleador.
- ▶ Trabajador = la carga de la prueba incumbe al trabajador.
- ▶ No previsto = no hay en la normativa ninguna disposición sobre la carga de la prueba.

La finalidad de este indicador es determinar sobre qué parte, si acaso, hace recaer la normativa la obligación de probar si se ha producido o no un despido ilegal (“carga de la prueba”). El traslado al demandado (es decir, al empleador) de la prueba de que no se ha producido discriminación es un elemento importante para ayudar a las víctimas de discriminación en los juicios u otros mecanismos de resolución de conflictos.

Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente

- ▶ Al mismo puesto = los trabajadores tienen derecho a reincorporarse al mismo puesto tras la licencia de paternidad.
- ▶ Al mismo puesto o uno equivalente = el trabajador tiene derecho a reincorporarse al mismo puesto o a uno equivalente tras la licencia de paternidad.
- ▶ No garantizado = los trabajadores no tienen garantizado el derecho a volver al mismo puesto o a uno equivalente después de la licencia de paternidad.

Este indicador evalúa si la legislación vela por el derecho a una licencia de paternidad con protección del empleo y en qué condiciones. Puesto que en algunos países la legislación prevé el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo y en otros los empleadores pueden optar entre reincorporar al trabajador al mismo puesto o a uno equivalente tras la licencia de paternidad, se traza una distinción entre “al mismo puesto” y “al mismo puesto o uno equivalente”. Este indicador no especifica si el mismo puesto o el puesto equivalente se remuneran a la misma tarifa que antes de la licencia de paternidad.

Fuentes

Toda la información del cuadro se basa en un examen de los datos que tuvo lugar de mediados de 2020 a mediados de 2021. Las principales fuentes de información usadas para recopilar los datos fueron la [Base de datos NATLEX de la OIT](#) sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos, y sitios web oficiales de los gobiernos que usan las versiones de las leyes más recientemente publicadas y refundidas.

Notas

- 1 Marruecos: En el caso de los trabajadores asegurados, el Fondo Nacional de Seguridad Social reembolsa al empleador hasta determinado tope.
- 2 Benin: Este es un convenio colectivo que cubre a la mayoría del sector privado.
- 3 Mauricio: La protección contra el despido se circunscribe al ejercicio de los derechos previstos en la ley. La licencia de paternidad se caracteriza como derecho. La ilegalidad del despido basado en la licencia de paternidad es, por tanto, implícita y no explícita.
- 4 Seychelles: Los días laborables deben tomarse consecutivamente.
- 5 Argentina: Ha habido por lo menos una sentencia favorable a una pareja del mismo sexo para ampliar a ambos miembros de la pareja la licencia de paternidad; véase: <http://www.va-abogados.com.ar/licencia-por-maternidad-paternidad-equiparacion-en-el-matrimonio-igualitario>.

- 6 Bahamas: Todo empleado dispone de esta licencia tras el nacimiento de un hijo.
- 7 Colombia: La persona que se acoga a la licencia de paternidad debe ser el cónyuge o la pareja de la persona que da a luz. No es necesario que quien se tome la licencia de paternidad sea el padre o la madre biológica; sin embargo, el otro progenitor debe haber dado a luz.
- 8 El Salvador: De acuerdo con el Código de Trabajo, se considera injusto todo despido cuyo motivo no esté especificado en el Código de Trabajo, aunque no hay protecciones explícitas como las que protegen el embarazo y la licencia de maternidad.
- 9 Suriname: Según las orientaciones publicadas por el Gobierno, la ley de 2019 por la que se instaura el seguro social para las prestaciones por licencia de maternidad y paternidad debe cobrar fuerza dentro de los tres años siguientes a su aprobación de la ley. En la fase de transición, los trabajadores tienen derecho a la licencia, siendo de cuenta del empleador el pago de la prestación. Véase <http://atm.gov.sr/media/1261/wag-pdf.pdf>.
- 10 China: No existe ningún derecho legal a nivel nacional. Sin embargo, en todas las provincias se prevé una licencia de paternidad que va de siete días (Shandong y Tianjin) a 30 días/un mes (Yunnan, Gansu, Henan y Tíbet). Lo normal en la mayoría de las zonas son 15 días. En los casos en que se prevé la licencia de paternidad, los padres que la toman perciben la totalidad de sus ingresos.
- 11 República de Corea: El Fondo del Seguro de Empleo paga cinco días en nombre de las PYME para reducir la carga financiera de éstas.
- 12 República de Corea: En los casos de discriminación, la carga de la prueba recae en el empleador; sin embargo, en la definición la discriminación se circunscribe al sexo, el matrimonio, el estatus en la familia, el embarazo y el parto, y no incluye a los trabajadores con responsabilidades familiares ni a los que están con licencia de paternidad.
- 13 Fiji: El artículo 75 del Código de Trabajo no cita explícitamente las responsabilidades familiares como motivo ilegal de discriminación para esta parte del Código, aunque el artículo 77 (c) establece que el empleador no debe despedir a un trabajador cualificado si, estando en su misma situación, otros trabajadores no serían despedidos.
- 14 Nepal: La ley de 2017 estableció un programa de seguro social obligatorio para los trabajadores del sector privado, incluidos quienes trabajan por días. El programa, puesto en marcha en 2019, se está aplicando gradualmente. Hasta su plena aplicación, los empleadores seguirán asumiendo la responsabilidad de las prestaciones de maternidad y paternidad.
- 15 Azerbaiyán: La protección contra el despido durante el “período adicional” es para los hombres que crían al niño de forma independiente o que constituyen la única fuente de ingresos para los hijos a su cargo.
- 16 Israel: Los padres tienen derecho desde que comienzan a trabajar a seis días naturales de baja por enfermedad y de vacaciones anuales. Los padres que no hayan acumulado suficientes días para esa baja o esas vacaciones no podrán tomárselos.
- 17 Rumania: La licencia de paternidad remunerada es de cinco días, aunque se prevé ampliarla otros diez días, hasta un total de 15, si el padre realiza un curso de cuidado de bebés.
- 18 Eslovaquia: La licencia recogida en esta sección es una licencia de maternidad reservada a los padres, que se abona en igualdad de tarifa y condiciones que las prestaciones de maternidad. Los padres pueden disfrutar de la licencia desde el nacimiento, recibiendo la prestación de maternidad reservada al padre.
- 19 Ucrania: Los padres tienen acceso a 56 días naturales de licencia por adopción retribuidos con arreglo a lo dispuesto en relación con la licencia reconocida a las mujeres que han adoptado niños.
- 20 Bosnia y Herzegovina: La información proporcionada es para la Federación de Bosnia y Herzegovina.
- 21 Dinamarca: Alrededor del 75 por ciento de la fuerza de trabajo está cubierta por convenios colectivos, que obligan a los empleadores completar las prestaciones estatales, las cuales representan en promedio alrededor del 50 por ciento de las ganancias anteriores. En este marco, los trabajadores reciben de su empleador durante la baja una compensación hasta totalizar sus ingresos anteriores (hasta determinado tope).
- 22 Dinamarca: La mujer de la madre biológica en parejas del mismo sexo puede adoptar desde el nacimiento y tiene derecho a licencia de paternidad y parental. El padre no biológico sólo puede adoptar al niño pasados 2,5 años y, por tanto, no puede optar a licencia de paternidad (y parental).
- 23 Finlandia: El 70 por ciento de las ganancias anteriores hasta determinado tope, limitándose por encima de ese tope al 40 por ciento de las ganancias anteriores hasta un 25 por ciento de las ganancias anteriores por encima de ese tope.
- 24 Finlandia: Sólo para parejas femeninas del mismo sexo, puesto que la persona que tome la licencia debe convivir con la madre biológica, estar casada con ella o registrada como pareja de ella.
- 25 Grecia: El Convenio Colectivo Nacional (2008/9) establece que todas las disposiciones relativas a licencias que se refieran a progenitores biológicos o adoptivos se extiendan a los progenitores de acogida. Como éstos pueden ser parejas del mismo sexo, deberían poder acceder a la licencia por esta vía, cosa que sin embargo no confirman ni la ley ni otras fuentes estudiadas.
- 26 Reino Unido: El empleador administra el pago. El Estado puede reembolsar (con los ingresos generales) a los empleadores de medianas y grandes empresas el 92 por ciento de los costes. Los pequeños empleadores pueden reclamar la devolución del 103 por ciento mediante reducciones de sus cotizaciones del seguro social abonadas a la autoridad fiscal del Gobierno.

País	Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Asia y el Pacífico									
Asia Oriental									
China	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hong Kong, China	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Japón	104 semanas (12 meses para cada progenitor) ⁶	67% de ganancias anteriores durante los 180 primeros días naturales de licencia parental tomados por cada progenitor con un pago mínimo de 50.250 yenes al mes y uno máximo de 304.314 yenes al mes; luego el 50% de las ganancias con un pago mínimo de 37.500 yenes al mes y un pago máximo de 227.100 yenes al mes	Seguro social	No	Sí	No	A resultados de	No le incumbe al empleador	No garantizado
Mongolia	156 semanas (3 años para uno u otro progenitor))	No se especifica	No se especifica	No se encontró información	Sí	No	Licencia parental ⁷	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
República de Corea	104 semanas (1 año para cada progenitor)	80 con un tope (1.500.000 won por mes) durante tres meses. 50% con un tope (1.200.000 won por mes) durante los nueve meses siguientes ⁸	Seguro social	No	Sí	No	Licencia parental, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Asia Sudoriental y el Pacífico									
Australia	104 semanas (52 semanas para cada progenitor (18 semanas remuneradas para el cuidador principal))	Salario mínimo federal durante 18 semanas	Asistencia social	Sí	Sí	Sí	Licencia parental	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente

País	Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Asia y el Pacífico									
Asia Meridional									
India	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Irán (República Islámica del)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maldivas	52 semanas (1 año (sin remuneración))	0	n/a	No	No	No	Licencia parental	Le incumbe al empleador	No garantizado
Nepal	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pakistán	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sri Lanka	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asia Central y Occidental									
Armenia	156 semanas (3 años para uno u otro progenitor)	Se paga un tanto alzado al progenitor que se tome tiempo libre para cuidar de un hijo menor de 2 años	Asistencia social	No	Sí	No	Licencia parental	No le incumbe al empleador	No garantizado
Azerbaiyán	156 semanas (hasta que el hijo tenga 3 años) uno u otro progenitor o el cuidador real	Licencia social parcialmente remunerada en un monto determinado por la legislación (44 manat al mes por cada hijo menor de 18 meses que reúna las condiciones; 28 manat al mes por cada hijo de entre 18 meses y 3 años)	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado
Chipre	36 semanas (18 semanas para cada progenitor (solo se puede tomar 5 semanas por año))	0	n/a	No	Sí	No	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Georgia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Israel	104 semanas (52 semanas para cada progenitor)	0	n/a	No	Sí	Sí	A resultas de	Le incumbe al empleador	No garantizado

País	Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Europa y Asia Central									
Asia Central y Occidental									
Kazajstán	156 semanas (156 semanas (hasta que el hijo cumpla 3 años) para uno u otro progenitor o el cuidador real)	100 durante 52 semanas (1 año)	Seguro social	No	Sí	No	Licencia parental	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto
Kirguistán	312 semanas (hasta que el hijo cumpla 3 años para cada progenitor (o el cuidador real))	A tanto alzado (700 soms al mes) (el pago es solo para la madre)	Universal	Sí	Sí	No	No se encontró información	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto
Tayikistán	156 semanas (licencia remunerada hasta que el hijo cumpla 18 meses y una licencia adicional no remunerada hasta que el hijo cumpla 3 años)	100 remunerado para la madre hasta que el hijo cumpla 18 meses; sin remuneración hasta que el hijo cumpla tres años.	Seguro social	Sí	Sí	No	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto
Turquía	26 semanas (6 meses) ^	0	n/a	No	No	No	A resultas de	Le incumbe al empleador	No garantizado
Turkmenistán	156 semanas (hasta que el hijo cumpla 3 años)	Monto a tanto alzado (65% del monto de base para el cálculo de las prestaciones estatales)	Seguro social	No	Sí	No	Licencia parental (mujeres con hijos menores de 3 años)	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto
Uzbekistán	104 semanas (hasta los dos años de edad del hijo) ^	Monto a tanto alzado (200% del salario mínimo mensual)	Responsabilidad del empleador (en el sector público, la licencia parental la pagan los organismos de autogestión de los ciudadanos)	No	Sí	No	Licencia parental (sólo para las madres) ¹⁰	No le incumbe al empleador	No garantizado

País	Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Europa y Asia Central									
Europa Oriental									
Belarús	156 semanas (hasta que el hijo tenga tres años) para uno u otro progenitor o el cuidador real	El 35% del salario medio nacional del trimestre correspondiente se paga por el primer hijo cualificado; el 40% por el segundo y demás hijos cualificados	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia parental	No le incumbe al empleador	No garantizado
Bulgaria	156 semanas (104 semanas para uno u otro progenitor (hasta que el hijo cumpla 2 años). Más 6 meses no remunerados para cada progenitor)	El monto a tanto alzado (la tasa de la prestación mensual es de 380 leva (2019) para una licencia parental remunerada de 104 semanas) no se paga durante 6 meses	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia parental, período adicional (período adicional solo para las madres)	No le incumbe al empleador	No garantizado
Chequia	312 semanas (156 semanas para cada progenitor)	Prestación a tanto alzado (por familia: se proporciona hasta haberse obtenido el monto total de 300.000 coronas, antes del 4º cumpleaños del hijo)	Universal	Sí	Sí	Sí	Licencia parental	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Hungría	156 semanas (para uno u otro progenitor)	70% con un tope (70% del doble del salario mínimo de 225.288 florines por mes) durante 104 semanas para los progenitores asegurados; prestaciones a tanto alzado (el importe de la pensión mínima de 28.500 florines al mes) para los no asegurados y todos los progenitores durante las últimas 52 semanas	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia parental	Le incumbe al empleador	No garantizado

País	Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Europa y Asia Central									
Europa Septentrional, Meridional y Occidental									
Austria	104 semanas (2 años para uno u otro progenitor)	Mixta (80% de ganancias anteriores o tanto alzado, sin que pueda superar €2.000 netos al mes) ¹⁵	Seguro social	Sí	Sí	Sí (en tanto sean el progenitor)	Licencia parental, período adicional	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Bélgica	139 semanas (4 meses para cada progenitor – más un año de licencia a tiempo completo al amparo del sistema de crédito de tiempo para cada progenitor)	A tanto alzado (€750,33 al mes después de impuestos (€834,90 antes de impuestos). (Para el sistema de crédito de tiempo, el pago máximo varía y es de aproximadamente €500 para una baja a tiempo completo)	Seguro social	No	Sí	Sí	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado
Bosnia y Herzegovina	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Croacia	35 semanas (4 meses remunerados para cada progenitor) ¹⁶	La tarifa es del 100% de la base retributiva, con un tope de 5.654,20 kune para licencias parentales de 6 u 8 meses y un mínimo de 2.328,20 kune	Universal	Sí	Sí (6 meses)	Sí	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Dinamarca	64 semanas (32 para cada progenitor)	100 con un tope (4.405 coronas semanales para trabajadores a tiempo completo, antes de impuestos) durante 32 semanas ¹⁷	Mixta: universal hasta el tope, completada por el empleador ¹⁸	Sí	Sí	Sí	Licencia parental, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Estonia	156 semanas (hasta que el hijo cumpla 3 años) para uno u otro progenitor)	100 con un tope (€3.089,55 al mes) durante 62 semanas	Universal	Sí	Sí	Sí (si el hijo es adoptado por el otro progenitor)	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado
Finlandia	26 semanas (158 días laborables para uno u otro progenitor (una semana natural consta de seis días laborables))	70 con un tope ¹⁹	Seguro social	Sí	Sí	Sí ²⁰	Licencia parental, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente

País	Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o uno equivalente
Europa y Asia Central									
Europa Septentrional, Meridional y Occidental									
Francia	312 semanas (hasta que el hijo cumpla 3 años, y se pueden tomar simultáneamente)	A tanto alzado	Universal	Sí	Sí	Sí	No hay protección explícita	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Alemania	312 semanas (3 años (para cada progenitor))	65 con un tope (€1.800 por mes) durante 12 meses para uno u otro progenitor	Universal	Sí	Sí (prestación parental)	Sí (prestación parental)	Licencia parental, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado
Grecia	51 semanas (4 meses para cada progenitor (también hay una jornada de trabajo reducida que se puede tomar en bloque que equivale a 3,6 meses de licencia extra remunerada para cada progenitor))	A tanto alzado durante 2 meses por progenitor y 100% de las ganancias anteriores para la baja en bloque de 3,6 meses	Responsabilidad del empleador para la baja en bloque	No	Sí	No	Licencia parental	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Islandia	87 semanas (12 meses para uno u otro progenitor (remunerados), 4 meses no remunerados para cada progenitor))	80 con un tope (600.000 coronas por mes) durante 12 meses	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Irlanda	62 semanas (26 semanas para cada progenitor remuneradas, más una licencia de 5 semanas por progenitor remuneradas)	A tanto alzado durante 5 semanas para cada progenitor	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia parental	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Italia	48 semanas (11 meses para uno u otro progenitor, 10 meses si el padre no se toma al menos 3 meses)	30	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente

País	Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o uno equivalente
Europa y Asia Central									
Europa Septentrional, Meridional y Occidental									
Letonia	156 semanas (18 meses para cada progenitor)	Si un progenitor opta por recibir la prestación hasta que el niño cumpla un año, la prestación parental es del 60% de las ganancias anteriores; si un progenitor opta por recibir la prestación hasta que el niño cumpla 18 meses, la prestación parental es del 43,6% de las ganancias anteriores	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia parental	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Lituania	104 semanas (24 meses) para uno u otro progenitor o el cuidador real	31,03 con un tope (€810,69) (más si se toma una licencia más breve)	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Luxemburgo	52 semanas (6 meses para cada progenitor)	100 con un tope	Universal	Sí	Sí	Sí	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Malta	35 semanas (4 meses para cada progenitor)	0	n/a	No	Sí	No	Licencia parental	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Mónaco	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Montenegro	52 semanas (hasta 365 días desde el nacimiento del hijo (tras la expiración de la licencia de maternidad))	100 ²¹	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Países Bajos	52 semanas (26 semanas para cada progenitor)	0	n/a	No	Sí	Sí	A resultas de	Le incumbe al empleador	No garantizado
Macedonia del Norte	13 semanas (3 meses) [^]	0	n/a	No	Sí	No	Licencia parental, período adicional ²²	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente

País	Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Europa y Asia Central									
Europa Septentrional, Meridional y Occidental									
Noruega	163 semanas (59 semanas para uno u otro progenitor; más 1 año para cada progenitor)	80% durante 59 semanas o 100% durante 49 semanas	Mixta: 31 semanas el seguro social, universal para una prestación a tanto alzado durante 1 año	Sí	Sí	Sí	Licencia parental, período adicional, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Portugal	130 semanas (3 meses para cada progenitor (si se tomó la licencia parental se puede disponer de otros dos años de licencia no remunerada para cuidados de los hijos))	25 (dos años más sin remunerar)	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia parental	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto
San Marino	78 semanas (hasta que el hijo cumpla 18 meses (a comenzar tras la licencia obligatoria de la madre), para uno u otro progenitor)	30 hasta que el hijo cumpla 1 año, 20 después	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia parental	No le incumbe al empleador	Al mismo puesto (hasta que el hijo haya cumplido 16 meses)
Serbia	52 semanas (365 días desde la fecha de comienzo de la licencia de maternidad) ^{Λ23}	66,7	Seguro social	Sí	Sí	No	Licencia	No le incumbe al empleador	No garantizado
Eslovenia	37 semanas (130 días para cada progenitor)	100 con un tope (de 2,5 veces el salario mínimo de Eslovenia (€3.664,30 al mes).)	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto ²⁴
España	312 semanas (3 años para cada progenitor)	0	n/a	No	Sí	Sí	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente
Suecia	68 semanas (240 días para cada progenitor (un progenitor soltero tiene derecho a 480 días completos))	80 con un tope durante 390 días (465.000 coronas); a tanto alzado durante los 90 días restantes (180 coronas por día)	Seguro social	Sí	Sí	Sí	Licencia parental, a resultas de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto

País	Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
Europa y Asia Central									
Europa Septentrional, Meridional y Occidental									
Suiza	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	36 semanas (18 semanas para cada progenitor) ²⁵	0	n/a	No	Sí	Sí	Licencia parental, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto o uno equivalente

Note: 185 países y territorios. - = No hay licencia parental. n/a = No aplicable. ^ = La licencia parental es sólo para las madres.

Fuente: Recopilado por los autores a partir de la legislación nacional.

