



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

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 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.

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 potenciales<sup>1</sup> 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

<sup>1</sup> 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 potenciales<sup>2</sup> 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 LGBTIQ+.

**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 potenciales<sup>3</sup> 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 47 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 infantiles<sup>4</sup> 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

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

contemplan 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)



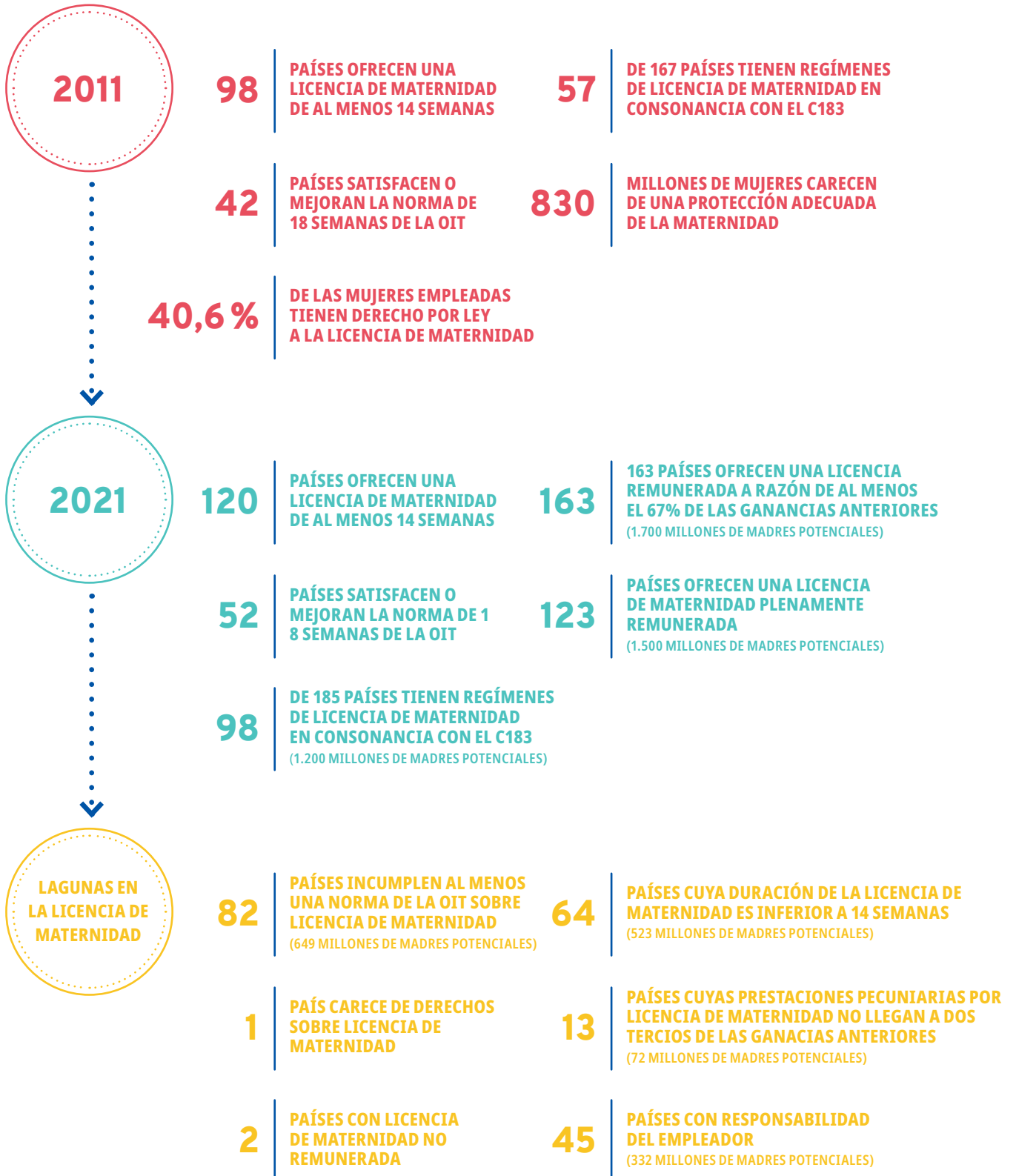
Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

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