Notas metodológicas

Duración de la licencia parental en la legislación nacional

A menos que se especifique otra cosa, la duración de la licencia parental en días, semanas o meses se entiende como días “consecutivos”, pues esta licencia suele ser prolongada, aunque a veces puede tomarse de forma flexible por partes durante un periodo más largo (por ejemplo, hasta que el hijo tenga 8 años). A efectos comparativos, la duración del permiso parental en años o hasta que el hijo alcance determinada edad (normalmente en años o meses) recogida en la legislación nacional se ha convertido en semanas “consecutivas”. La duración legal en “días laborables” se ha convertido sobre la base de una semana de cinco días. La licencia, tal y como la encontramos en la legislación, se indica entre paréntesis después del número de semanas consecutivas.

Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)

Sobre la base del artículo 6 del Convenio núm. 183, el monto de las prestaciones pecuniarias se expresa en porcentaje de las ganancias del trabajador (u otras ganancias que sirvan de referencia estándar) anteriores al comienzo de la licencia parental o se expresa como “prestación a tanto alzado” con el fin de resumir los métodos de mayor complejidad utilizados para el cálculo de las prestaciones.

Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de parental

De manera similar a indicadores anteriores, se clasifica a los países según que la financiación provenga de:

- ▶ el seguro social (régimen contributivo);
- ▶ la asistencia social (régimen no contributivo, financiado con los impuestos generales);
- ▶ el empleador (“responsabilidad del empleador”); o
- ▶ una combinación de estos sistemas (“sistema mixto”).

La **responsabilidad del empleador** comprende los sistemas en los que los empleadores son responsables por ley del pago completo de las ganancias anteriores de los trabajadores con licencia parental. También comprende los sistemas mixtos en los que los empleadores son responsables del pago de al menos un tercio de las ganancias anteriores.

Un sistema mixto podría implicar un pago inicial por el empleador seguido de un reembolso parcial con cargo al seguro social o a fondos públicos. Los sistemas mixtos también podrían prever que el empleador pague la diferencia entre la prestación del seguro social y las ganancias anteriores del trabajador. Algunos sistemas estipulan que el empleador ha de asumir los pagos de los trabajadores que no están cubiertos por la seguridad social. A efectos del presente informe, las prestaciones pagadas a estos últimos se clasifican como financiadas por la seguridad social.

Previsión de licencia parental para trabajadores autónomos

Cuando la fuente de financiación de la prestación por licencia parental es responsabilidad del empleador, o cuando el régimen de seguridad social o de financiación estatal no incluye a personas que trabajan como autónomos, ello se indica con un “No”. Cuando el régimen de seguridad social o de financiación

estatal sí las incluye, se indica con un “Sí”. El añadido de “voluntaria” entre paréntesis indica que las disposiciones de la normativa sobre el pago de estas prestaciones sólo son de carácter no obligatorio.

Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos

“Sí” indica que la legislación prevé explícitamente que la licencia sea aplicable a los progenitores adoptivos. “No” indica que la legislación no prevé explícitamente que la licencia sea aplicable a los progenitores adoptivos.

Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo

“Sí” indica que hombres y mujeres en parejas del mismo sexo puedan acceder a la licencia parental en la legislación y en la práctica. “No” indica que, en la legislación y en la práctica, los hombres y mujeres que viven en parejas del mismo sexo no pueden acceder a la licencia parental. Allí donde la ley prohíbe las parejas del mismo sexo, se ha utilizado “No”. Allí donde no hay claridad en la legislación y ésta pudiera permitir el acceso a integrantes de parejas del mismo sexo, sin que en la práctica constara que han podido tener acceso a la licencia o la han utilizado, se ha utilizado “No se encontró información”.

Licencia parental - Duración de la protección contra el despido

- ▶ Licencia parental = los trabajadores están protegidos contra el despido durante la licencia parental.
- ▶ Período adicional = los trabajadores están protegidos contra el despido durante un período anterior a la licencia parental o posterior a su reincorporación al trabajo tras la licencia.
- ▶ A resultados de = los trabajadores están protegidos contra el despido a resultados de/en relación con la licencia parental; sin embargo, no se define el período específico y, por tanto, puede ser antes, durante y después de aquélla.
- ▶ No hay protección explícita = la ley no prevé ningún tipo de protección legal contra el despido en relación con licencia parental.

Este indicador determina si la legislación prevé la protección del empleo durante la licencia parental, que constituye un período que comprende el de la licencia y un período adicional tras la reincorporación del trabajador al trabajo. Para cada país, se indican todos los períodos cubiertos por la protección estatutaria del empleo respecto de los que se dispuso de información o que se pudieron identificar. El indicador no especifica si la legislación permite el despido por motivos no relacionados con la licencia parental. El valor “período adicional” incluye cualquier período de protección contra el despido al volver al trabajo en relación con haber tomado la licencia parental y cualquier período antes de tomar la licencia, por ejemplo a partir del momento en que el trabajador notificó su intención de acogerse a la licencia. La duración de este “período adicional” varía de un país a otro.

Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental

- ▶ Empleador = la carga de la prueba incumbe al empleador.
- ▶ Trabajador = la carga de la prueba incumbe al trabajador.
- ▶ No previsto = no hay en la normativa ninguna disposición sobre la carga de la prueba.

La finalidad de este indicador es determinar sobre qué parte, si acaso, hace recaer la normativa la obligación de probar si se ha producido o no un despido ilegal (“carga de la prueba”). El traslado al demandado (es decir, al empleador) de la prueba de que no se ha producido discriminación es un

elemento importante para ayudar a las víctimas de discriminación en los juicios u otros mecanismos de resolución de conflictos.

Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente

- ▶ Al mismo puesto = los trabajadores tienen derecho a reincorporarse al mismo puesto tras la licencia parental.
- ▶ Al mismo puesto o uno equivalente = el trabajador tiene derecho a reincorporarse al mismo puesto o a uno equivalente tras la licencia parental.
- ▶ No garantizado = los trabajadores no tienen garantizado el derecho a volver al mismo puesto o a uno equivalente después de la licencia parental.

Este indicador evalúa si la legislación vela por el derecho a una licencia parental con protección del empleo y en qué condiciones. Puesto que en algunos países la legislación prevé el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo y en otros los empleadores pueden optar entre reincorporar al trabajador al mismo puesto o a uno equivalente tras la licencia parental, se traza una distinción entre “al mismo puesto” y “al mismo puesto o uno equivalente”. Este indicador no especifica si el mismo puesto o el puesto equivalente se remuneran a la misma tarifa que antes de la licencia parental.

Fuentes

Toda la información del cuadro se basa en un examen de los datos que tuvo lugar de mediados de 2020 a mediados de 2021. Las principales fuentes de información usadas para recopilar los datos fueron la [Base de datos NATLEX de la OIT](#) sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos, y sitios web oficiales de los gobiernos que usan las versiones de las leyes más recientemente publicadas y refundidas.

Notas

- 1 Egipto: Sólo en establecimientos con un mínimo de 50 trabajadores pueden éstos utilizar la licencia.
- 2 Canadá: Canadá es un Estado federal y las licencias varían entre las provincias y los territorios. Para los indicadores de protección del empleo, la discriminación y las prestaciones parentales se ha recurrido a la legislación federal, mientras que para el monto de la licencia se ha utilizado el mínimo de las provincias y territorios (con la excepción de Nunavut). Por lo tanto, en muchas de las provincias y territorios, la licencia puede ser más prolongada de lo que se indica en este cuadro. La duración de la licencia oscila generalmente entre 61 y 77 semanas. Hay que tener en cuenta que Quebec tiene su propio régimen de licencias y prestaciones, y que Nunavut sólo proporciona 37 semanas de licencia, duración inferior a la prestación federal.
- 3 Canadá: Parental estándar: hasta 40 semanas, pero uno de los progenitores no puede obtener más de 35 semanas de prestaciones estándar. Parental ampliada: hasta 69 semanas, pero uno de los progenitores no puede obtener más de 61 semanas de prestaciones ampliadas.
- 4 Canadá: Sube hasta 43 semanas cuando ambos progenitores se toman la licencia y comparten las prestaciones.
- 5 Estados Unidos: La Ley de permisos por motivos médicos y familiares de 1993 prevé hasta 12 semanas de licencia no remunerada en un período de 12 meses a las mujeres y los hombres que hayan trabajado para un empleador cubierto durante al menos 1.250 horas en los 12 meses anteriores. Esta ley prevé una licencia no remunerada por diversos motivos, entre ellos el nacimiento de un hijo o los cuidados del hijo recién nacido hasta 12 meses.
- 6 Japón: Si ambos progenitores comparten parte de la licencia, la licencia parental puede ampliarse hasta 14 meses (a modo de “prima”).
- 7 Mongolia: El Código de Trabajo dispone que no se puede terminar la relación de trabajo con la madre (o con el padre soltero) hasta que el hijo cumpla 3 años.
- 8 República de Corea: En los casos en que ambos progenitores se toman la licencia parental para el mismo hijo en momentos diferentes, la prestación para los tres primeros meses de licencia tomados por el segundo progenitor aumenta hasta el 100 por ciento de los ingresos ordinarios, con un límite de 2.500.000 won. Estos meses (denominados “meses de papá”) pretenden animar a los padres a tomar la licencia parental (dado que los padres la suelen tomar después de la madre) aumentando las prestaciones cuando ambos progenitores participan en la licencia de forma consecutiva.

- 9 Nueva Zelanda: La cuantía de la licencia depende de la duración del servicio previa a su disfrute.
- 10 Uzbekistán: Está prohibido que a iniciativa del empleador se ponga fin al contrato de trabajo con mujeres que estén embarazadas y tengan hijos menores de tres años.
- 11 Eslovaquia: La licencia es hasta que el hijo cumpla tres años. Sin embargo, en este período de tres años de licencia se incluyen 28 semanas de licencia de paternidad y maternidad. Si los progenitores no pueden acogerse a la licencia de maternidad o paternidad, pueden tomar los tres años completos de licencia parental que es universal, es decir, que todos los progenitores pueden optar a ella.
- 12 Eslovaquia: Aunque ambos progenitores pueden disfrutar de la licencia parental al mismo tiempo, sólo uno de ellos tiene derecho a recibir el subsidio parental en cualquier momento dado.
- 13 Ucrania: La prestación mensual se basa en el número de hijos, el nivel de subsistencia mínimo mensual y los ingresos medios de la familia.
- 14 Ucrania: La protección contra el despido es para las mujeres con hijos menores de tres años (hasta seis años si el hijo precisa de cuidados en casa por razones médicas) y para las madres solteras que tienen a su cuidado un hijo menor de años 14 o un hijo con discapacidad.
- 15 Austria: Existe una serie de opciones para el pago en función de la duración de la licencia que se ha tomado y de que la tomen ambos progenitores, en cuyo caso la duración y la prestación aumentan.
- 16 Croacia: También tiene derecho cualquiera de los progenitores a disfrutar de una licencia hasta que el hijo cumpla 3 años, pero sólo si ya se ha tomado la licencia de maternidad y la licencia parental. Durante ese tiempo, los derechos y obligaciones del progenitor en relación con su empleo quedan suspendidos, manteniéndose sus derechos al seguro de salud obligatorio y al seguro de jubilación. Esta licencia no es remunerada, y mientras dura no se pagan las cotizaciones para pensiones y asistencia sanitaria.
- 17 Dinamarca: El pago es por familia. Durante algunas semanas o todas ellas no se impone ningún tope para todos los trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Alrededor del 75 por ciento de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos que obligan a los empleadores a completar las prestaciones estatales (actualmente 4.405 coronas por semana), que representan por término medio alrededor del 50 por ciento de las ganancias anteriores (prestaciones monetarias diarias en relación con las ganancias anteriores hasta determinado tope). En este marco, durante la licencia los trabajadores reciben de su empleador una compensación hasta completar la totalidad de sus ganancias anteriores, hasta determinado tope.
- 18 Dinamarca: Las parejas del mismo sexo pueden adoptar desde el nacimiento y tienen derecho a una licencia. Los hombres en parejas del mismo sexo no pueden optar a la licencia porque sólo puede haber dos progenitores (la madre biológica subrogada y uno de los padres). El padre no biológico sólo puede adoptar al hijo después de transcurridos 2,5 años y, por tanto, no puede optar a la licencia de paternidad (ni parental).
- 19 Finlandia: 70 por ciento hasta determinado tope.
- 20 Finlandia: Sólo se aplica a parejas femeninas del mismo sexo, ya que la pareja debe convivir con la madre biológica, estar casada con ella o registrada como su pareja.
- 21 Montenegro: La prestación económica que recibe el trabajador depende de la antigüedad en el servicio de su empleador. Los empleados con 12 meses de servicio reciben el 100 por ciento, pero aquellos con menos tiempo de servicio reciben una prestación menor (70 por ciento si el servicio es de 6 a 12 meses, 50 por ciento si es de 3 a 6 meses y 30 por ciento si es de menos de 3 meses).
- 22 Macedonia del Norte: Los padres y los progenitores adoptivos pueden acceder al derecho en el caso excepcional de que la madre no pueda utilizar la licencia de maternidad.
- 23 Serbia: Toda mujer empleada tiene derecho a licencia por embarazo y parto, así como a una licencia para el cuidado del hijo durante un total de 365 días. Puede comenzar su licencia de maternidad 28 días como mucho antes de la fecha prevista para el parto. La licencia de maternidad durará hasta tres meses después del parto. Por lo tanto, la parte de la licencia parental de aquélla se reducirá en la cuantía de la licencia que haya tomado durante la maternidad.
- 24 Eslovenia: El artículo 186 de la Ley de cuidados parentales y prestaciones familiares de 2014 estipula: "(3) Tras la finalización de la licencia parental, el empleador debe permitir que el trabajador empiece a desempeñar su trabajo en las condiciones derivadas del contrato de trabajo."
- 25 Reino Unido: Sólo se pueden tomar cuatro semanas de licencia por año natural y por hijo, a menos que el empleador convenga en otra cosa.

► Cuadro A.4. Licencia para cuidados de larga duración y licencia por motivos urgentes

País	LICENCIA PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN			LICENCIA POR MOTIVOS URGENTES		
	Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
África						
Norte de África						
Argelia	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Egipto	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Libia	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Marruecos	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Sudán	No	–	–	No	–	–
Túnez	No	–	–	No	–	–
África Subsahariana						
Angola	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Benin	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Botswana	No	–	–	No	–	–
Burkina Faso	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Burundi	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Cabo Verde	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Camerún	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
República Centroafricana	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Chad	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Comoras	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Congo	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Côte d'Ivoire	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
República Democrática del Congo	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No

País	LICENCIA PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN			LICENCIA POR MOTIVOS URGENTES		
	Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
África						
África Subsahariana						
Djibouti	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Guinea Ecuatorial	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Eritrea	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Eswatini	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No
Etiopía	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Gabón	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Gambia	No	–	–	No	–	–
Ghana	No	–	–	No	–	–
Guinea	No	–	–	No	–	–
Guinea-Bissau	No	–	–	No	–	–
Kenya	No	–	–	No	–	–
Lesotho	No	–	–	No	–	–
Liberia	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Madagascar	No	–	–	No evaluable	No se especifica	No
Malawi	No	–	–	No	–	–
Mali	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No
Mauritania	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No hay licencia por motivos urgentes
Mauricio	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Mozambique	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No
Namibia	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Niger	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Nigeria	No	–	–	No	–	–
Rwanda	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Santo Tomé y Príncipe	Sí, remunerada	Seguro social	No	Sí, no remunerada	n/a	No

País	LICENCIA PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN			LICENCIA POR MOTIVOS URGENTES		
	Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
África						
África Subsahariana						
Senegal	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Seychelles	Sí, remunerada	Mixta – 80 con un tope (2.480 rupias al mes) (universal); el empleador paga la diferencia entre el monto universal y la totalidad del salario	Sí	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Sierra Leona	No	–	–	No	–	–
Somalia	No	–	–	No	–	–
Sudáfrica	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Sudán del Sur	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Togo	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Uganda	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
República Unida de Tanzania	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Zambia	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Zimbabwe	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Américas						
América Latina y el Caribe						
Antigua y Barbuda	No	–	–	No	–	–
Argentina	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Bahamas	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No
Barbados	No	–	–	No	–	–
Belice	No	–	–	No	–	–
Bolivia (Estado Plurinacional de)	No	–	–	No	–	–
Brasil	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Islas Vírgenes Británicas	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Chile	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, remunerada	Seguro social	Sí

País	LICENCIA PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN			LICENCIA POR MOTIVOS URGENTES		
	Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
Américas						
América Latina y el Caribe						
Colombia	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Costa Rica	No	–	–	No	–	–
Cuba	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
República Dominicana	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Ecuador	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
El Salvador	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Guatemala	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Guyana	No	–	–	No	–	–
Haití	No	–	–	No	–	–
Honduras	No	–	–	No	–	–
Jamaica	No	–	–	No	–	–
México	Sí, remunerada	Seguro social	No	No	–	–
Nicaragua	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Panamá	No	–	–	No	–	–
Paraguay	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Perú	No	–	–	Sí, remunerada	Empleador	No
Saint Kitts y Nevis	No	–	–	No	–	–
Santa Lucía	No	–	–	No	–	–
San Vicente y las Granadinas	No	–	–	No	–	–
Suriname	No	–	–	No	–	–
Trinidad y Tabago	No	–	–	No	–	–
Uruguay	No	–	–	Sí, remunerada	Empleador	No
Venezuela (República Bolivariana de)	No	–	–	No	–	–

País	LICENCIA PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN			LICENCIA POR MOTIVOS URGENTES		
	Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
Américas						
América del Norte						
Canadá	Sí, remunerada	Seguro social	Sí (voluntaria)	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Estados Unidos de América	Sí, no remunerada	n/a	No	No	–	–
Estados Árabes						
Bahrein	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Iraq	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Jordania	No	–	–	No	–	–
Kuwait	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Líbano	No	–	–	No	–	–
Omán	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Qatar	No	–	–	No	–	–
Arabia Saudita	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
República Árabe Siria	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Emiratos Árabes Unidos	No	–	–	No	–	–
Yemen	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Asia y el Pacífico						
Asia Oriental						
China	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Hong Kong, China	No	–	–	No	–	–
Japón	Sí, remunerada	Seguro social	No	Sí, no remunerada	n/a	No
Mongolia	No	–	–	No	–	–
República de Corea	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, no remunerada	n/a	No
Asia Sudoriental y el Pacífico						
Australia	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Brunei Darussalam	No	–	–	No	–	–

País	LICENCIA PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN			LICENCIA POR MOTIVOS URGENTES		
	Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
Asia y el Pacífico						
Asia Sudoriental y el Pacífico						
Camboya	No	–	–	No ¹	–	–
Fiji	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Indonesia	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
República Democrática Popular Lao	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Malasia	No	–	–	No	–	–
Myanmar	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Nueva Zelanda	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Papua New Guinea	No	–	–	No	–	–
Filipinas	No	–	–	No	–	–
Samoa	No	–	–	No	–	–
Singapur	No	–	–	Sí, remunerada	Mixta (3 días el empleador, 3 días universal)	Sí
Islas Salomón	No	–	–	No	–	–
Tailandia	No	–	–	No	–	–
Timor-Leste	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No
Tonga	No	–	–	No	–	–
Vanuatu	No	–	–	No	–	–
Viet Nam	Sí, remunerada	Seguro social	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Asia Meridional						
Afganistán	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Bangladesh	No	–	–	No	–	–
Bhután	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
India	No	–	–	No	–	–
Irán (República Islámica del)	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No	No	–	–
Maldivas	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No

País	LICENCIA PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN			LICENCIA POR MOTIVOS URGENTES		
	Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
Asia y el Pacífico						
Asia Meridional						
Nepal	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Pakistán	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Sri Lanka	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Europa y Asia Central						
Asia Central y Occidental						
Armenia	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, no remunerada	n/a	No
Azerbaiyán	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, no remunerada	n/a	No
Chipre	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No
Georgia	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No
Israel	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Kazajstán	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No
Kirguistán	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No	Sí, no remunerada	n/a	No
Tayikistán	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	Sí
Turquía	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Turkmenistán	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Uzbekistán	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No
Europa Oriental						
Belarús	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, no remunerada	n/a	No
Bulgaria	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	n/a
Chequia	Sí, remunerada	Seguro social	Sí (voluntaria)	Sí, remunerada	Seguro social	Sí (voluntaria)
Hungría	Sí, remunerada	Asistencia social	Sí	Sí, remunerada	Empleador	No
Polonia	Sí, remunerada	Seguro social, en empresas con menos de 20 trabajadores; empleador, en empresas con más de 20 trabajadores	Sí	Sí, remunerada	Empleador	No
República de Moldova	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, no remunerada	n/a	No

País	LICENCIA PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN			LICENCIA POR MOTIVOS URGENTES		
	Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
Europa y Asia Central						
Europa Oriental						
Rumania	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	No	–	–
Federación de Rusia	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, no remunerada	n/a	No
Eslovaquia	No	–	–	Sí, remunerada	Seguro social	Sí
Ucrania	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	No se especifica	No
Europa Septentrional, Meridional y Occidental						
Albania	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Andorra	Sí, no remunerada	n/a	No se encontró información	No	–	–
Austria	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Bélgica	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, no remunerada	n/a	No
Bosnia y Herzegovina	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Croacia	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Dinamarca	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No se encontró información
Estonia	Sí, remunerada	–	Sí	Sí, remunerada	Universal	Sí
Finlandia	Sí, remunerada	Asistencia social	Sí	Sí, remunerada	Empleador	No
Francia	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, no remunerada	n/a	No
Alemania	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Seguro social	No
Grecia	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Islandia	No	–	–	No	–	–
Irlanda	Sí, remunerada	Asistencia social	Sí	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Italia	Sí, remunerada	Seguro social	No	Sí, no remunerada	n/a	No
Letonia	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	No evaluable	Seguro social	Sí
Lituania	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, no remunerada	n/a	No
Luxemburgo	Sí, remunerada	Seguro social	No	Sí, remunerada	Seguro social	No
Malta	Sí, no remunerada	n/a	No	No	–	–

País	LICENCIA PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN			LICENCIA POR MOTIVOS URGENTES		
	Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
Europa y Asia Central						
Europa Septentrional, Meridional y Occidental						
Mónaco	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Montenegro	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Países Bajos	Sí, no remunerada	n/a	No	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Macedonia del Norte	No	–	–	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Noruega	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, remunerada	Mixta (10 primeros días el empleador, el resto el seguro social)	Sí
Portugal	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, remunerada	Seguro social	Sí (para el trabajador o trabajadora que cuide un hijo enfermo)
San Marino	Sí, remunerada	No se encontró información	No se encontró información	No	–	–
Serbia	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Eslovenia	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, remunerada	Seguro social	Sí
España	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Suecia	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	No	–	–
Suiza	Sí, remunerada	Seguro social	Sí	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	No	–	–	Sí, no remunerada	n/a	No

Note: 185 países y territorios. – = No hay licencia para cuidados de larga duración o licencia por motivos urgentes. n/a = no aplicable.

Fuente: Recopilado por los autores a partir de la legislación nacional.

Notas metodológicas

Previsión de licencia para cuidados de larga duración

La licencia para cuidados de larga duración es una licencia especial a la pueden acogerse personas empleadas por cuenta ajena para cuidar a familiares (tanto niños como adultos) que tienen una dependencia funcional de larga duración, por ejemplo, personas que tienen dificultades para realizar las actividades de la vida diaria, como bañarse, vestirse y acostarse y levantarse de la cama. La licencia para cuidados de larga duración puede ser remunerada o no.

Previsión de licencia por motivos urgentes

La licencia por motivos urgentes es una licencia especial de corta duración que en caso de fuerza mayor puede tomarse un trabajador o una trabajadora por razones familiares urgentes que hagan indispensable la presencia inmediata de esa trabajadora o trabajador. Esta licencia puede ser o remunerada o no remunerada.

Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración y por motivos urgentes

Se clasifica a los países según que la financiación provenga de:

- ▶ el seguro social (régimen contributivo);
- ▶ la asistencia social (régimen no contributivo, financiado con los impuestos generales)
- ▶ el empleador (“responsabilidad del empleador”);
- ▶ una combinación de estos sistemas (“sistema mixto”).

La **responsabilidad del empleador** comprende los sistemas en los que los empleadores son responsables por ley del pago completo de las ganancias anteriores de los trabajadores con licencia para cuidados de larga duración o por motivos urgentes. También comprende los sistemas mixtos en los que los empleadores son responsables del pago de al menos un tercio de las ganancias anteriores.

Un sistema mixto podría implicar un pago inicial por el empleador seguido de un reembolso parcial con cargo al seguro social o a fondos públicos. Los sistemas mixtos también podrían prever que el empleador pague la diferencia entre la prestación del seguro social y las ganancias anteriores del trabajador. Algunos sistemas estipulan que el empleador ha de asumir los pagos de los trabajadores que no están cubiertos por la seguridad social. A efectos del presente informe, las prestaciones pagadas a estos últimos se clasifican como financiadas por la seguridad social.

Previsión de licencia para trabajadores autónomos

Cuando la fuente de financiación de la prestación de la licencia es responsabilidad del empleador, o cuando el régimen de seguridad social o de financiación estatal no incluye a personas que trabajan como autónomos, ello se indica con un “No”. Cuando el régimen de seguridad social o de financiación estatal sí las incluye, se indica con un “Sí”. El añadido de “voluntaria” entre paréntesis indica que las disposiciones de la normativa sobre el pago de estas prestaciones sólo son de carácter no obligatorio.

Fuentes

Toda la información del cuadro se basa en un examen de los datos que tuvo lugar de mediados de 2020 a mediados de 2021. Las principales fuentes de información usadas para recopilar los datos fueron la [Base de datos NATLEX de la OIT](#) sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos, y sitios web oficiales de los gobiernos que usan las versiones de las leyes más recientemente publicadas y refundidas.

Notas

- 1 Camboya: Sin embargo, el artículo 171 del Código del Trabajo establece que “el empleador tiene derecho a conceder a su trabajador una licencia especial durante acontecimientos que afecten directamente a la familia inmediata del trabajador. Si el trabajador no ha disfrutado aún sus días de vacaciones anuales, el empleador podrá deducirle de éstos los días de licencia especial. Si el trabajador hubiere agotado todas sus vacaciones anuales, el empleador no podrá deducir el tiempo de la licencia especial de las vacaciones anuales del trabajador del año siguiente. Las horas perdidas durante la licencia especial podrán recuperarse en las condiciones que fije un Prakas del Ministerio Encargado del Trabajo”.

► Cuadro A.5. Protección de la salud para mujeres embarazadas y lactantes

País	Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
África				
Norte de África				
Argelia	Prohibición (m)	No está previsto	No obligación	Traslado
Egipto	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Libia	Sin restricción	No está previsto	No obligación (m)	No hay alternativa
Marruecos	No obligación (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Sudán	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Túnez	No se encontró información	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
África Subsahariana				
Angola	Sin restricción ¹	Remunerado	Prohibición (m)	Traslado ²
Benin	Sin restricción	No está previsto	No obligación	Traslado
Botswana	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Burkina Faso	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado
Burundi	Sin restricción	No está previsto	No obligación	Traslado
Cabo Verde	No obligación	Previsto	No hay protección	No hay alternativa
Camerún	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado
República Centroafricana	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado
Chad	Prohibición (m)	No está previsto	No obligación (m)	Traslado
Comoras	Sin restricción	No está previsto	No obligación (m)	Traslado
Congo	Prohibición (m)	No está previsto	No obligación	Traslado
Côte d'Ivoire	Prohibición	Remunerado	No obligación	Traslado
República Democrática del Congo	Prohibición (m)	No está previsto	No obligación	Traslado
Djibouti	Sin restricción	No está previsto	No obligación	Traslado
Guinea Ecuatorial	Sin restricción	No está previsto	No obligación	No hay alternativa
Eritrea	Prohibición	Remunerado	No obligación	Traslado

País	Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
África				
África Subsahariana				
Eswatini	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Etiopía	Prohibición	Remunerado	Prohibición (m)	Traslado
Gabón	Prohibición (m)	No está previsto	No obligación	Traslado
Gambia	Sin restricción	No está previsto	No obligación	No hay alternativa
Ghana	No obligación	Remunerado	No hay protección	No hay alternativa
Guinea	Prohibición (m)	No está previsto	No obligación	Traslado, licencia extra
Guinea-Bissau	Prohibición (m)	Remunerado	No obligación	Traslado ³
Kenya	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Lesotho	No obligación	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Liberia	Sin restricción	No está previsto	No obligación	Traslado
Madagascar	Prohibición (m)	No está previsto	No obligación (m)	Traslado
Malawi	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Mali	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición	Traslado
Mauritania	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición	Traslado
Mauricio	No obligación	No está previsto	No obligación	No hay alternativa
Mozambique	No obligación	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado
Namibia	Prohibición	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Níger	Sin restricción	No está previsto	No obligación ⁴	Licencia
Nigeria	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Rwanda	Sin restricción	No está previsto	Prohibición	Eliminación, adaptación
Santo Tomé y Príncipe	Prohibición	Previsto	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia
Senegal	Prohibición	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa
Seychelles	Prohibición	No está previsto	No hay protección	Traslado, licencia extra
Sierra Leona	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Somalia	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Sudáfrica	No obligación	Previsto	Prohibición	Traslado
Sudán del Sur	Prohibición	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa

País	Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
África				
África Subsahariana				
Togo	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Traslado ⁵
Uganda	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
República Unida de Tanzania	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Traslado
Zambia	Prohibición	No está previsto	No obligación	Traslado
Zimbabwe	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Américas				
América Latina y el Caribe				
Antigua y Barbuda	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Argentina	Sin restricción	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Bahamas	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Barbados	Sin restricción	No está previsto	Prohibición (m) (sólo para trabajos con plomo)	No hay alternativa
Belice	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Brasil	Sin restricción	Remunerado	Prohibición	Traslado, licencia extra
Islas Vírgenes Británicas	Sin restricción	No está previsto	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Chile	Prohibición	No está previsto	No obligación	Traslado
Colombia	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Costa Rica	Sin restricción	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Cuba	Sin restricción	Remunerado	No obligación	Traslado, licencia extra
República Dominicana	Sin restricción	No está previsto	No obligación	Traslado, licencia extra
Ecuador	Sin restricción	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
El Salvador	Sin restricción	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa
Guatemala	Sin restricción	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa
Guyana	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	Adaptación, traslado
Haití	Sin restricción	No está previsto	Prohibición ⁶	Traslado, licencia extra
Honduras	Prohibición ⁷	Remunerado	Prohibición	No hay alternativa
Jamaica	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa

País	Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
Américas				
América Latina y el Caribe				
México	Prohibición	No está previsto	No obligación	Licencia extra
Nicaragua	Prohibición	Remunerado	Prohibición	Traslado
Panamá	Prohibición	Remunerado	Prohibición	Traslado
Paraguay	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Perú	Sin restricción	No está previsto	No obligación	Adaptación, traslado
Saint Kitts y Nevis	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Santa Lucía	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	Adaptación, traslado
San Vicente y las Granadinas	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Suriname	No obligación	Remunerado	No hay protección	No hay alternativa
Trinidad y Tabago	Sin restricción	Remunerado	Prohibición	Adaptación, traslado
Uruguay	No obligación	No está previsto	No obligación	Traslado, licencia extra
Venezuela (República Bolivariana de)	Sin restricción	No está previsto	Prohibición	Traslado
América del Norte				
Canadá	Sin restricción	No está previsto	No obligación	Adaptación, traslado, licencia extra
Estados Unidos de América	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	Adaptación, traslado, licencia extra
Estados Árabes				
Bahrein	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa
Iraq	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Jordania	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Kuwait	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Líbano	Sin restricción	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Omán	No obligación (m)	No está previsto	No obligación (m)	No hay alternativa
Qatar	Sin restricción	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Arabia Saudita	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
República Árabe Siria	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa
Emiratos Árabes Unidos	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Yemen	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	No hay alternativa

País	Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
Asia y el Pacífico				
Asia Oriental				
China	Prohibición	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa
Hong Kong, China	Sin restricción	Remunerado	No obligación	Traslado
Japón	No obligación	Previsto	Prohibición	Traslado
Mongolia	No obligación	No está previsto	No se encontró información	Traslado
República de Corea	No se encontró información	Remunerado	Prohibición	Traslado
Asia Sudoriental y el Pacífico				
Australia	Sin restricción	No está previsto	No obligación	Traslado, licencia extra
Brunei Darussalam	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Camboya	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Fiji	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Indonesia	Prohibición	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
República Democrática Popular Lao	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Traslado
Malasia	No obligación (m) ⁸	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Myanmar	Sin restricción	Remunerado	No hay protección	No hay alternativa
Nueva Zelandia	Sin restricción	No remunerado	No hay protección	Traslado
Papua New Guinea	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Filipinas	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Samoa	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Singapur	Prohibición	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Islas Salomón	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Tailandia	Prohibición	No está previsto	No obligación	Traslado
Timor-Leste	No obligación	Remunerado	No obligación	Traslado ⁹
Tonga	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay licencia de maternidad
Vanuatu	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Viet Nam	No obligación	Remunerado	No obligación	Adaptación, traslado, licencia extra

País	Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
Asia y el Pacífico				
Asia Meridional				
Afganistán	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Adaptación
Bangladesh	No obligación (m)	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa
Bhután	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Eliminación, adaptación, transfer
India	Sin restricción	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa
Irán (República Islámica del)	Sin restricción	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado
Maldivas	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Nepal	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	Traslado
Pakistán	Prohibición (m)	No está previsto	No hay protección	No hay alternativa
Sri Lanka	No obligación	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa
Europa y Asia Central				
Asia Central y Occidental				
Armenia	No obligación	Remunerado	Prohibición	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
Azerbaiyán	Prohibición	Remunerado	Prohibición (m)	Traslado
Chipre	No obligación	Remunerado	No se encontró información	Adaptación, traslado
Georgia	Prohibición	No está previsto	Prohibición	No hay alternativa
Israel	No se encontró información	No está previsto	Prohibición (m) ¹⁰	No se encontró información
Kazajstán	Prohibición	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado, licencia extra
Kirguistán	Sin restricción	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado, licencia extra
Tayikistán	No obligación	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado, licencia extra
Turquía	Prohibición	Remunerado	No hay protección ¹¹	Adaptación
Turkmenistán	Prohibición	No está previsto	No obligación	Traslado
Uzbekistán	Prohibición	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado, licencia
Europa Oriental				
Belarús	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Traslado, licencia extra
Bulgaria	Prohibición	Remunerado	No obligación	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
Chequia	No obligación	No está previsto	Prohibición	Adaptación, traslado
Hungría	No obligación	Remunerado	No obligación	Traslado, licencia extra

País	Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
Europa y Asia Central				
Europa Oriental				
Polonia	Prohibición	Remunerado	Prohibición (m)	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
República de Moldova	Prohibición	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado, licencia extra
Rumania	No obligación	No está previsto	No hay protección	Adaptación, traslado, licencia extra
Federación de Rusia	Prohibición	Remunerado	Prohibición (m)	Adaptación, traslado, licencia extra
Eslovaquia	No obligación	Remunerado	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Ucrania	Prohibición	No está previsto	No obligación	Traslado
Europa Septentrional, Meridional y Occidental				
Albania	No obligación	Previsto (previo acuerdo con el empleador)	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Andorra	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Austria	Prohibición	Remunerado	Prohibición	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
Bélgica	Prohibición	Remunerado	Prohibición	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
Bosnia y Herzegovina	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Traslado, licencia extra
Croacia	Sin restricción	Remunerado	No hay protección	Adaptación, licencia extra
Dinamarca	Sin restricción	Previsto	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Estonia	Prohibición	Remunerado	No obligación	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
Finlandia	Sin restricción	Remunerado	No obligación	Eliminación, traslado
Francia	No obligación	No está previsto	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Alemania	Prohibición	Remunerado	Prohibición	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
Grecia	No obligación	Remunerado	No hay protección ¹²	Adaptación, traslado, licencia extra
Islandia	Sin restricción	No está previsto	No hay protección	Adaptación, traslado, licencia extra
Irlanda	No obligación	Remunerado	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Italia	Prohibición	Remunerado	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Letonia	Prohibición	Remunerado	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Lituania	No obligación	No está previsto	Prohibición	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
Luxemburgo	No obligación	Remunerado	Prohibición	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
Malta	No obligación	Remunerado	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Mónaco	Prohibición (m)	No está previsto	Prohibición (m)	Traslado

País	Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
Europa y Asia Central				
Europa Septentrional, Meridional y Occidental				
Montenegro	Prohibición	Remunerado	No obligación	Traslado, licencia extra
Países Bajos	No obligación	Remunerado	Prohibición	Eliminación, adaptación, traslado, licencia extra
Macedonia del Norte	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Noruega	Sin restricción	Remunerado	No hay protección	Traslado
Portugal	No obligación	Remunerado	No obligación	Adaptación, traslado, licencia extra
San Marino	Sin restricción	No está previsto	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Serbia	No obligación	Remunerado	Prohibición	Traslado, licencia extra
Eslovenia	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
España	No obligación	Remunerado	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Suecia	Sin restricción	No está previsto	No obligación	Traslado, licencia extra
Suiza	Prohibición	No está previsto	Prohibición	Adaptación, traslado, licencia extra
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Sin restricción ¹³	Remunerado	Prohibición	Adaptación, licencia extra

Note: 185 países y territorios. n/a = no aplicable.

Fuente: Recopilado por los autores a partir de la legislación nacional.

Notas metodológicas

Protección frente al trabajo nocturno

- ▶ No obligación = no puede obligarse a las trabajadoras embarazadas o lactantes a realizar trabajos nocturnos.
- ▶ No obligación (m) = no puede obligarse a ninguna mujer a realizar trabajos nocturnos.
- ▶ Prohibición = las trabajadoras embarazadas o lactantes tienen prohibido realizar trabajos nocturnos.
- ▶ Prohibición (m) = está prohibido para todas las mujeres realizar trabajos nocturnos.
- ▶ Sin restricción = no hay disposiciones en la legislación que limiten el trabajo nocturno.

Protección de la salud – Párrafo 6 (4) de la Recomendación núm. 191: “Una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado.”

Este indicador determina si la legislación contiene alguna disposición que limite el trabajo nocturno (definido de acuerdo con la legislación nacional) por parte de trabajadoras embarazadas o lactantes. Distingue entre “No obligación”, esto es, el derecho de la trabajadora a no estar obligada a realizar trabajos nocturnos, y “Prohibición”, esto es, la prohibición estatutaria encaminada a impedir que las trabajadoras embarazadas y lactantes realicen trabajos nocturnos. En algunos casos, la legislación prohíbe estos trabajos a todas las mujeres, al margen de su condición de embarazadas o lactantes. Estos casos se marcan con “(m)”.

Tiempo libre para controles médicos prenatales

- ▶ Remunerado = las mujeres tienen derecho a tiempo libre con remuneración para asistir a los controles médicos prenatales.
- ▶ No remunerado = las mujeres tienen derecho a tiempo libre sin remuneración para asistir a los controles médicos prenatales.
- ▶ Previsto = las mujeres tienen derecho a tiempo libre para asistir a los controles médicos prenatales, pero la ley no determina si ese tiempo se les remunera.
- ▶ No está previsto = la legislación no prevé tiempo libre, remunerado o no, para asistir a los exámenes médicos prenatales.

Protección de la salud – Párrafo 6 (6) de la Recomendación núm. 191: “La mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo.”

Este indicador evalúa si la legislación brinda a las trabajadoras embarazadas tiempo libre para asistir a visitas antenatales de atención de salud, y si tal tiempo se remunera.

Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres

- ▶ No obligación = no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o lactantes a realizar trabajos peligrosos o insalubres.
- ▶ No obligación (m) = no se puede obligar a las mujeres embarazadas o lactantes a realizar trabajos peligrosos o insalubres.

- ▶ Prohibición = prohibición de realizar trabajos peligrosos o insalubres para las trabajadoras embarazadas o lactantes.
- ▶ Prohibición (m) = está prohibido para todas las mujeres embarazadas o lactantes realizar trabajos peligrosos o insalubres.
- ▶ No hay protección = no hay ninguna medida legal que proteja la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas o lactantes.

Protección de la salud – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 3: “Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.”

El párrafo 6 (3) de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) define el trabajo que perjudica a la salud de la madre o del hijo como sigue: “(a) todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente; (b) todo trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas; (c) todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio; (d) todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos períodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones.

Este indicador establece si la legislación contiene alguna disposición para proteger a las trabajadoras embarazadas o lactantes de realizar trabajos peligrosos o insalubres. Distingue entre “No obligación”, es decir, el derecho de la trabajadora a no ser obligada a realizar un trabajo peligroso, y “prohibición”, es decir, una prohibición legal para impedir que las trabajadoras embarazadas o lactantes realicen un trabajo peligroso. El indicador se refiere tanto a la no obligación/prohibición general de realizar trabajos peligrosos o insalubres como a la no obligación/prohibición circunscrita a determinadas tareas o condiciones (por ejemplo, trabajar con productos químicos, determinadas cargas, etc.). En algunos casos, la legislación prohíbe la realización de trabajos peligrosos o insalubres para todas las mujeres, con o sin medidas especiales para las trabajadoras embarazadas o lactantes. Estos casos se marcan con una “(m)”.

“No hay protección” no distingue entre países que no prevén en absoluto ninguna protección para las trabajadoras embarazadas o lactantes y los países que, sin haber prohibido el trabajo peligroso, disponen que se tomen medidas alternativas obligatorias. Por tanto, este indicador se debe leer conjuntamente con el indicador “Alternativas al trabajo peligroso o insalubre” para entender que países pueden tener efectivamente una plétora de protecciones sin que prohíban explícitamente el trabajo peligroso.

Alternativas al trabajo peligroso o insalubre

- ▶ Eliminación = cuando se haya determinado que el trabajo es peligroso o insalubre o que existe un riesgo, debería eliminarse el peligro o el riesgo.
- ▶ Adaptación = en caso de peligro o de riesgo, deberían adaptarse las condiciones de trabajo de las trabajadoras embarazadas o lactantes a fin de impedir la exposición al peligro o al riesgo.
- ▶ Traslado = en caso de peligro o riesgo, debería trasladarse a las trabajadoras embarazadas o lactantes a un puesto que no entrañe exposición a un peligro o riesgo.
- ▶ Licencia extra = en caso de peligro o riesgo, las trabajadoras embarazadas o lactantes deberían poder tomarse una licencia adicional.
- ▶ No hay alternativa = la ley no prevé alternativas al trabajo peligroso o insalubre.

Protección de la salud – Párrafo 6 (2) de la Recomendación núm. 191: “En cualquiera de las situaciones [en las que la autoridad competente haya determinado que el trabajo es perjudicial para la salud de la madre o del hijo] o cuando haya sido determinada la existencia de un riesgo significativo ..., deberían adoptarse medidas para que, bajo presentación de un certificado médico, se ofrezcan las opciones siguientes: (a) la eliminación del riesgo; (b) la adaptación de sus condiciones de trabajo; (c) el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o (d) una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable.”

Este indicador evalúa en qué medida la legislación permite a las trabajadoras embarazadas o lactantes a acogerse a cualquiera de las mencionadas medidas alternativas al trabajo peligroso o insalubre. Se enumeran todas las medidas alternativas legales sobre las que se dispuso de información o que pudieron identificarse para cada país. En los casos en los que la trabajadora puede acogerse a un permiso adicional, el indicador no especifica si este permiso adicional se remunera, se contabiliza como baja por enfermedad, lo paga el empleador o la seguridad social, o no se remunera.

Fuentes

Toda la información del cuadro se basa en un examen de los datos que tuvo lugar de mediados de 2020 a mediados de 2021. Las principales fuentes de información usadas para recopilar los datos fueron la [Base de datos NATLEX de la OIT](#) sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos, y sitios web oficiales de los gobiernos que usan las versiones de las leyes más recientemente publicadas y refundidas.

Notas

- 1 Angola: Las mujeres embarazadas tienen restringido el trabajo nocturno para algunos trabajos industriales.
- 2 Angola: El empleador debe asegurar a la trabajadora embarazada un empleo adecuado a su estado.
- 3 Guinea-Bissau: El artículo 157(1)(a) del Código del Trabajo establece que las empleadas embarazadas no deben realizar tareas que no sean médicamente aconsejables, teniendo en cuenta el estado de gestación, sin pérdida de remuneración, durante el embarazo y después del parto. Esto se ha recogido como “traslado”, aunque la eliminación, la adaptación o el permiso extra también pueden ser una alternativa, aunque no se indique explícitamente.
- 4 Níger: La disposición sobre prohibición del artículo 177 del Decreto 2017 establece que el empleador no debe emplear a mujeres en trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realicen, puedan afectar a su capacidad reproductiva.
- 5 Togo: La obligación de trasladar a la empleada se limita a circunstancias en las que el trabajo de mujeres embarazadas o lactantes las expone a agentes de probada toxicidad para la reproducción.
- 6 Haití: Está prohibido realizar trabajos peligrosos durante los tres meses anteriores a la fecha prevista de nacimiento.
- 7 Honduras: La prohibición del trabajo nocturno se refiere únicamente al trabajo nocturno de más de cinco horas de duración.
- 8 Malasia: La prohibición del trabajo nocturno para las mujeres sólo se aplica a las empresas agrícolas e industriales.
- 9 Timor-Leste: El artículo 63 (1) del Código de Trabajo no especifica las alternativas al trabajo peligroso, pero establece que “toda trabajadora que esté embarazada o en período de lactancia tendrá derecho, sin pérdida de remuneración, a no realizar tareas que sean médicamente desaconsejables para su salud”. Por lo tanto, cualquier alternativa propuesta por el empleador debe garantizarle que gane lo mismo que antes.
- 10 Israel: El artículo 1 de la Ley de Empleo de la Mujer, 5714-1954, establece que el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales puede reglamentar la prohibición o limitación del empleo de una trabajadora para cualquier trabajo, proceso de producción o lugar de trabajo específicos, si, a juicio del Ministro, haya visos de que dicho empleo sea especialmente perjudicial para la salud de la mujer.
- 11 Turquía: El Reglamento sobre las Condiciones de Trabajo de las Trabajadoras Embarazadas o Lactantes, y de las Salas de Lactancia y Guarderías y de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo dispone que, tan pronto como una trabajadora notifique a su empleador su estado de embarazo o de lactancia, el empleador deberá aplicar inmediatamente las medidas de protección necesarias. Sin embargo, no contiene explícitamente la obligación de trabajar en condiciones peligrosas.
- 12 Grecia: Aunque ni se prohíbe ni se exige explícitamente a las trabajadoras embarazadas de la obligación de realizar trabajos peligrosos, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para que esas trabajadoras no se expongan a riesgos que puedan perjudicar su salud o la de su hijo.
- 13 Reino Unido: En virtud del artículo 17 del Reglamento de 1999 sobre la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, se permite el trabajo nocturno, salvo que medie certificación médica que indique que la persona embarazada no debe trabajar de noche.

► Cuadro A.6. Lactancia en el trabajo

País	Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
África					
Norte de África					
Argelia	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Egipto	Remuneradas	2	60	24 meses tras el parto	No se prevén
Libia	Remuneradas	1 o más	60 minutos	18 meses siguientes al confinamiento	Mujeres/niños
Marruecos	Remuneradas	2	60	12 meses desde la fecha inicial de regreso al trabajo	50mt de más de 16 años
Sudán	Remuneradas	1	60	2 años desde la fecha de nacimiento del hijo	No se prevén
Túnez	Remuneradas	2	60	Hasta que el hijo cumple un año	50mt
África Subsahariana					
Angola	Remuneradas o reducción	2	60	12 meses	No se prevén
Benin	Remuneradas	Ilimitadas	60	15 meses	No se prevén
Botswana	Remuneradas	2	60	6 meses	No se prevén
Burkina Faso	Remuneradas	No se especifica	90	14 meses tras el retorno después de la licencia	No se prevén
Burundi	Remuneradas	1	60	6 meses	No se prevén
Cabo Verde	Remuneradas	No se especifica	45	Los primeros seis meses tras el parto	No se prevén
Camerún	Remuneradas	No se especifica	60	15 meses desde el parto	50mt
República Centroafricana	Remuneradas	No se especifica	60	15 meses siguientes al confinamiento	50mt
Chad	Remuneradas	No se especifica	60	15 meses tras el parto	No se prevén
Comoras	Remuneradas	No se especifica	60	15 meses	No se prevén
Congo	Remuneradas	2	60	15 meses	No se prevén
Côte d'Ivoire	Remuneradas	No se especifica	60	15 meses	No se prevén
República Democrática del Congo	Remuneradas	2	60	No se especifica	No se prevén
Djibouti	Remuneradas o reducción	1	60	15 meses desde la reanudación del trabajo	No se prevén

País	Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
África					
África Subsahariana					
Guinea Ecuatorial	Remuneradas	2	120	No se especifica	No se prevén
Eritrea	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Eswatini	Remuneradas	No se especifica	60	3 meses	No se prevén
Etiopía	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Gabón	Remuneradas	No se especifica	120 los primeros seis meses, 60 los últimos seis meses	12 meses	No se prevén
Gambia	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Ghana	Remuneradas	No se especifica	60	12 meses	No se prevén
Guinea	Remuneradas	1, 2 o 3	60	9 meses desde el parto	No se prevén
Guinea-Bissau	Remuneradas	2	60	12 meses desde el alumbramiento	No se prevén
Kenya	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Lesotho	Remuneradas	No se especifica	60 minutos	6 meses desde el retorno al trabajo	No se prevén
Liberia	Remuneradas o reducción	2 o reducción de 60 minutos de las horas diarias	60 minutos	Hasta que el hijo cumpla 6 meses	No se prevén
Madagascar	Remuneradas	No se especifica	60	15 meses tras el parto	25mt
Malawi	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Mali	Remuneradas	No se especifica	60	15 meses desde el parto	No se prevén
Mauritania	Remuneradas	2	60	15 meses desde el parto	No se prevén ¹
Mauricio	Remuneradas	2 o 1	60 minutos	6 meses desde el confinamiento o un período más prolongado que el médico estime recomendable	No se prevén
Mozambique	Remuneradas	1 o 2	60	Máximo de 12 meses	No se prevén
Namibia	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Níger	Remuneradas	2	60	12 meses desde el nacimiento del hijo	25mt
Nigeria	Remuneradas	2	60	No se especifica	No se prevén
Rwanda	Remuneradas	1	60	12 meses desde la reanudación del trabajo	No se prevén
Santo Tomé y Príncipe	Remuneradas	1 o 2	60	Límite de 2 años tras el parto	No se prevén

País	Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
África					
África Subsahariana					
Senegal	Remuneradas	No se especifica	60	15 meses desde el nacimiento del hijo	25mt
Seychelles	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Sierra Leona	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Somalia	Remuneradas	2	120	12 meses tras la fecha de nacimiento del hijo	No se prevén
Sudáfrica	No se prevé ²	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Sudán del Sur	Remuneradas	2 o reducción del trabajo en 60 minutos	60	6 meses desde la fecha del regreso	Todos
Togo	Remuneradas	No se especifica	60	15 meses desde el parto	No se prevén
Uganda	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
República Unida de Tanzania	Remuneradas	No se especifica	120	No se especifica	No se prevén
Zambia	Remuneradas	1 o 2	60 minutos	6 meses desde la fecha del alumbramiento	No se prevén
Zimbabwe	Remuneradas	1 o 2	60 minutos	El período durante el que la trabajadora amamanta al hijo o 6 meses, si este período es más corto	No se prevén
Américas					
América Latina y el Caribe					
Antigua y Barbuda	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Argentina	Remuneradas	2	60	12 meses	No se encontró información ³
Bahamas	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Barbados	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Belize	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Remuneradas	No se especifica	60	12 meses	50t
Brasil	Remuneradas	2	60	Hasta que el hijo cumpla 6 meses	30mt
Islas Vírgenes Británicas	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Chile	Remuneradas o reducción	2	60	Hasta que el hijo cumpla 2 años	20mt
Colombia	Remuneradas	2	60	Hasta que el hijo tenga 6 meses	Todos

País	Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
Américas					
América Latina y el Caribe					
Costa Rica	Remuneradas	2	60	No se especifica	30mt
Cuba	Remuneradas	1	60 (para uno u otro progenitor)	Hasta que el hijo tenga 12 meses	No se prevén
República Dominicana	Remuneradas	3	60	No se especifica	No se prevén
Ecuador	Remuneradas o reducción ⁴	n/a	120	12 meses tras el parto	No se prevén
El Salvador	Remuneradas	2	60	No se especifica	No se prevén ⁵
Guatemala	Remuneradas o reducción	1 o 2	60 minutos	10 meses al regreso del trabajo	30mt
Guyana	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Haití	Remuneradas	Cada 3 horas	60	No se prevé	No se prevén
Honduras	Remuneradas	2	60	6 meses	20t
Jamaica	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
México	Remuneradas o reducción	2	60	6 meses	No se prevén
Nicaragua	Remuneradas	Cada 3 horas	30	No se especifica	30mt
Panamá	Remuneradas	Cada 3 horas o 2	60 minutos	No se expresa	20mt
Paraguay	Remuneradas o reducción	No se especifica	90	6 meses	Todos
Perú	Remuneradas	No se especifica	60	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	No se prevén
Saint Kitts y Nevis	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Santa Lucía	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
San Vicente y las Granadinas	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Suriname	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Trinidad y Tabago	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Uruguay	Remuneradas	1 o 2	60 minutos	Hasta 24 meses	20mt o 50m
Venezuela (República Bolivariana de)	Remuneradas	2	60	No se especifica	20t
América del Norte					
Canadá	No remuneradas ⁶	Las necesarias	La necesaria	No se especifica	No se prevén
Estados Unidos de América	No remuneradas	No se especifica	No se especifica	Hasta que el hijo cumpla 1 año	50t

País	Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
Estados Árabes					
Bahrein	Remuneradas	2	120	6 (o un año de "interrupciones para cuidados", que podrían utilizarse para la lactancia)	No se prevén
Iraq	Remuneradas	1	60	No se especifica	No se prevén
Jordania	Remuneradas	No se especifica	60	12 meses	15 o más hijos menores de 5 años entre los empleados
Kuwait	Remuneradas	No se especifica	120 minutos	No se especifica	No se prevén
Líbano	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Omán	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Qatar	Remuneradas	No se especifica	60	1 año tras el alumbramiento	No se prevén
Arabia Saudita	Remuneradas	No se especifica	60	No se especifica	No se prevén
República Árabe Siria	Remuneradas	1 o 2	60	Tras la licencia durante 24 meses	No se prevén
Emiratos Árabes Unidos	Remuneradas	2	60	18 meses desde la fecha del alumbramiento	No se prevén
Yemen	Remuneradas	No se especifica	No se especifica	6 meses desde el nacimiento del hijo	No se prevén
Asia y el Pacífico					
Asia Oriental					
China	Remuneradas	No se especifica	60	Hasta que el hijo cumpla 1 año	No se prevén
Hong Kong, China	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Japón	No remuneradas	2	60	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	No se prevén
Mongolia	Remuneradas	No se especifica	120	6 meses	No se prevén
República de Corea	Remuneradas	2	60	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	Todos
Asia Sudoriental y el Pacífico					
Australia	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Brunei Darussalam	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Camboya	Remuneradas	2	60	1 año desde la fecha del alumbramiento	100mt
Fiji	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Indonesia	Remuneradas	No se especifica	No se especifica	No se especifica	No se prevén

País	Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
Asia y el Pacífico					
Asia Sudoriental y el Pacífico					
República Democrática Popular Lao	Remuneradas	No se especifica	60	1 año tras el parto	No se prevén
Malasia	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Myanmar	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Nueva Zelanda	No remuneradas	No se especifica	No se especifica	No se especifica	Todos
Papua New Guinea	Remuneradas	2	60	No se especifica	No se prevén
Filipinas	Remuneradas	Ilimitadas	40	No se especifica	Todos
Samoa	Remuneradas o reducción	1 o más	No se especifica	No se especifica	No se prevén
Singapur	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Islas Salomón	Remuneradas	2	120	No se especifica	No se prevén
Tailandia	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Timor-Leste	Remuneradas	2	120	Hasta los 6 meses	No se prevén
Tonga	No hay licencia de maternidad	No hay licencia de maternidad	No hay licencia de maternidad	No hay licencia de maternidad	No hay licencia de maternidad
Vanuatu	Remuneradas	2	120	24 meses	No se prevén
Viet Nam	Remuneradas	No se especifica	60	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	No se prevén
Asia Meridional					
Afganistán	Remuneradas	Cada 3 horas	60	No se especifica	No se prevén
Bangladesh	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Bhután	Remuneradas	Cada 4 horas	60	1 mes	No se prevén
India	Remuneradas	2	No se especifica	15 meses	50t
Irán (República Islámica del)	Remuneradas	Cada 3 horas	60	Hasta que el hijo cumpla 2 años	No se prevén
Maldivas	Remuneradas	2	60	Hasta que el hijo cumpla 1 año	No se prevén
Nepal	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Pakistán	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Sri Lanka	Remuneradas	2	60-120 ⁷	Hasta que el hijo cumpla 1 año	No se prevén

País	Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
Europa y Asia Central					
Asia Central y Occidental					
Armenia	Remuneradas	Cada 3 horas	60	12 meses	No se prevén
Azerbaiyán	Remuneradas	Cada 3 horas	60	Hasta que el hijo cumpla 1 año y medio	Todos ⁸
Chipre	Remuneradas o reducción	1	60	6 meses	No se prevén
Georgia	Remuneradas	1	60 (al menos)	Hasta que el hijo cumpla 1 año	No se prevén
Israel	Remuneradas	1	60	4 meses (tras el fin de la licencia de maternidad)	No se prevén
Kazajistán	Remuneradas	Cada 3 horas	60	Hasta que el hijo cumpla 18 meses	No se prevén
Kirguistán	Remuneradas o reducción	Cada 3 horas	60	Hasta que el hijo cumpla 1 año y medio	No se prevén
Tayikistán	Remuneradas	Cada 3 horas de trabajo	No se especifica (30 min de interrupción por cada 3 horas de trabajo)	Mientras el hijo tenga menos de 18 meses	No se prevén
Turquía	Remuneradas	No se especifica	90	Hasta que el hijo cumple un año	100mt
Turkmenistán	Remuneradas	Cada 3 horas	Cada interrupción 30 min al menos (las madres de 2 o más hijos tienen al menos 60 min por cada interrupción)	Mientras el hijo tenga menos de 1 año y medio	Mujeres/niños ⁹
Uzbekistán	Remuneradas	Al menos cada 3 horas	No se especifica (cada interrupción puede ser de 30 mins)	Mientras que el hijo tenga menos de dos años	No se prevén
Europa Oriental					
Belarús	Remuneradas	Cada 3 horas	60	18 meses	No se prevén
Bulgaria	Remuneradas	2	120	Hasta que el hijo cumpla 8 meses	20mt
Chequia	Remuneradas	2	60	Hasta que el hijo cumpla 1 año	Todos
Hungría	Remuneradas	2	120 los primeros seis meses, 60 los últimos tres meses	9 meses	No se prevén
Polonia	Remuneradas	2	60	No se especifica	No se prevén
República de Moldova	Remuneradas	Cada 3 horas	60 minutos	36 meses	No se prevén
Rumania	Remuneradas o reducción	2	120	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	Todos
Federación de Rusia	Remuneradas o reducción	Cada tres horas	60	Hasta que el hijo cumpla 18 meses	No se prevén
Eslovaquia	Remuneradas o reducción	2 durante los primeros 6 meses, 1 durante los segundos seis meses	60 los primeros seis meses, 30 los últimos seis meses	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	Todos ¹⁰
Ucrania	Remuneradas	Cada 3 horas	No se especifica (cada interrupción puede ser de 30 mins)	Mientras el hijo tenga menos de 1 año y medio	Todos

País	Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
Europa y Asia Central					
Europa Septentrional, Meridional y Occidental					
Albania	Remuneradas o reducción	1	120 minutos	Hasta que el hijo cumpla 1 año	No se prevén
Andorra	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Austria	Remuneradas	2	90	No se especifica	No se prevén
Bélgica	Remuneradas	2	60	9 meses	Todos
Bosnia y Herzegovina	Remuneradas	2	120	12 meses	No se prevén
Croacia	Remuneradas	1, 2	120	12 meses desde el parto	No se prevén
Dinamarca	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Estonia	Remuneradas	Cada 3 horas	60	Hasta que el hijo cumpla 18 meses	No se prevén
Finlandia	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Francia	Remuneradas	No se especifica	60	Hasta que el hijo cumpla 1 año	100t
Alemania	Remuneradas	1 o 2	60	12 meses	No se prevén
Grecia	No se prevé ¹¹	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Islandia	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén
Irlanda	Remuneradas o reducción	1,2,3	60	No se especifica	No se prevén ¹²
Italia	Remuneradas o reducción	No se especifica	120	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	No se prevén
Letonia	Remuneradas	Cada 3 horas	60	Hasta que el hijo cumpla 1 año y medio	No se prevén
Lituania	Remuneradas	Cada 3 horas	60	No se encontró información	No se prevén
Luxemburgo	Remuneradas o reducción	2	90	No se especifica	No se prevén
Malta	Remuneradas	3, 2, 1	60	No se encontró información	No se prevén
Mónaco	Remuneradas	Cada 4 horas	30 minutos	12 meses desde el parto	No se prevén
Montenegro	Remuneradas	1 o 2	120 minutos	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	No se prevén
Países Bajos	Remuneradas	No se especifica	120	9 meses	Todos
Macedonia del Norte	Remuneradas	1	90 minutos (incluida la pausa diaria)	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	No se prevén
Noruega	Remuneradas o reducción	No se especifica	60	Hasta que el hijo cumpla 1 año	No se prevén
Portugal	Remuneradas	2	120	No se especifica	No se prevén
San Marino	Remuneradas	No se especifica	120 minutos	Mientras el hijo no haya cumplido 1 año	No se prevén

País	Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
Europa y Asia Central					
Europa Septentrional, Meridional y Occidental					
Serbia	Remuneradas o reducción	No se especifica	90 minutos	12 meses desde el parto	No se prevén
Eslovenia	Remuneradas ¹³	No se especifica	60	Hasta que el hijo cumpla 18 meses	No se prevén
España	Remuneradas o reducción ¹⁴	1 o 2	60	Hasta que el hijo cumpla 9 meses (o 12 meses si ambos progenitores toman la licencia)	No se prevén
Suecia	Remuneradas	No se especifica	No se especifica	No se especifica	No se prevén
Suiza	Remuneradas	No se especifica	90 minutos (jornada de 7 o más horas)	Durante el primer año del hijo	No se prevén
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevé	No se prevén

Note: 185 países y territorios. n/a = no aplicable.

Fuente: Recopilado por los autores a partir de la legislación nacional.

Notas metodológicas

Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia

- ▶ Remuneradas = las trabajadoras tienen derecho a interrupciones diarias remuneradas para la lactancia o la extracción de leche materna.
- ▶ Remuneradas o reducción = las trabajadoras tienen derecho a interrupciones diarias remuneradas o a una reducción del tiempo de trabajo para la lactancia o la extracción de leche materna.
- ▶ No remuneradas = las trabajadoras tienen derecho a una interrupción diaria o a una reducción del tiempo de trabajo para la lactancia o la extracción de leche materna, pero no se remunera.
- ▶ No se prevé = la ley no prevé el derecho de las trabajadoras a interrupciones diarias o a una reducción del tiempo de trabajo para la lactancia o la extracción de leche materna.

Madres lactantes – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 10.1-2: “La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. ... Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.”

Este indicador determina si la legislación prevé para las trabajadoras el derecho a interrupciones diarias o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para amamantar a su hijo o extraerse leche materna para darle el biberón más tarde. Cuando la ley permite a las trabajadoras optar entre interrupciones remuneradas o reducción del tiempo de trabajo, se indica (“Remuneradas o reducción”). El indicador también especifica si este derecho es remunerado. A menos que la legislación establezca explícitamente que las interrupciones para la lactancia o la reducción del tiempo de trabajo son remuneradas, se consideran “no remuneradas”.

Número de interrupciones diarias para la lactancia

- ▶ # = número de interrupciones diarias legales a las que tienen derecho las trabajadoras para amamantar a sus hijos o extraerse la leche materna.
- ▶ No se especifica = se prevén interrupciones para la lactancia, pero no se especifica su número.
- ▶ Cada # horas = las interrupciones para la lactancia pueden tomarse cada cierto número de horas.
- ▶ Ilimitadas = no se limita el número de interrupciones diarias para la lactancia a las que tiene derecho la trabajadora.

Madres lactantes – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 10.2: “El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales.”

Este indicador mide el número de interrupciones diarias para la lactancia que indica la legislación nacional.

Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia

- ▶ # = duración total de las interrupciones diarias para la lactancia total o de la reducción de horas diarias de trabajo en minutos.
- ▶ No se especifica = se prevén interrupciones para la lactancia, pero no se especifica la duración total de esas interrupciones.

Madres lactantes – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 10.2: “El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales.”

Este indicador mide en minutos el total de la duración que la ley prevé para las interrupciones o la reducción de las horas diarias de trabajo para la lactancia.

Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia

- ▶ # = número de meses (o años) durante los cuales la ley permite las interrupciones o la reducción de las horas diarias de trabajo para la lactancia.
- ▶ No se especifica = se prevén interrupciones para la lactancia, pero la ley no especifica su duración.

Madres lactantes – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), artículo 10.2: “El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales.”

Este indicador mide el periodo durante el cual las trabajadoras tienen derecho a interrupciones diarias para la lactancia o a una reducción del tiempo de trabajo. En la legislación nacional, la duración correspondiente puede referirse al número de meses durante los cuales la mujer puede hacer uso de las interrupciones para la lactancia al reincorporarse al trabajo al final del permiso de maternidad o a la edad del hijo (habitualmente expresada en meses o años) hasta la cual la madre puede acogerse a este derecho. A efectos comparativos, la duración de las interrupciones para la lactancia incluida en la legislación nacional se ha convertido a meses y, entre paréntesis, se hace referencia a la disposición de la legislación nacional. Si no se hace esta referencia entre paréntesis, se considera que el periodo de meses comienza con el nacimiento del hijo.

Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo

- ▶ Todos = se dispone que los empleadores proporcionen instalaciones para la lactancia o guarderías en el lugar de trabajo o cerca del mismo (o el reembolso de los gastos de guardería), independientemente del número de trabajadores.
- ▶ Mujeres/niños = se dispone que los empleadores proporcionen instalaciones en función de un número indefinido de trabajadoras o de niños, pero la legislación no indica un número mínimo.
- ▶ #mt = los empleadores que tengan más de # número de mujeres trabajadoras deben proporcionar instalaciones para la lactancia o guarderías en el lugar de trabajo (o el reembolso de los gastos de guardería).
- ▶ #t = los empleadores que tengan más de # trabajadores, independientemente de su sexo, deben proporcionar instalaciones para la lactancia o guarderías en el lugar de trabajo (o el reembolso de los gastos de guardería).
- ▶ No se prevén = la ley no obliga a proporcionar instalaciones para la lactancia o guarderías ni a reembolsar los gastos de guardería.

Madres lactantes – Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), párrafo 9: “Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.”

Este indicador proporciona información sobre las disposiciones normativas acerca de instalaciones para la lactancia o guarderías en el lugar de trabajo y las condiciones en las que es obligatorio que se

establezcan. Cuando la ley no contiene ninguna disposición acerca de su obligatoriedad, se indica con “No se prevén”. En algunos países, los empleadores están obligados a tener instalaciones en función de un número de trabajadores (indicado con “t”), tanto mujeres como hombres, fijado en la normativa o sólo en función de determinado número de mujeres trabajadoras (indicado con “mt”). En otros casos, la legislación prescribe la creación de instalaciones para la lactancia o guarderías en función de un número de trabajadores, mujeres o niños (por ejemplo, “muchas” mujeres; “número prescrito de mujeres”; “según el número de niños, habida cuenta de su edad”). Como alternativa a proporcionar instalaciones en el lugar de trabajo, la ley puede obligar al reembolso de los gastos de guardería.

Fuentes

Toda la información del cuadro se basa en un examen de los datos que tuvo lugar de mediados de 2020 a mediados de 2021. Las principales fuentes de información usadas para recopilar los datos fueron la [Base de datos NATLEX de la OIT](#) sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos, y sitios web oficiales de los gobiernos que usan las versiones de las leyes más recientemente publicadas y refundidas.

Notas

- 1 Mauritania: Sin embargo, el artículo 163 del Código de Trabajo especifica que el Ministro de Trabajo está facultado para dictar una orden que obligue a los establecimientos con más de 100 trabajadoras a disponer de instalaciones para la lactancia.
- 2 Sudáfrica: Sin embargo, el Código de Buenas Prácticas sobre el Embarazo y el Postparto establece una serie de prácticas óptimas relacionadas con los trabajadores con responsabilidades familiares, entre ellas las interrupciones remuneradas para la lactancia y el asesoramiento a los empleadores para que ofrezcan arreglos flexibles de trabajo. Véase: <https://www.labourguide.co.za/ccma-informations/43-general/general/515-code-of-good-practice-on-pregnancy-and-afterbirth>.
- 3 Argentina: El artículo 179 de la Ley Contrato de Trabajo exige que los establecimientos que tengan determinado mínimo de trabajadoras dispongan de salas maternales y guarderías; sin embargo, la normativa específica en la que se establece el número de trabajadoras y los requisitos exactos no es consistente en todo el país.
- 4 Ecuador: Las mujeres que amamantan a su hijo tienen derecho a una jornada laboral de seis horas.
- 5 El Salvador: El artículo 42 de la Constitución dice: “Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”. Aunque este artículo da a entender que estas salas son para el cuidado de los hijos, es posible que se los pudiera utilizar como lugares para la lactancia.
- 6 Canadá: Las interrupciones no se remuneran a nivel federal; sin embargo, las distintas provincias y territorios tienen sus propias leyes y reglamentos.
- 7 Sri Lanka: Cuando el empleador pone a disposición una guardería o un lugar adecuado para la lactancia, las interrupciones son de 30 minutos cada una, y cuando no se dispone de un lugar adecuado para la lactancia, son de una hora cada una.
- 8 Azerbaiyán: Si una mujer con hijos menores de 18 meses encuentra dificultades para alimentar al niño, el empleador, a petición de la mujer, deberá asignarle un trabajo más ligero o proporcionarle las instalaciones necesarias para la lactancia.
- 9 Turkmenistán: Tanto para las instalaciones para la lactancia como para las de cuidados de niños, “las empresas que empleen mucha mano de obra femenina deberán proporcionar guarderías y jardines de infancia, salas para la lactancia y salas para la higiene personal de las mujeres”.
- 10 Eslovaquia: Según el Código de Trabajo, el empleador estará obligado a establecer, mantener y mejorar el nivel de las instalaciones sociales y de higiene personal de las mujeres.
- 11 Grecia: No se ha podido identificar ninguna disposición normativa general sobre las interrupciones para la lactancia; sin embargo, la Ley núm. 1483 de 1983 obliga a los jefes de empresas industriales o de explotaciones agrícolas que empleen más de 300 trabajadores a poner a disposición instalaciones adecuadas para la lactancia.
- 12 Irlanda: No hay obligación de poner a disposición instalaciones para la lactancia si el coste que conlleva para el empleador es más que el valor nominal.
- 13 Eslovenia: Las interrupciones para la lactancia se pagan a través de la seguridad social.
- 14 España: España: Durante los nueve primeros meses de vida, de adopción o de acogida del niño, los trabajadores (ambos progenitores) tienen derecho a ausentarse una hora durante la jornada laboral sin pérdida de ingresos. Este permiso a jornada parcial (permiso para el cuidado del lactante), originalmente concebido como ayuda para la lactancia materna, ahora se define como período para cuidados de lactancia. Es un derecho individual e intransferible. Al consolidar este derecho, los progenitores también pueden ampliar el permiso de maternidad (y de paternidad) entre dos y cuatro semanas. En el sector privado, si ambos progenitores utilizan por igual y de la misma manera este permiso, pueden prolongarlo hasta el primer cumpleaños del niño. En este caso, la reducción salarial durante este período se compensa con fondos de la seguridad social.

► Cuadro A.7. Servicios de cuidado infantil

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
África								
Norte de África								
Argelia	No	-	-	-	No	-	-	-
Egipto	No	-	-	-	Sí	Selectivo	4 y 5 años	No se indican las horas semanales
Libia	No	-	-	-	No	-	-	-
Marruecos	No	-	-	-	No	-	-	-
Sudán	No	-	-	-	No	-	-	-
Túnez	No	-	-	-	No	-	-	-
África Subsahariana								
Angola	No	-	-	-	No	-	-	-
Benin	No	-	-	-	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales
Botswana	No	-	-	-	No	-	-	-
Burkina Faso	No	-	-	-	No	-	-	-
Burundi	No	-	-	-	No	-	-	-
Cabo Verde	No	-	-	-	Sí	Universal	4 años	No se indican las horas semanales
Camerún	No	-	-	-	No	-	-	-
República Centroafricana	No	-	-	-	No	-	-	-
Chad	No	-	-	-	No	-	-	-
Comoras	No	-	-	-	No	-	-	-
Congo	No	-	-	-	No	-	-	-

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
África								
África Subsahariana								
Côte d'Ivoire	No	-	-	-	No	-	-	-
República Democrática del Congo	No	-	-	-	No	-	-	-
Djibouti	No	-	-	-	No	-	-	-
Guinea Ecuatorial	No	-	-	-	Sí	Universal	3 años (privada) 6 años (pública)	No se indican las horas semanales
Eritrea	No	-	-	-	Sí	Selectivo	4 años	4 horas diarias (donde haya disponibilidad)
Eswatini	No	-	-	-	No	-	-	-
Etiopía	No	-	-	-	No	-	-	-
Gabón	No	-	-	-	No	-	-	-
Gambia	No	-	-	-	No	-	-	-
Ghana	No	-	-	-	Sí	Universal	4 y 5 años	No se indican las horas semanales
Guinea	No	-	-	-	No	-	-	-
Guinea-Bissau	No	-	-	-	No	-	-	-
Kenya	No	-	-	-	No	-	-	-
Lesotho	No	-	-	-	No	-	-	-
Liberia	No	-	-	-	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales
Madagascar	No	-	-	-	No	-	-	-
Malawi	No	-	-	-	No	-	-	-
Mali	No	-	-	-	Sí	Selectivo	3 años	No se indican las horas semanales
Mauritania	No	-	-	-	No	-	-	-

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
África								
África Subsahariana								
Mauricio	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años	6 horas diarias, puede haber disponibilidad de servicios de cuidados de niños
Mozambique	No	–	–	–	No	–	–	–
Namibia	No	–	–	–	No	–	–	–
Níger	No	–	–	–	No	–	–	–
Nigeria	No	–	–	–	Sí	Universal	5 años	Jornada escolar
Rwanda	No	–	–	–	No	–	–	–
Santo Tomé y Príncipe	No	–	–	–	No	–	–	–
Senegal	No	–	–	–	No	–	–	–
Sierra Leona	No	–	–	–	No	–	–	–
Somalia	No	–	–	–	No	–	–	–
Sudáfrica	No	–	–	–	No	–	–	–
Sudán del Sur	No	–	–	–	No	–	–	–
Togo	No	–	–	–	No	–	–	–
Uganda	No	–	–	–	No	–	–	–
República Unida de Tanzania	No	–	–	–	No	–	–	–
Zambia	No	–	–	–	No	–	–	–
Zimbabwe	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales
Américas								
América Latina y el Caribe								
Argentina	No	–	–	–	Sí	Universal	4 años	Media jornada
Bahamas	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Américas								
América Latina y el Caribe								
Barbados	Sí	En gran medida, de pago	0 años	Las que se requieran	Sí	Universal	3 años	15 horas semanales en las instituciones públicas
Belice	No	–	–	–	Sí	Selectivo	3 años	Jornada escolar (incluye ir a casa a comer)
Bolivia (Estado Plurinacional de)	No	–	–	–	No	–	–	–
Brasil	Sí	Universal	0 años (3 meses)	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	4 años (comienzo de CINE 02, CINE 01 a los 3 años)	Jornada escolar es de 5 horas
Chile	Sí	Selectivo	0 años	Disponibles a jornada parcial y completa	Sí	Selectivo	3 años (selectiva) 4 años (universal)	22 horas semanales a partir de los 4 años
Colombia	Sí	Selectivo	0 años	No se indican las horas semanales	Sí	Selectivo	3 años (selectiva) 5 años (universal)	Jornada completa
Costa Rica	Sí	Selectivo	0 años	No hay regulación nacional	Sí	Selectivo	A los 4 años y 3 meses comienza la educación preescolar obligatoria	3–4 horas diarias (preescolar)
Cuba	Sí	Universal	1 año	Jornada completa	Sí	Universal	3 años y 5 años (preescolar)	Jornada completa
República Dominicana	No	–	–	–	Sí	Universal	5 años	Jornada completa
Ecuador	Sí	Selectivo	0 años	Previsión en centros de cuidados infantiles y en el hogar	Sí	Selectivo	3 a 5 años	No se indican las horas semanales
El Salvador	No	–	–	–	No	–	–	–
Guatemala	No	–	–	–	Sí	Universal	4 y 5 años	No se indican las horas semanales
Guyana	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales
Haití	No	–	–	–	No	–	–	–
Honduras	No	–	–	–	Sí	Universal	4 a 6 años	No se indican las horas semanales

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Américas								
América Latina y el Caribe								
Jamaica	No	–	–	–	Sí	Universal	4 años	Jornada completa
México	Sí	Universal	0 años	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales
Nicaragua	Sí	Selectivo	0 años	No se indican las horas semanales	Sí	Selectivo	3 años	No hay regulación
Panamá	Sí	Universal	0 años to 6	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	4 años (obligatoriedad desde los 5 años)	No se indican las horas semanales
Paraguay	No	–	–	–	No	–	–	–
Perú	Sí	Selectivo	6 meses	No se indican las horas semanales	Sí	Selectivo	3 años (en teoría) 5 años (en la práctica)	8 a 2
Santa Lucía	No	–	–	–	No	–	–	–
San Vicente y las Granadinas	No	–	–	–	Sí	Selectivo	3 años	No se indican las horas semanales
Suriname	No	–	–	–	Sí	Selectivo	4 años	Jornada escolar (7am a 1.30pm)
Trinidad y Tabago	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales
Uruguay	Sí	En gran medida, de pago	0 años	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales
Venezuela (República Bolivariana de)	No	–	–	–	No	–	–	–
América del Norte								
Canadá	No	–	–	–	No	–	–	–
Estados Unidos de América	No	–	–	–	No	–	–	–
Estados Árabes								
Bahrein	No	–	–	–	No	–	–	–
Iraq	No	–	–	–	No	–	–	–

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Estados Árabes								
Jordania	No	–	–	–	No	–	–	–
Kuwait	No	–	–	–	Sí	Universal	4-6 años	No se indican las horas semanales
Líbano	No	–	–	–	Sí	Universal	3-5 años	4 horas diarias
Omán	No	–	–	–	No	–	–	–
Qatar	No	–	–	–	No	–	–	–
Arabia Saudita	No	–	–	–	No	–	–	–
República Árabe Siria	No	–	–	–	No	–	–	–
Emiratos Árabes Unidos	No	–	–	–	Sí	Del propio bolsillo	5 años	Hasta 7 horas diarias
Yemen	No	–	–	–	No	–	–	–
Asia y el Pacífico								
Asia Oriental								
China	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años	Jornada completa
Japón	Sí	Selectivo	De 0 a 2 años	Jornada completa	Sí	Universal	3 a 5 años	9am a 2pm
Mongolia	Sí	Selectivo	0 años	8 horas diarias	Sí	Universal	3 años	8 horas diarias
República de Corea	Sí	Selectivo	0 años (100 días)	No se indican las horas semanales	Sí	Selectivo	3 a 5 años	No se indican las horas semanales
Asia Sudoriental y el Pacífico								
Australia	Sí	Selectivo	De 0 a 3 años	Hasta 100 horas financiadas por quincena	Sí	Selectivo	4 años	Hasta 100 horas por quincena (prestación privada)
Brunei Darussalam	No	–	–	–	Sí	Universal	5 años (hay jardines de infancia privados desde los 3 años)	No se indican las horas semanales
Camboya	No	–	–	–	No	–	–	–
Fiji	No	–	–	–	Sí	Selectivo	3 años y 5 años	No se indican las horas semanales

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Asia y el Pacífico								
Asia Sudoriental y el Pacífico								
Polinesia Francesa	Sí	Selectivo	0 años	Jornada completa	Sí	Universal	3 años	Jornada escolar
Guam	No	–	–	–	Sí	Selectivo	3 años	No se indican las horas semanales
Indonesia	No	–	–	–	No	–	–	–
República Democrática Popular Lao	No	–	–	–	No	–	–	–
Malasia	No	–	–	–	No	–	–	–
Myanmar	No	–	–	–	No	–	–	–
Nueva Zelanda	Sí	Del propio bolsillo	0 años	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	3 años	20 horas semanales
Papua New Guinea	No	–	–	–	No	–	–	–
Filipinas	No	–	–	–	Sí	Universal	5 años	3–4 horas diarias
Samoa	No	–	–	–	No	–	–	–
Singapur	Sí	Selectivo	2 meses	Las que se requieran	Sí	Selectivo	3 años (cuidados infantiles) 4/5 años (jardín de infancia preescolar)	Media jornada o jornada completa
Islas Salomón	No	–	–	–	Sí	Del propio bolsillo	3 años	No se indican las horas semanales
Tailandia	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales
Timor-Leste	No	–	–	–	No	–	–	–
Tonga	No	–	–	–	No	–	–	–
Vanuatu	No	–	–	–	Sí	Universal	4 años	No se indican las horas semanales
Viet Nam	No	–	–	–	Sí	Selectivo	3 a 5 años, la escuela empieza a los 6 años	No se indican las horas semanales

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Asia y el Pacífico								
Asia Meridional								
Afganistán	No	–	–	–	No	–	–	–
Bangladesh	No	–	–	–	Sí	Universal	5 años	12 horas semanales
India	No	–	–	–	No	–	–	–
Irán (República Islámica del)	No	–	–	–	No	–	–	–
Maldivas	No	–	–	–	Sí	Del propio bolsillo	3 años	No se indican las horas semanales
Nepal	No	–	–	–	No	–	–	–
Pakistán	No	–	–	–	Sí	Universal	5 años	Jornada escolar
Sri Lanka	No	–	–	–	Sí	Del propio bolsillo	3 años	No hay regulación
Europa y Asia Central								
Asia Central y Occidental								
Armenia	No	–	–	–	Sí	Del propio bolsillo	3 años	No hay regulación; la prestación pública tiende a ser de menos horas como medida de recorte de gastos
Azerbaiyán	No	–	–	–	Sí	Universal	5 años	No se indican las horas semanales
Chipre	Sí	Selectivo	0 años	Jornada completa	Sí	Selectivo	3 años	Jornada completa
Georgia	Sí	Del propio bolsillo	1 año	Jornada completa	Sí	Del propio bolsillo	3 años	Jornada completa
Israel	Sí	Selectivo	0 años	No hay ninguna disposición nacional	Sí	Selectivo	3 años (gratuita desde los 5 años)	Jornada completa
Kazajstán	Sí	Selectivo	1 año	Jornada completa o jornada parcial	Sí	Selectivo	3 años (en teoría) 5 años (obligatoria)	No se indican las horas semanales
Kirguistán	No	–	–	–	No	–	–	–
Tayikistán	No	–	–	–	No	–	–	–
Turquía	No	–	–	–	Sí	Selectivo	Selectiva para niños de 5 años	6 horas diarias

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Europa y Asia Central								
Asia Central y Occidental								
Turkmenistán	No	–	–	–	Sí	Del propio bolsillo	3 años	No se indican las horas semanales
Uzbekistán	No	–	–	–	Sí	Del propio bolsillo	3-5 años	No se indican las horas semanales
Europa Oriental								
Belarús	Sí	Universal	0 años	6 horas diarias (jornada parcial) o 12 horas diarias (jornada completa)	Sí	Universal	3 años & 5 años	6 horas diarias (jornada parcial) o 12 horas (jornada completa) para jardines de infancia. En escuelas, 6 horas diarias.
Bulgaria	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años (obligatoria a partir de los 4 años desde septiembre de 2020, antes a partir de los 5 años)	Jornada completa o media jornada; flexible, según sea necesario
Chequia	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años (subvencionada) 5 años gratuita y obligatoria (preescolar)	Jornada completa
Hungría	Sí	Selectivo	20 semanas	Hasta 10 horas diarias	Sí	Universal	3 años	Jornada completa (al menos 4 horas)
Polonia	Sí	Selectivo	20 semanas	Jornada completa o jornada parcial	Sí	Universal	3 años	5 horas (gratis)
República de Moldova	No	–	–	–	Sí	Selectivo	3 años	No se indican las horas semanales
Rumania	Sí	Universal	3 meses	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	3 años–6	Se dispone de varias opciones
Federación de Rusia	Sí	Universal	2 meses	Jornada completa	Sí	Universal	3 a 5 años	Jornada completa
Eslovaquia	No	–	–	–	Sí	Selectivo	3 años	Jornada completa
Ucrania	Sí	Universal	Normalmente desde los 12 meses	9 horas diarias	Sí	Universal	3 años – con énfasis estratégico en los 5-6 años	Hasta 9 horas diarias

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Europa y Asia Central								
Europa Septentrional, Meridional y Occidental								
Albania	Sí	Universal	0 años	Media jornada o jornada completa	Sí	Universal	3 años	Media jornada o jornada completa
Austria	Sí	Selectivo	No hay ninguna disposición nacional, pero puede estar disponible desde los 0 años	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	5 años (jardín de infancia disponible desde los 3 años, pero varía según la región)	20 horas semanales desde los 5 años, aunque muchos en jornada complete (con tarifas extras)
Bélgica	Sí	Selectivo	Desde los 0 años en Flandes	6,5 horas diarias (3 horas los miércoles)	Sí	Universal	3 años (aunque se suele agrupar a los niños de 2/3 años y luego de 4/5 años)	6,5 horas diarias (3 horas los miércoles)
Bosnia y Herzegovina	Sí	Del propio bolsillo	6 meses	Media jornada o jornada completa	Sí	Del propio bolsillo	3 años (5 años financiada)	Media jornada o jornada completa
Croacia	Sí	Del propio bolsillo	6 meses	Puede ser jornada completa o parcial	Sí	Del propio bolsillo	3 años	Mínimo 150–250 horas curso preescolar antes de la escuela primaria), si no puede ser jornada complete o media jornada.
Dinamarca	Sí	Selectivo	6 meses	No se indican las horas semanales	Sí	Selectivo	3 años	Jornada completa
Estonia	Sí	Selectivo	18 meses	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	3 años	Jornada completa
Finlandia	Sí	Universal	0 años	Disponible a jornada completa o parcial (limitado a 20 horas a menos que ambos progenitores trabajen/ estudien)	Sí	Universal	3 años	Disponible a jornada completa o parcial (limitado a 20 horas a menos que ambos progenitores trabajen/ estudien)
Francia	Sí	Selectivo	0 años	Jornada completa	Sí	Universal	3 años	24 horas semanales
Alemania	Sí	Universal	1 año	5–7 horas diarias	Sí	Universal	3 años	5–7 horas diarias
Grecia	Sí	Universal	0 años	Jornada completa	Sí	Universal	3 años (obligatoria a partir de los 4 y 5 años)	Jornada completa

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Europa y Asia Central								
Europa Septentrional, Meridional y Occidental								
Islandia	Sí	Universal	Normalmente en torno a los 18 meses (la edad no se especifica en la ley y varía según los municipios)	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	3 años (en la práctica)	Jornada completa
Irlanda	No	–	–	–	Sí	Universal	3 años	Normalmente 3 horas diarias si es en el programa AEPI.
Italia	Sí	Selectivo	0 años	Jornada completa	Sí	Universal	3 a 6 años	Jornada completa
Letonia	Sí	Universal	18 meses	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	3 años	Jornada completa (puede incluir la prestación de horario nocturno)
Lituania	Sí	Universal	0 años	20 horas semanales financiadas, normalmente 30 horas en la práctica	Sí	Universal	3 años	20 horas semanales financiadas (normalmente 30 horas en la práctica)
Luxemburgo	Sí	Selectivo	0 años (regulado); 1 año (educación lingüística)	No se indican las horas semanales. 10-20 horas de educación lingüística gratuita a partir de 1 año; posibilidad de cobertura las horas de noche	Sí	Universal	3 años	Jornada escolar completa (puede no incluir la hora de comer); puede haber cobertura de horario nocturno si el establecimiento desea ofrecerlo (hasta 2 noches por semana)
Malta	Sí	Universal	3 meses	Los centros públicos de cuidados infantiles operan de 07h30 a 16h30	Sí	Selectivo	3 años	Jardín de infancia público 8.30 a.m. a 2.30 p.m.
Montenegro	Sí	Universal	0 años	Media jornada o jornada completa	Sí	Universal	3 años	Media jornada o jornada completa
Países Bajos	Sí	Selectivo	0 años	No se indican las horas semanales	Sí	Selectivo	3 años, derecho a plaza gratuita a partir de los 4 años	No se indican las horas semanales
Macedonia del Norte	Sí	Universal	0 años	Media jornada o jornada completa	Sí	Universal	3 años	Media jornada o jornada completa

País	SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS)				SISTEMA DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA (NIÑOS DE 3 AÑOS EN ADELANTE)			
	Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Europa y Asia Central								
Europa Septentrional, Meridional y Occidental								
Noruega	Sí	Universal	1 año	Disponible normalmente durante 41 horas semanales	Sí	Universal	3 años	Hasta 41 horas semanales
Portugal	Sí	Selectivo	0 años	Jornada completa o parcial	Sí	Universal	3 años (habitualmente de pago) 4 años gratuita y universal	Al menos 25 horas semanales (4 años de edad)
Serbia	Sí	Selectivo	6 meses	Puede ser media jornada o jornada completa	Sí	Selectivo	2-5,5 años (jardín de infancia) y luego preescolar obligatoria (5,5-7 años)	Preescolar son 4 horas diarias (gratis); jornada complete por una tarifa adicional.
Eslovenia	Sí	Universal	11 meses	Media jornada o jornada completa	Sí	Selectivo	3 años	Media jornada o jornada completa
España	Sí	Del propio bolsillo	3 meses	Las que se requieran	Sí	Universal	3 años	25 horas semanales
Suecia	Sí	Universal	1 año	Jornada completa para progenitores que trabajan (sí no, jornada parcial)	Sí	Selectivo	3-5 años (la preescolar empieza a los 6 años)	Jornada completa para progenitores que trabajen
Suiza	Sí	Del propio bolsillo	0 años	El horario es flexible	Sí	Del propio bolsillo	3 años	Flexible
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Sí	Selectivo	0 años	Jornada completa	Sí	Selectivo	3 años	Las partes financiadas varían según la nación y las condiciones; hay jornada completa para quienes paguen

Note: 178 países y territorios. – = No hay sistema nacional de servicios de cuidados infantiles ni de educación preprimaria.

Fuente: Recopilado por los autores a partir de la legislación nacional.

Notas metodológicas

Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil o de educación preprimaria

“Sí” indica que el gobierno no sólo establece un derecho legal a los programas de desarrollo educacional de la primera infancia o DEPI (servicios de cuidado infantil) o a la educación preprimaria, sino que también financia o subvenciona el servicio. “No” indica que la prestación estatutaria de estos servicios por el gobierno es inexistente o mínima.

Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil y de educación preprimaria

Este indicador define el tipo de regímenes gubernamentales que financian los servicios de cuidado infantil o educación preprimaria. Los regímenes de financiación se clasifican en las siguientes categorías:

- ▶ Universal y gratuito = la totalidad o casi totalidad del costo de los servicios la financia el Estado o los impuestos generales;
- ▶ Selectivo o sujeto a comprobación de recursos = el costo de los servicios se reparte entre los progenitores y el Estado previa comprobación de los recursos y sin causar dificultades financieras a los progenitores;
- ▶ Del propio bolsillo = la totalidad o casi totalidad del costo de los servicios la pagan os progenitores sin que apenas reciban del Estado subvención alguna, causando dificultades financieras a los progenitores.

Edad de comienzo para poder acceder a los servicios

La edad de comienzo se refiere a la edad legal a la que la normativa le garantiza al niño el derecho a una plaza en los servicios de cuidado infantil o en la educación preprimaria.

Horas de servicio garantizadas

Se trata del número de horas de servicio previstas en la ley que toda familia puede reclamar para cada hijo. El niño puede utilizar un número de horas menor que el garantizado por el sistema nacional de cuidado infantil o de educación preprimaria.

Fuentes

Toda la información del cuadro se basa en un examen de los datos que tuvo lugar de mediados de 2020 a mediados de 2021. Las principales fuentes de información usadas para recopilar los datos fueron los sitios web oficiales de los gobiernos que usan las versiones de las leyes más recientemente publicadas y refundidas.

► Cuadro A.8. Servicios de cuidados de larga duración para personas mayores

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
África							
Norte de África							
Argelia	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Egipto	No	Sí	-	-	-	-	-
Libia	No	Sí	-	-	-	-	-
Marruecos	No	Sí	-	-	-	-	-
Sudán	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Túnez	No	Sí	-	-	-	-	-
África Subsahariana							
Angola	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Benin	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Botswana	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Burkina Faso	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Burundi	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Cabo Verde	No	Sí	-	-	-	-	-
Camerún	No	Sí	-	-	-	-	-
República Centroafricana	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Chad	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
África							
África Subsahariana							
Comoras	No	Sí	-	-	-	-	-
Congo	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Côte d'Ivoire	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
República Democrática del Congo	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Djibouti	No	Sí	-	-	-	-	-
Guinea Ecuatorial	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Eritrea	No	Sí	-	-	-	-	-
Eswatini	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Etiopía	Servicio esporádico (no está ampliamente disponible)	No encontrada en la legislación	No	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Gabón	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Gambia	No	Sí	-	-	-	-	-
Ghana	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Guinea	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Guinea-Bissau	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Kenya	No (aunque hay regulación de la prestación privada)	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Lesotho	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Liberia	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
África							
África Subsahariana							
Madagascar	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Malawi	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Mali	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Mauritania	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Mauricio	Servicio esporádico (no está ampliamente disponible)	No encontrada en la legislación	No	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Mozambique	No	Sí	-	-	-	-	-
Namibia	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Níger	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Nigeria	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Rwanda	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Santo Tomé y Príncipe	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Senegal	No (aunque se prestan cuidados de salud)	Sí	-	-	-	-	-
Sierra Leona	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Somalia	No	Sí	-	-	-	-	-
Sudáfrica	Sí	No encontrada en la legislación	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Sudán del Sur	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-
Togo	No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
África							
África Subsahariana							
Uganda	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
República Unida de Tanzania	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Zambia	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Zimbabwe	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Américas							
América Latina y el Caribe							
Argentina	Servicio esporádico (no hay sistema nacional y no está disponible en todas las zonas)	No encontrada en la legislación	No	No	Sí	Seguro social	Universal y gratuita
Bahamas	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Barbados	Sí	No encontrada en la legislación	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Belize	Servicio esporádico (no está ampliamente disponible)	No encontrada en la legislación	No	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Bolivia (Estado Plurinacional de)	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Brasil	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Chile	No (disponible en algunas regiones pero no a nivel nacional)	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Colombia	No	Sí	–	–	–	–	–
Costa Rica	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	No	Mezcla del seguro social y los impuestos	De propio bolsillo
Cuba	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Universal y gratuita

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
Américas							
América Latina y el Caribe							
República Dominicana	Sí	Sí	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Ecuador	Sí	Sí	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
El Salvador	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Guatemala	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Guyana	Sí	No encontrada en la legislación	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Haití	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Honduras	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Jamaica	Sí	No encontrada en la legislación	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
México	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Nicaragua	No	Sí	–	–	–	–	–
Panamá	No	Sí	–	–	–	–	–
Paraguay	No	Sí	–	–	–	–	–
Santa Lucía	Servicio esporádico (no está ampliamente disponible)	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
San Vicente y las Granadinas	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Suriname	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Trinidad y Tabago	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos (financiación del petróleo)	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Uruguay	Servicio esporádico (no está ampliamente disponible)	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Del propio bolsillo

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
Américas							
América Latina y el Caribe							
Venezuela (República Bolivariana de)	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
América del Norte							
Canadá	Sí (pero varía por región)	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Universal y gratuita
Estados Unidos de América	Sí (varía por	Not found in law	Yes	No	Yes	Mixed social insurance and taxation	Targeted or means-tested
Estados Árabes							
Bahrein	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Iraq	No	Sí	–	–	–	–	–
Jordania	Sí	Sí	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Kuwait	No	Sí	–	–	–	–	–
Líbano	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Territorio Palestino Ocupado	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	No	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Omán	No	Sí	–	–	–	–	–
Qatar	No	Sí	–	–	–	–	–
Arabia Saudita	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	No	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
República Árabe Siria	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Emiratos Árabes Unidos	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Yemen	No	Sí	–	–	–	–	–

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
Asia y el Pacífico							
Asia Oriental							
China	No	Sí	–	–	–	–	–
Japón	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Universal y gratuita
Mongolia	Servicio esporádico (no está ampliamente disponible)	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
República de Corea	Sí	No se encontró información	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Universal y gratuita
Asia Sudoriental y el Pacífico							
Australia	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Brunei Darussalam	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	No	Impuestos (financiación del petróleo)	Universal y gratuita
Camboya	No	Sí	–	–	–	–	–
Fiji	No (aunque se regulan las poquísimas instituciones (públicas))	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Polinesia Francesa	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Guam	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Indonesia	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
República Democrática Popular Lao	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Malasia	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	No encontrada en la legislación	No	Sí	Sí	Impuestos	Del propio bolsillo
Myanmar	Servicio esporádico (no está ampliamente disponible)	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Nueva Zelandia	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
Asia y el Pacífico							
Asia Sudoriental y el Pacífico							
Filipinas	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	No	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Samoa	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Singapur	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Islas Salomón	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Tailandia	Servicio esporádico (no está ampliamente disponible)	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Timor-Leste	No (aunque se prestan cuidados de salud y una pensión básica)	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Tonga	No (aunque los cuidados de salud son gratuitos)	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Vanuatu	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Viet Nam	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Asia Meridional							
Afganistán	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Bangladesh	No	Sí	–	–	–	–	–
India	No	Sí	–	–	–	–	–
Irán (República Islámica del)	No (aunque se prestan cuidados de salud)	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Maldivas	No (aunque se prestan cuidados de salud y una pensión básica)	Sí	–	–	–	–	–

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
Asia y el Pacífico							
Asia Meridional							
Nepal	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Pakistán	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Sri Lanka	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Europa y Asia Central							
Asia Central y Occidental							
Armenia	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Azerbaiyán	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Chipre	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Georgia	Servicio esporádico (no hay sistema nacional y no está disponible en todas las zonas)	No encontrada en la legislación	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Israel	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Seguro social	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Kazajstán	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Kirguistán	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Tayikistán	No	No encontrada en la legislación	–	–	–	–	–
Turquía	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
Europa y Asia Central							
Asia Central y Occidental							
Turkmenistán	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Uzbekistán	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Europa Oriental							
Belarús	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Universal y gratuita
Bulgaria	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Chequia	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Hungría	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Polonia	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
República de Moldova	Sí	Sí	No	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Rumania	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Federación de Rusia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Eslovaquia	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Ucrania	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Europa Septentrional, Meridional y Occidental							
Albania	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Austria	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
Europa y Asia Central							
Europa Septentrional, Meridional y Occidental							
Bélgica	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Seguro social	Universal y gratuita
Bosnia y Herzegovina	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Croacia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Del propio bolsillo
Dinamarca	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Estonia	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Del propio bolsillo
Finlandia	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Francia	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Alemania	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Seguro social	Universal y gratuita
Grecia	Servicio esporádico (la mayor parte de los cuidados los prestan las familias)	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Islandia	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Irlanda	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Italia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Letonia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Lituania	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Luxemburgo	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Seguro social	Universal y gratuita
Malta	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos

País	Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
Europa y Asia Central							
Europa Septentrional, Meridional y Occidental							
Montenegro	No (sólo un local)	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Países Bajos	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Seguro social	Universal y gratuita
Macedonia del Norte	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Noruega	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Portugal	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Serbia	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Eslovenia	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
España	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Suecia	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	No	Sí	Impuestos	Universal y gratuita
Suiza	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Sí	No encontrada en la legislación	Sí	Sí	Sí	Mezcla del seguro social y los impuestos	Selectiva o sujeta a comprobación de recursos

Note: 179 países y territorios. – = No hay servicios de cuidados de larga duración.

Fuente: Recopilado por los autores a partir de la legislación nacional.

Notas metodológicas

Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores

“Sí” indica que el gobierno no sólo estipula el derecho legal a servicios públicos de cuidados de larga duración, sino que también proporciona directamente para esos cuidados servicios e infraestructuras públicas o financiación o subvenciones. “No” indica que, aunque puede haber unas cuantas instituciones, no existe un sistema público de servicios de cuidados de larga duración.

Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia

“Sí” indica que la legislación indica explícitamente que hay obligación de que la familia cuide a sus parientes mayores. “No encontrada en la legislación” indica que la legislación no indica explícitamente que haya esa obligación.

Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores

Los cuidados a domicilio implican servicios prestados en el domicilio habitual de la persona mayor necesitada de cuidados de larga duración. “Sí” indica que el sistema de servicios de cuidados de larga duración brinda el derecho a recibir servicios públicos o subvencionados de cuidados personales a domicilio. “No” indica que dicho sistema no proporciona servicios de cuidados personales a domicilio.

Previsión de servicios comunitarios de día para el cuidado de las personas mayores

Los servicios comunitarios de día hacen referencia a todas las formas de cuidados que no requieren que las personas mayores residan permanentemente en un entorno institucional de cuidados. Suelen ofrecerse en centros de día y habitualmente se centran en actividades preventivas y recreativas más que en ayudar a las personas mayores en sus actividades del día a día. “Sí” indica que el sistema de servicios de cuidados de larga duración ofrece servicios comunitarios de cuidados. “No” indica que el sistema de servicios de cuidados de larga duración no prevé servicios comunitarios de cuidados.

Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores

Los cuidados en residencias aluden a cuidados institucionalizados prestados en centros de asistencia para la vida y residencias de ancianos. “Sí” indica que el sistema de servicios de cuidados de larga duración proporciona servicios de cuidados en residencias. “No” indica que el sistema de servicios de cuidados de larga duración no proporciona servicios de cuidados en residencias.

Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración

De manera similar a indicadores anteriores, se clasifica a los países según que la financiación provenga de:

- ▶ el seguro social (régimen contributivo);
- ▶ los impuestos generales (“Impuestos”);
- ▶ una combinación de estos sistemas (“Mezcla del seguro social y los impuestos”).

Tipo de ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración

Este indicador define el tipo de ayuda gubernamental que financia los servicios de cuidados de larga duración. Estas ayudas se clasifican en las siguientes categorías:

- ▶ Universal y gratuita = la totalidad o casi totalidad del costo de los servicios la financia el seguro social, los impuestos generales o una combinación de estos sistemas;
- ▶ Selectiva o sujeta a comprobación de recursos = el costo de los servicios se reparte entre las personas mayores y los regímenes de financiación citados previa comprobación de los recursos y sin causar dificultades financieras a las personas mayores;
- ▶ Del propio bolsillo = la totalidad o casi totalidad del costo de los servicios la pagan los usuarios sin que apenas reciban del Estado subvención alguna, causando dificultades financieras a las personas mayores.

Fuentes

Toda la información del cuadro se basa en un examen de los datos que tuvo lugar de mediados de 2020 a mediados de 2021. Las principales fuentes de información usadas para recopilar los datos fueron sitios web oficiales de los gobiernos que usan las versiones de las leyes más recientemente publicadas y refundidas.

► Cuadro A.9. Categorías de trabajadores de la educación – Clasificación de la CIUO

Clasificación ocupacional (CIUO 08)	Clasificación ocupacional (CIUO 88)	Clasificación industrial (CIIU Rev 4)	Clasificación industrial (CIIU Rev 3)	Categoría
5311 Cuidadores de niños	5131 Niñeras y celadoras infantiles	Not 97	Not 95	Trabajadores de DEPI
2342 Maestros preescolares	2332 Maestros de nivel superior de la enseñanza preescolar 3320 Maestros de nivel medio de la enseñanza preescolar	Not 97	Not 95	Maestros de educación preprimaria
2341 Maestros de enseñanza primaria	2331 Maestros de nivel superior de la enseñanza primaria 3310 Maestros de nivel medio de la enseñanza primaria	Not 97	Not 95	Maestros de educación primaria
2330 Profesores de enseñanza secundaria	2320 Profesores de la enseñanza secundaria	Not 97	Not 95	Profesores de educación secundaria
5311 Cuidadores de niños	5131 Niñeras y celadoras infantiles	97	95	Trabajadoras y trabajadores del cuidado infantil en el hogar

Fuente: Recopilado por los autores.

► Cuadro A.10. Desfase en la política de cuidado infantil

País	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)
África						
Norte de África						
Argelia	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Egipto	72	6,0	3,0	0,3	69,0	5,8
Libia	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Marruecos	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Sudán	72	6,0	1,8	0,2	70,2	5,8
Túnez	72	6,0	1,0	0,1	71,0	5,9
África Subsahariana						
Angola	72	6,0	3,0	0,3	69,0	5,7
Benin	36	3,0	3,3	0,3	32,7	2,7
Botswana	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Burkina Faso	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Burundi	84	7,0	2,9	0,2	81,1	6,8
Cabo Verde	48	4,0	2,1	0,2	45,9	3,8
Camerún	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
República Centroafricana	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Chad	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Comoras	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Congo	72	6,0	3,5	0,3	68,5	5,7
Côte d'Ivoire	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
República Democrática del Congo	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Djibouti	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7

País	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)
África						
África Subsahariana						
Guinea Ecuatorial	72	6,0	2,9	0,2	69,1	5,8
Eritrea	72	6,0	2,1	0,2	69,9	5,8
Eswatini	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Etiopía	84	7,0	4,0	0,3	80,0	6,7
Gabón	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Gambia	84	7,0	6,3	0,5	77,7	6,5
Ghana	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8
Guinea	84	7,0	3,2	0,3	80,8	6,7
Guinea-Bissau	72	6,0	2,1	0,2	69,9	5,8
Kenya	72	6,0	3,5	0,3	68,5	5,7
Lesotho	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Liberia	36	3,0	3,2	0,3	32,8	2,7
Madagascar	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Malawi	72	6,0	1,8	0,2	70,2	5,8
Malí	84	7,0	3,3	0,3	80,7	6,7
Mauritania	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Mauricio	36	3,0	3,4	0,3	32,6	2,7
Mozambique	72	6,0	2,1	0,2	69,9	5,8
Namibia	84	7,0	2,8	0,2	81,2	6,8
Níger	84	7,0	3,3	0,3	80,7	6,7
Nigeria	60	5,0	2,8	0,2	57,2	4,8
Rwanda	84	7,0	2,9	0,2	81,1	6,8
Santo Tomé y Príncipe	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Senegal	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Sierra Leona	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Somalia	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7

País	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)
África						
África Subsahariana						
Sudáfrica	84	7,0	4,3	0,4	79,7	6,6
Sudán del Sur	72	6,0	3,5	0,3	68,5	5,7
Togo	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Uganda	72	6,0	2,9	0,2	69,1	5,8
República Unida de Tanzania	84	7,0	2,9	0,2	81,1	6,8
Zambia	84	7,0	3,2	0,3	80,8	6,7
Zimbabwe	36	3,0	3,2	0,3	32,8	2,7
Américas						
América Latina y el Caribe						
Argentina	48	4,0	3,1	0,3	44,9	3,7
Bahamas	36	3,0	2,8	0,2	33,2	2,8
Barbados	36	3,0	2,8	0,2	33,2	2,8
Belize	60	5,0	3,2	0,3	56,8	4,7
Bolivia (Estado Plurinacional de)	72	6,0	3,1	0,3	68,9	5,7
Brasil	3	0,3	4,1	0,3	0,0	0,0
Chile	72	6,0	7,1	0,6	64,9	5,4
Colombia	72	6,0	4,4	0,4	67,6	5,6
Costa Rica	72	6,0	3,9	0,3	68,1	5,7
Cuba	12	1,0	16,2	1,3	0,0	0,0
República Dominicana	60	5,0	3,3	0,3	56,7	4,7
Ecuador	72	6,0	3,1	0,3	68,9	5,7
El Salvador	84	7,0	3,8	0,3	80,2	6,7
Guatemala	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8
Guyana	36	3,0	3,0	0,3	33,0	2,8
Haití	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Honduras	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8

País	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)
Américas						
América Latina y el Caribe						
Jamaica	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8
México	0	0,0	2,9	0,2	0,0	0,0
Nicaragua	72	6,0	2,9	0,2	69,1	5,8
Panamá	0	0,0	3,3	0,3	0,0	0,0
Paraguay	72	6,0	4,6	0,4	67,4	5,6
Perú	72	6,0	3,6	0,3	68,4	5,7
Santa Lucía	60	5,0	3,0	0,3	57,0	4,8
San Vicente y las Granadinas	60	5,0	3,0	0,3	57,0	4,8
Suriname	72	6,0	4,0	0,3	68,0	5,7
Trinidad y Tabago	36	3,0	3,2	0,3	32,8	2,7
Uruguay	36	3,0	3,7	0,3	32,3	2,7
Venezuela (República Bolivariana de)	72	6,0	6,5	0,5	65,5	5,5
América del Norte						
Canadá	72	6,0	19,8	1,7	52,2	4,3
Estados Unidos de América	72	6,0	0,0	0,0	72,0	6,0
Estados Árabes						
Bahrein	72	6,0	2,6	0,2	69,4	5,8
Iraq	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Jordania	72	6,0	2,4	0,2	69,6	5,8
Kuwait	48	4,0	6,2	0,5	41,8	3,5
Líbano	36	3,0	1,6	0,1	34,4	2,9
Omán	72	6,0	1,6	0,1	70,4	5,9
Qatar	72	6,0	1,6	0,1	70,4	5,9
Arabia Saudita	72	6,0	2,4	0,2	69,6	5,8
República Árabe Siria	72	6,0	4,8	0,4	67,2	5,6

Pais	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)
Estados Árabes						
Emiratos Árabes Unidos	72	6,0	1,8	0,2	70,2	5,8
Yemen	72	6,0	2,3	0,2	69,7	5,8
Asia y el Pacífico						
Asia Oriental						
China	36	3,0	3,2	0,3	32,8	2,7
Japón	36	3,0	27,2	2,3	8,8	0,7
República de Corea	72	6,0	27,3	2,3	44,7	3,7
Asia Sudoriental y el Pacífico						
Australia	60	5,0	16,5	1,4	43,5	3,6
Brunei Darussalam	60	5,0	3,5	0,3	56,5	4,7
Camboya	72	6,0	3,0	0,3	69,0	5,8
Fiji	72	6,0	3,4	0,3	68,6	5,7
Indonesia	84	7,0	3,1	0,3	80,9	6,7
República Democrática Popular Lao	72	6,0	3,6	0,3	68,4	5,7
Malasia	72	6,0	2,1	0,2	69,9	5,8
Myanmar	60	5,0	3,7	0,3	56,3	4,7
Nueva Zelandia	36	3,0	6,0	0,5	30,0	2,5
Papua Nueva Guinea	72	6,0	0,0	0,0	72,0	6,0
Filipinas	60	5,0	4,6	0,4	55,4	4,6
Samoa	60	5,0	1,5	0,1	58,5	4,9
Singapur	72	6,0	4,2	0,3	67,8	5,7
Islas Salomón	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Tailandia	36	3,0	3,0	0,3	33,0	2,8
Timor-Leste	72	6,0	2,9	0,2	69,1	5,8
Tonga	72	6,0	0,0	0,0	72,0	6,0
Vanuatu	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8
Viet Nam	72	6,0	6,2	0,5	65,8	5,5

País	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)
Asia y el Pacífico						
Asia Sudoriental y el Pacífico						
Afganistán	84	7,0	3,3	0,3	80,7	6,7
Bangladesh	60	5,0	3,7	0,3	56,3	4,7
India	72	6,0	6,0	0,5	66,0	5,5
Irán (República Islámica de)	72	6,0	9,5	0,8	62,5	5,2
Maldivas	72	6,0	2,2	0,2	69,8	5,8
Nepal	60	5,0	3,7	0,3	56,3	4,7
Pakistán	60	5,0	2,8	0,2	57,2	4,8
Sri Lanka	60	5,0	2,8	0,2	57,2	4,8
Europa y Asia Central						
Asia Central y Occidental						
Armenia	72	6,0	28,6	2,4	43,4	3,6
Azerbaiyán	60	5,0	40,2	3,3	19,8	1,7
Chipre	72	6,0	4,6	0,4	67,4	5,6
Georgia	72	6,0	24,0	2,0	48,0	4,0
Israel	72	6,0	6,0	0,5	66,0	5,5
Kazajstán	72	6,0	16,2	1,3	55,8	4,7
Kirguistán	84	7,0	40,2	3,3	43,8	3,7
Tayikistán	84	7,0	22,6	1,9	61,4	5,1
Turquía	72	6,0	3,9	0,3	68,1	5,7
Turkmenistán	72	6,0	39,7	3,3	32,3	2,7
Uzbekistán	84	7,0	28,2	2,3	55,8	4,7
Europa Oriental						
Belarús	0	0,0	40,2	3,3	0,0	0,0
Bulgaria	36	3,0	37,9	3,2	0,0	0,0
Chequia	36	3,0	78,7	6,6	0,0	0,0
Hungría	36	3,0	41,7	3,5	0,0	0,0

País	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)
Europa y Asia Central						
Asia Central y Occidental						
Polonia	36	3,0	48,5	4,0	0,0	0,0
República de Moldova	84	7,0	40,2	3,3	43,8	3,7
Rumanía	3	0,3	28,3	2,4	0,0	0,0
Federación de Rusia	2	0,2	22,6	1,9	0,0	0,0
Eslovaquia	72	6,0	50,3	4,2	21,7	1,8
Ucrania	12	1,0	40,2	3,3	0,0	0,0
Europa Septentrional, Meridional y Occidental						
Albania	0	0,0	12,1	1,0	0,0	0,0
Austria	36	3,0	28,7	2,4	7,3	0,6
Bélgica	36	3,0	35,9	3,0	0,1	0
Bosnia y Herzegovina	72	6,0	12,2	1,0	59,8	5,0
Croacia	84	7,0	15,0	1,3	69,0	5,8
Dinamarca	72	6,0	12,0	1,0	60,0	5,0
Estonia	36	3,0	19,3	1,6	16,7	1,4
Finlandia	0	0,0	11,9	1,0	0,0	0,0
Francia	36	3,0	76,5	6,4	0,0	0,0
Alemania	12	1,0	17,3	1,4	0,0	0,0
Grecia	0	0,0	21,8	1,8	0,0	0,0
Islandia	18	1,5	22,6	1,9	0,0	0,0
Irlanda	36	3,0	12,5	1,0	23,5	2,0
Italia	36	3,0	16,5	1,4	19,5	1,6
Letonia	18	1,5	40,0	3,3	0,0	0,0
Lituania	0	0,0	29,1	2,4	0,0	0,0
Luxemburgo	36	3,0	16,9	1,4	19,1	1,6
Malta	3	0,3	4,2	0,3	0,0	0,0
Montenegro	0	0,0	15,2	1,3	0,0	0,0

País	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)
Europa y Asia Central						
Europa Septentrional, Meridional y Occidental						
Países Bajos	72	6,0	5,1	0,4	66,9	5,6
Macedonia del Norte	0	0,0	9,2	0,8	0,0	0,0
Noruega	12	1,0	17,8	1,5	0,0	0,0
Portugal	48	4,0	10,7	0,9	37,3	3,1
Serbia	84	7,0	16,8	1,4	67,2	5,6
Eslovenia	11	0,9	13,0	1,1	0,0	0,0
España	36	3,0	7,4	0,6	28,6	2,4
Suecia	12	1,0	19,3	1,6	0,0	0,0
Suiza	84	7,0	3,7	0,3	80,3	6,7
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	60	5,0	12,5	1,0	47,5	4,0

Notas metodológicas

Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses o años)

La edad de comienzo de la AEPI (atención y educación de la primera infancia) universal y gratuita se refiere a la edad legal en la que el niño tiene garantizado por ley el derecho a una plaza en el sistema del desarrollo educacional de la primera infancia (DEPI) o de la educación preprimaria (véase también el cuadro A.7). La edad oficial de ingreso en la educación primaria (Instituto de Estadística de la UNESCO) se usa en los casos en que la normativa no prevé la AEPI universal y gratuita. La educación primaria se considera universal y gratuita en todos los países. La edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria no representa la prestación o la matriculación real. Esta metodología no tiene en cuenta el horario de apertura diario o anual de los servicios de cuidado infantil o de educación (intensidad del servicio). Véase también el cuadro A.7.

Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses o años)

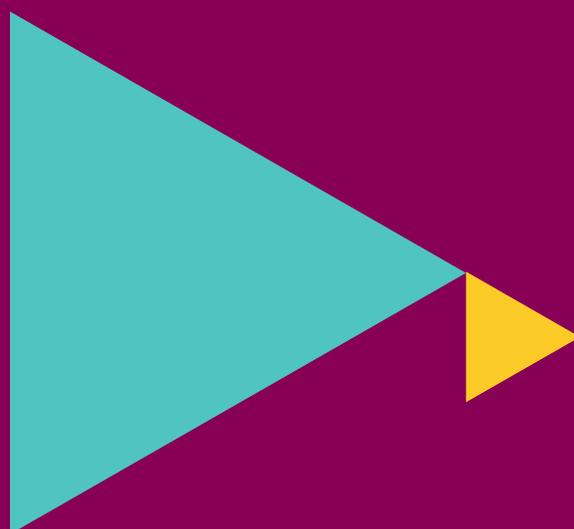
La licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares es la suma de la duración de las licencias remuneradas de maternidad, paternidad y parental (en meses), independientemente de la fuente de su financiación y del monto de las prestaciones monetarias. Cuando se ofrece un sistema de bonos o períodos de licencia remunerada más prolongados, se tiene en cuenta la duración ampliada o prolongada de la licencia remunerada. Se presupone que las licencias a que se tiene derecho son postnatales y consecutivas.

Desfase en la política de cuidado infantil (meses o años)

El desfase en la política de cuidado infantil es la diferencia (en meses o años) entre la edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria y la duración de la licencia remunerada de que disponen los hogares.



Bibliografía



► Bibliografía

- Adema, William, Chris Clarke y Valérie Frey. 2015. "Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States", OECD Social, Employment, and Migration Working Paper.
- Akgunduz, Yusuf Emre y Janneke Plantenga. 2013. "Labour Market Effects of Parental Leave in Europe." *Cambridge Journal of Economics* 37 (4): 845–862.
- Anxo, Dominique y Thomas Ericson. 2015. "Self-Employment and Parental Leave." *Small Business Economics* 45 (4): 751–770.
- Asamblea General de la ONU, Consejo de Derechos Humanos. 2020. *Women's Human Rights in the Changing World of Work: Report of the Working Group on Discrimination against Women and Girls, A/HRC/44/51*.
- ASEAN (Association of Southeast Asian Nations). 2013. *Maternity Protection for Female Workers: Laws and Practices in ASEAN*.
- Australia, Comisión Australiana de Derechos Humanos. 2014. *Supporting Working Parents: Pregnancy and Return to Work National Review Report 2014*.
- Australia, Royal Commission into Aged Care Quality and Safety. 2020. *Review of International Systems for Long-Term Care of Older People*.
- Bailey, Jemimah. 2015. "Understanding Contemporary Fatherhood: Masculine Care and the Patriarchal Deficit." *Families, Relationships and Societies* 4 (1): 3–17.
- Baizán, Pau. 2009. "Regional Child Care Availability and Fertility Decisions in Spain." *Demographic Research* 21: 803–842.
- Banco Mundial. 2013. *The Gambia: Early Childhood Development*.
- Bango, Julio y Patricia Cossani. 2021. *Towards the Constructive Comprehensive Care Systems in Latin America and the Caribbean: Elements for Implementation*. UN Women and ECLAC.
- Bierbaum, Mira y Valérie Schmitt. 2022. "Investing More in Universal Social Protection: Filling the Financing Gap through Domestic Resource Mobilization and International Support and Coordination", ILO Working Paper No. 44.
- Britto, Pia Rebello, Hirokazu Yoshikawa y Kimberly Boller. 2011. "Quality of Early Childhood Development Programs in Global Contexts: Rationale for Investment, Conceptual Framework and Implications for Equity and commentaries." *Social Policy Report* 25 (2): 1–31.
- Bütikofer, Aline, Julie Riise y Meghan M. Skira. 2021. "The Impact of Paid Maternity Leave on Maternal Health." *American Economic Journal: Economic Policy* 13 (1): 67–105.
- Cafagna, Gianluca, Natalia Aranco, Ibarrarán Pablo, María Laura, Nadin Medellín y Marco Stampini. 2019. *Age with Care Long-term Care in Latin America and the Caribbean*. IDB.
- Carroll, Aengus y Lucas Ramon Mendos. 2017. *State Sponsored Homophobia: A World Survey of Sexual Orientation Laws, Criminalization, Protection and Recognition*. International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association.
- CEDAW Committee (Committee on the Elimination of Discrimination against Women). 2008. General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers.
- Chai, Yan, Arijit Nandi y Jody Heymann. 2018. "Does Extending the Duration of Legislated Paid Maternity Leave Improve Breastfeeding Practices? Evidence from 38 Low-Income and Middle-Income Countries." *BMJ Global Health* 3 (5): e001032.
- Chatterji, Pinka y Sara Markowitz. 2005. "Does the Length of Maternity Leave Affect Maternal Health?" *Southern Economic Journal* 72 (1): 16–41.
- . 2008. "Family Leave after Childbirth and the Health of New Mothers", National Bureau of Economic Research Working Paper No. 14156.
- CIE (Consejo Internacional de Enfermeras). 2021. *Nurse Shortage and Retention*.
- Comisión Europea. 2020. *Leave Policies and Practice for Non-Traditional Families*.
- Constable, Nicole. 2020. "Tales of Two Cities: Legislating Pregnancy and Marriage among Foreign Domestic Workers in Singapore and Hong Kong." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46 (16): 3491–3507.
- CSI (Confederación Sindical Internacional). 2021. *Women in Global Leadership Programme: Guide to Course Modules*.
- Dagher, Rada, Patricia McGovern y Bryan Dowd. 2013. "Maternity Leave Duration and Postpartum Mental and Physical Health: Implications for Leave Policies." *Journal of Health Politics, Policy and Law* 39 (2): 369–416.

Dahl, Gordon B., Katrine V. Løken y Magne Mogstad. 2014. "Peer Effects in Program Participation." *American Economic Review* 104 (7): 2049–2074.

Daly, Mary, Margarita Leon, Birgit Pfau-Effinger, Costanzo Ranci y Tine Rostgaard. 2021. "COVID-19 and Policies for Care Homes in European Welfare States: Too Little, Too Late?" *Journal of European Social Policy*.

De Henau, Jerome. 2022. "Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries", ILO Working Paper Series.

Del Boca, Daniela. 2002. "The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy." *Journal of Population Economics* 15: 549–573.

Devercelli, Amanda E. y Frances Beaton-Day. 2020. *Better Jobs and Brighter Futures: Investing in Childcare to Build Human Capital*. World Bank.

Diageo. 2021. "Press Release on Diageo India Announces Equal Parental Leave for All Employees: Introduces a 26-Week Paternity Leave", 2 August 2021.

Drange, Nina y Tarjei Havnes. 2019. "Early Childcare and Cognitive Development: Evidence from an Assignment Lottery." *Journal of Labor Economics* 37 (2): 581–620.

Durán-Valverde, Fabio, Jorge Flores Aguilar, José Francisco Ortiz Vindas y Daniel Muñoz Corea. 2013. "Innovations in Extending Social Insurance Coverage to Independent Workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay", ILO Extension of Social Security Working Paper No. 42.

Durán-Valverde, Fabio, José F. Pacheco-Jiménez, Taneem Muzaffar y Hazel Elizondo-Barboza. 2020. "Financing Gaps in Social Protection: Global Estimates and Strategies for Developing Countries in Light of the COVID-19 Crisis and Beyond", ILO Working Paper No. 14.

Estados Unidos, Departamento del Trabajo. 2016. "Paternity Leave: Why Parental Leave for Fathers Is So Important for Working Families", DOL Policy Brief.

Eswaran, Vijay. 2019. "The Business Case for Diversity in the Workplace Is Now Overwhelming". *World Economic Forum blog*, 29 April.

Eurofound. 2015. *Promoting Uptake of Parental and Paternity Leave among Fathers in the European Union*.

Farrell, Diana y Fiona Greig. 2017. *The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?* JP Morgan Chase & Co. Institute.

Gerlinger, Thomas. 2018. *ESPN Thematic Report on Challenges in Long-Term Care – Germany*. European Commission.

Hackney, Kaylee J., Shanna R. Daniels, Samantha C. Paustian-Underdahl, Pamela L. Perrewé, Ashley Mandeville y Asia A. Eaton. 2021. "Examining the Effects of Perceived Pregnancy Discrimination on Mother and Baby Health." *Journal of Applied Psychology* 106 (5): 774–783.

Hein, Catherin y Naomi Cassirer. 2010. *Workplace Solutions for Childcare*. ILO.

Helfferich, Barbara y Paula Franklin. 2019. *Rebalance: Trade Unions' Strategies and Good Practices to Promote Work-Life Balance*. ETUC.

Horwood, C., A. Surie, L. Haskins, S. Luthuli, R. Hinton, A. Chowdhury y N. Rollins. 2020. "Attitudes and Perceptions about Breastfeeding among Female and Male Informal Workers in India and South Africa." *BMC Public Health* 20: 875.

Howes, Carollee, Margaret Burchinal, Robert Pianta, Donna Bryant, Diane Early, Richard Clifford y Oscar Barbarin. 2008. "Ready to Learn? Children's Pre-Academic Achievement in Pre-Kindergarten Programs." *Early Childhood Research Quarterly* 23 (3): 429–430.

Hussein, Shereen y Mohamed Ismail. 2017. "Ageing and Elderly Care in the Arab Region: Policy Challenges and Opportunities." *Ageing International* 42 (3): 274–289.

IFC (Corporación Financiera Internacional). 2017. *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*.

Institute for the Study of International Development. 2017. *Can Subsidized Early Child Care Promote Women's Employment? – Evidence from Kenya*.

Ismail, Mohamed y Shereen Hussein. 2017. "Population Aging and Long-term Care Policies in the Gulf Region: A Case Study of Oman." *Journal of Aging and Social Policy* 31 (4): 338–357

ISSP Research Group (International Social Survey Programme Research Group). 2016. "International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV – ISSP 2012", GESIS Data Archive. Disponible en: <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?no=5900&db=e&doi=10.4232/1.12661>.

Johnston, Jarold T. y Amber LeRoy. 2018. "Engaging and Supporting Fathers with Breastfeeding Partners." *Clinical Lactation* 9 (1): 18–22.

Jordan, E., A.P. Thomas, J.W. Kitching y R.A. Blackburn. 2014. *Employment Regulation – Part B: Employer Perceptions of Maternity and Paternity Leave and Flexible Working Arrangements*. United Kingdom, Department of Business, Innovation and Skills.

- Kato-Wallace, Jane, Gary Barker, Marci Eads y Ruti Levto. 2014. "Global Pathways to Men's Caregiving: Mixed Methods Findings from the International Men and Gender Equality Survey and the Men Who Care Study." *Global Public Health* 9 (6): 706–722.
- Kaufman, Gayle. 2020. *Fixing Parental Leave: The Six Month Solution*. New York: New York University Press.
- Kloosterman, Jeanette y Chloe Safier. 2014. *Transformative Leadership for Women's Rights: An Oxfam Guide*. Oxfam International.
- Koslowski, Alison. 2018. "When Workplace Cultures Support Paternity Leave, All Employees Benefit." *Harvard Business Review*, 14 June.
- Koslowski, Alison, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman y Peter Moss (eds). 2021. *17th International Review of Leave Policies and Related Research*. International Network on Leave Policies and Research.
- Latura, Audrey. 2020. "The Demand for Employer-Provided Childcare Benefits and Women's Professional Advancement".
- Lau, Chris. 2017. "Helper Forced to Take Pregnancy Test Wins Sexual discrimination Case against Hong Kong Employer." *South China Morning Post*, 19 January.
- LeMay, Paul. 2015. *Live and Retire in Panama: Your Complete Reference Guide for Making the Decision and Making the Move*.
- Levtov, Ruti, Nikki van der Gaag, M. Greene, M. Kaufman y Gary Barker. 2015. *State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication*. Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and MenEngage Alliance.
- Lewis, Suzan, Bianca Stumbitz, Lilian Miles y Julia Rouse. 2014. *Maternity Protection in SMEs: An International Review*. ILO.
- Lloyd-Sherlock, Peter. 2019. "Long-term Care for Older People in South Africa: The Enduring Legacies of Apartheid and HIV/AIDS." *Journal of Social Policy* 48 (1): 147–167.
- Lorenz-Dant, Klara y Adelina Comas-Herrera. 2021. "The Impacts of COVID-19 on Unpaid Carers of Adults with Long-Term Care Needs and Measures to Address these Impacts: A Rapid Review of Evidence up to November 2020." *Journal of Long-Term Care* (2021): 124–153.
- Luci-Greulich, Angela y Olivier Thévenon. 2013. "The Impact of Family Policies on Fertility Trends in Developed Countries." *European Journal of Population* 29 (4): 387–416.
- Margaria, Alice. 2021. "Fathers, Childcare and COVID-19." *Feminist Legal Studies* 29 (1): 133–144.
- Martínez, Juliana y Veen Siddharth. 2021. "Care After COVID-19: Time for a U-Turn?", UN Women Feminist Ideas for a Post-COVID-19 World Series No. 4.
- McKinsey & Company. 2020. *Diversity Wins: How Diversity & Inclusion Matter*.
- . 2021. "A Fresh Look at Paternity Leave: Why the Benefits Extend Beyond the Personal". McKinsey Our Insights blog, 5 March.
- Mendoza, Dovelyn Rannveig. 2018. *Triple Discrimination: Woman, Pregnant, and Migrant*.
- Miller, Claire. 2021. "The World 'Has Found a Way to Do This': The U.S. Lags on Paid Leave." *The New York Times*, 25 October.
- Morris, Liz, Cynthia Thomas Calvert y Jessica Lee. 2019. "How Companies Can Support Breastfeeding Employees." *Harvard Business Review*, 30 April.
- Naciones Unidas. 2021. *Our Common Agenda: Report of the Secretary-General*.
- Nagaraj, Anuradha. 2018. "Pregnant Migrant Workers in Asia Face Discrimination, Deportation: Report." *Reuters*, 26 March.
- Nandi, Arijit, Mohammad Hajizadeh, Sam Harper, Alissa Koski, Erin C. Strumpf y Jody Heymann. 2016. "Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study." *PLoS Medicine* 13 (3): e1001985.
- Novello, Amanda. 2021. *Building Narratives for a Caring Green Economy. Feminist Green New Deal Coalition*.
- O'Mahoney, Paul. 2015. "Reciprocal Maintenance Obligations to Ascendants in Ireland: The Contemporary European and Historical National Context Examined." *Irish Community Development Law Journal* 4 (1): 36–55.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2016. "Parental Leave: Where Are the Fathers?", OECD Policy Brief.
- . 2019. *Health at a Glance 2019: OECD Indicators*.
- . 2020a. *Early Childhood Education: Equity, Quality and Transitions*.
- . 2020b. "Spending on Long-Term Care", OECD Focus On Brief.
- . s.f.-a. "Long-Term Care Resources and Utilisation: Long-Term Care Recipients", OECD.Stat database. Disponible en: <https://stats.oecd.org>.
- . s.f.-b. "Chart PF2.2.A: Users of Paid Paternity Leave – Recipients/users of publicly administered paternity leave benefits or publicly administered paid paternity leave per 100 live births, 2016", OECD Family Database. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

———. s.f.-c. “Chart PF2.2.B: Users of Paid Parental Leave – Recipients/users of publicly administered parental leave benefits or publicly administered paid parental leave, by gender, 2016”, OECD Family Database. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

———. s.f.-d. “Chart PF3.2: Enrolment in Childcare and Pre-School”, OECD Family Database. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

———. s.f.-e. “Long-Term Care Resources and Utilization: Bed in Residential Long-Term Care Facilities”, OECD.Stat database. Disponible en: <https://stats.oecd.org>.

OCDE, OIT y CAWTAR (Organisation for Economic Co-operation and Development, International Labour Organization, and Center of Arab Woman for Training and Research). 2020. Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia. OECD.

OIT. 2005. *ILO Social Security Enquiry: First Inquiry, 2005 – Manual*.

———. 2009. *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*.

———. 2012a. *Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All*.

———. 2012b. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in the Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, ILC.101/III/1B.

———. 2013. *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality*.

———. 2014a. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*.

———. 2014b. *World Social Protection Report 2014/2015: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*.

———. 2014c. *ILO Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel*, MEECE/2013/10.

———. 2016a. “Maternity Cash Benefits for Workers in the Informal Economy”, ILO Social Protection for All Issue Brief.

———. 2016b. *Women at Work: Trends 2016*.

———. 2017. *Improving Employment and Working Conditions in Health Services*, TMIEWHS/2017.

———. 2018a. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.

———. 2018b. *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, ILC.107/VI/1.

———. 2018c. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd edition.

———. 2018d. *Childcare: A Training Manual for Domestic Workers' Organizations*.

———. 2018e. *The Women at Work Initiative: The Push for Equality*, ILC.107/DG/IB.

———. 2019a. “A Century of Maternity Protection: Transforming Leave and Care Policies for a Better Future of Work for All”, ILO Event Brief.

———. 2019b. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.

———. 2019c. *Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements*.

———. 2019d. *Women in Business and Management: The Business Case for Change*.

———. 2020a. *Empowering Women at Work: Company Policies and Practices for Gender Equality*.

———. 2020b. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations of the International Labour Organization Concerning Social Security Measures Taken at National Level in Response to the COVID-19 pandemic*, CEACR/XCI/2020/14.

———. 2020c. *The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality*.

———. 2020d. “The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work”, ILO Policy Brief.

———. 2020e. *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience*.

———. 2020f. *Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*.

———. 2020g. *Empowering Women at Work: Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*.

———. 2020h. *Programme and Budget for the Biennium 2020–21*.

———. 2021a. *Anticipate, Prepare and Respond to Crises: Invest Now in Resilient OSH Systems*.

———. 2021b. “Building Forward Fairer: Women's Rights to Work and at Work at the Core of the COVID-19 Recovery”, ILO Policy Brief.

- . 2021c. *Étude sur le partage des responsabilités familiales dans l'économie informelle au Sénégal*.
- . 2021d. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.
- . 2021e. *Resolution concerning the second recurrent discussion on social protection (social security)*, ILC.109/Resolution III.
- . 2021f. *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*.
- . 2021g. *World Social Protection Report 2020–22: Social Protection at the Crossroads – In Pursuit of a Better Future*.
- . 2021h. *Building the Future of Social Protection for a Human-Centred World of Work*, ILC.109/V.
- . 2021i. "ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ", Version 3.0, 13 April.
- . 2021j. *Application of International Labour Standards 2021: Addendum to the 2020 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.109/III/Add.(A).
- . 2021k. "LFS Modular Time Use Measurement Project: Closing the Gender Data Gap on Unpaid Domestic and Care Work", ILO Brief, September.
- . 2021l. *Resolution concerning inequalities and the world of work*, ILC.109/Resolution XVI.
- . 2021m. *Global Call to Action for a Human-Centred Recovery from the COVID-19 Crisis that Is Inclusive, Sustainable and Resilient*.
- . 2021n. *Agenda of Future Sessions of the International Labour Conference*, GB.343/INS/2(Rev. 1).
- . s.f. "CIUO: Clasificación internacional uniforme de ocupaciones", disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm>.
- . *Forthcoming. Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees and Their Families: A Guide for Policy Makers and Practitioners*.
- OIT y Gallup. 2017. *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*.
- OIT y OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2019. *New Job Opportunities in an Ageing Society*.
- . 2020. *Ensuring Better Social Protection for Self-Employed Workers*.
- . 2021. *Women at Work in G20 Countries: Policy Action Since 2020*.
- OIT y OMS (Organización Mundial de la Salud). 2021. "Preventing and Mitigating COVID-19 at Work", ILO and WHO Policy Brief.
- OIT y WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando). 2019. "Extending Childcare Services to Workers in the Informal Economy: Policy Lessons from Country Experiences", ILO and WIEGO Policy Brief No. 3.
- . 2020. "Labour and Human Rights Frameworks Promoting Childcare for All Workers", ILO and WIEGO Policy Brief No. 2.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2015. *World Report on Ageing and Health*.
- . 2016a. *WHO Recommendations on Antenatal Care for a Positive Pregnancy Experience*.
- . 2016b. *Working for Health and Growth: Investing in the Health Workforce. Report of the High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth*.
- . 2017. *Towards Long-Term Care Systems in Sub-Saharan Africa*.
- . 2018. *Infant and Young Child Feeding*, WHA71.9.
- . 2020a. "Breastfeeding and COVID-19", WHO Scientific Brief.
- . 2020b. "Press Release on Increasing Understanding of the Impact of COVID-19 for Pregnant Women and Their Babies", 12 March 2020.
- . 2021. "Coronavirus Disease (COVID-19): Pregnancy and Childbirth – Are Pregnant Women at Higher Risk from COVID-19?", disponible en: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-pregnancy-and-childbirth>.
- . s.f. "Maternal, Newborn, Child and Adolescent Health, and Ageing", disponible en: <https://www.who.int/teams/maternal-newborn-child-adolescent-health-and-ageing/covid-19>.
- ONU Mujeres. 2019. *Social Protection Systems, Access to Public Services and Sustainable Infrastructure for Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: 2019 Commission on the Status of Women – Agreed Conclusions*.
- ONU Mujeres y CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2020. "Care in Latin America and the Caribbean during the COVID-19. Towards Comprehensive Systems to Strengthen Response and Recovery", UN Women and ECLAC COVID-19 Response Brief.

Ortiz, Isabel, Anis Chowdhury, Fabo Durán-Valverde, Taneem Muzaffar, and Stefan Urban. 2019c. *Fiscal Space for Social Protection: A Handbook for Assessing Financial Options*. ILO.

OSCE (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa). 2020. *OSCE Human Dimension Commitments and State Responses to the Covid-19 Pandemic*.

Paul, Anju Mary y Pearlyn Neo. 2018. "Am I Allowed to Be Pregnant? Awareness of Pregnancy Protection Laws among Migrant Domestic Workers in Hong Kong." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (7): 1195–1213.

Perú, Gobierno del Perú. s.f. "Acceder a servicios para niñas y niños – Programa Cuna Mas", disponible en: <https://www.gob.pe/580-acceder-a-servicios-para-ninas-y-ninos-programa-cuna-mas>.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). s.f. "COVID-19 Global Gender Response Tracker", disponible en: <https://data.undp.org/gendertracker>.

Rahadian, Angga Sisca, Puguh Prasetyoputro, Marya Yenita Sitohang y Tria Anggita Hafsari. 2020. "Paternity Leave: A Potential Policy for Improving Child Health." *Advances in Health Sciences Research* 22: 165–173.

Redondo, Nélica y Peter Lloyd-Sherlock. 2009. "Institutional Care for Older People in Developing Countries: Repressing Rights or Promoting Autonomy? – The Case of Buenos Aires, Argentina", University of East Anglia DEV Working Paper No. 13.

Rege, Mari e Ingeborg F. Solli. 2013. "The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings." *Demography* 50 (6): 2255–2277.

Rehel, Erin M. 2014. "When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting." *Gender & Society* 28 (1): 110–132.

Rudman, Laurie A. y Kris Mescher. 2013. "Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?" *Journal of Social Issues* 69 (2): 322–340.

Ruhm, Christopher J. 1998. "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe." *The Quarterly Journal of Economics* 113 (1): 285–317.

Sevilla, Almudena. 2020. "Gender Economics: An Assessment." *Oxford Review of Economic Policy* 36 (4): 725–742.

Shortall, Jessica. 2019. "Why Many Businesses Are Becoming More Vocal in Support of LGBTQ Rights." *Harvard Business Review*, 7 March.

Sihota, Harvinder, John Oliffe, Mary T. Kelly y Fairleth McCuaig. 2019. "Fathers' Experiences and Perspectives of Breastfeeding: A Scoping Review." *American Journal of Men's Health* 13 (3): 1557988319851616.

Singh, Ajay Pratap, Vasantha HS Kumar y Sanjeet Panda. 2021. "Supporting Breastfeeding in 2021 and Beyond—Lessons from the Pandemic." *Pediatric Reports* 13 (2): 289–301.

Smith, Genevieve. s.f. "The Business Case for Gender Diversity." ICRW.

Thevenon, Olivier y Anne Solaz. 2013. "Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries", OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 141.

Thomas, Constance y Catherine Weber. 2019. *Information Paper on Protection against Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics (SOGIESC) Discrimination*. ILO.

Ugarte, Ana Landa y Marta Terán. 2014. *Conciliación con corresponsabilidad social en El Salvador. Reflexiones y aportes para la construcción de una agenda nacional de cuidados*. UNDP and ILO.

UNESCO, OCDE y Eurostat (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, and European Statistical Office). 2015. *ISCED 2011 Operational Manual: Guidelines for Classifying National Education Programmes and Related Qualifications*. OECD.

UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas). 2017. *Ageing in the Arab Region: Statistical Trends and Policy Perspectives*.

UNICEF, OIT y WIEGO (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Organización Internacional del Trabajo y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando). 2021. *Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy: Protecting and Ensuring Social Protection and Care Systems for All Children and Families in the Context of COVID-19 and Beyond*.

Victora, Cesar G., Rajiv Bahl, Aluísio J. D. Barros, Giovanni V. A. França, Susan Horton, Julia Krasevec, Simon Murch, Mari Jeeva Sankar, Neff Walker y Nigel C. Rollins. 2016. "Breastfeeding in the 21st Century: Epidemiology, Mechanisms, and Lifelong Effect." *The Lancet* 387 (10017): 475–490.

Wilson, Ben. 2017. "Welcome Progress on Access to Justice". *Equality and Human Rights Commission blog*, 26 July.



El informe ofrece una visión general mundial de las leyes y prácticas nacionales relativas a las políticas de cuidados, a saber, la protección de la maternidad, políticas sobre licencia de paternidad, parental, cuidados de larga duración y otras políticas de licencia para cuidados, así como a los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración. El informe, que está basado en un estudio de carácter jurídico realizado por la OIT en 185 países, examina los progresos realizados en todo el mundo a lo largo de la última década, al tiempo que evalúa las persistentes e importantes lagunas jurídicas que se traducen en la ausencia de protección y apoyo a millones de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares en todo el mundo. Toma como referencia los requisitos y principios de las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. El informe presta atención a las trabajadoras y los trabajadores más frecuentemente excluidos, como los autónomos, los de la economía informal, los migrantes y los progenitores adoptivos y LGBTQI+. Concluye con un llamamiento a la acción para invertir en un conjunto transformador de políticas de cuidados que sea el eje de una agenda internacional más amplia sobre la inversión en la economía de los cuidados, que es la vía para avanzar en la construcción de un mundo del trabajo mejor y con mayor igualdad de género.

ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

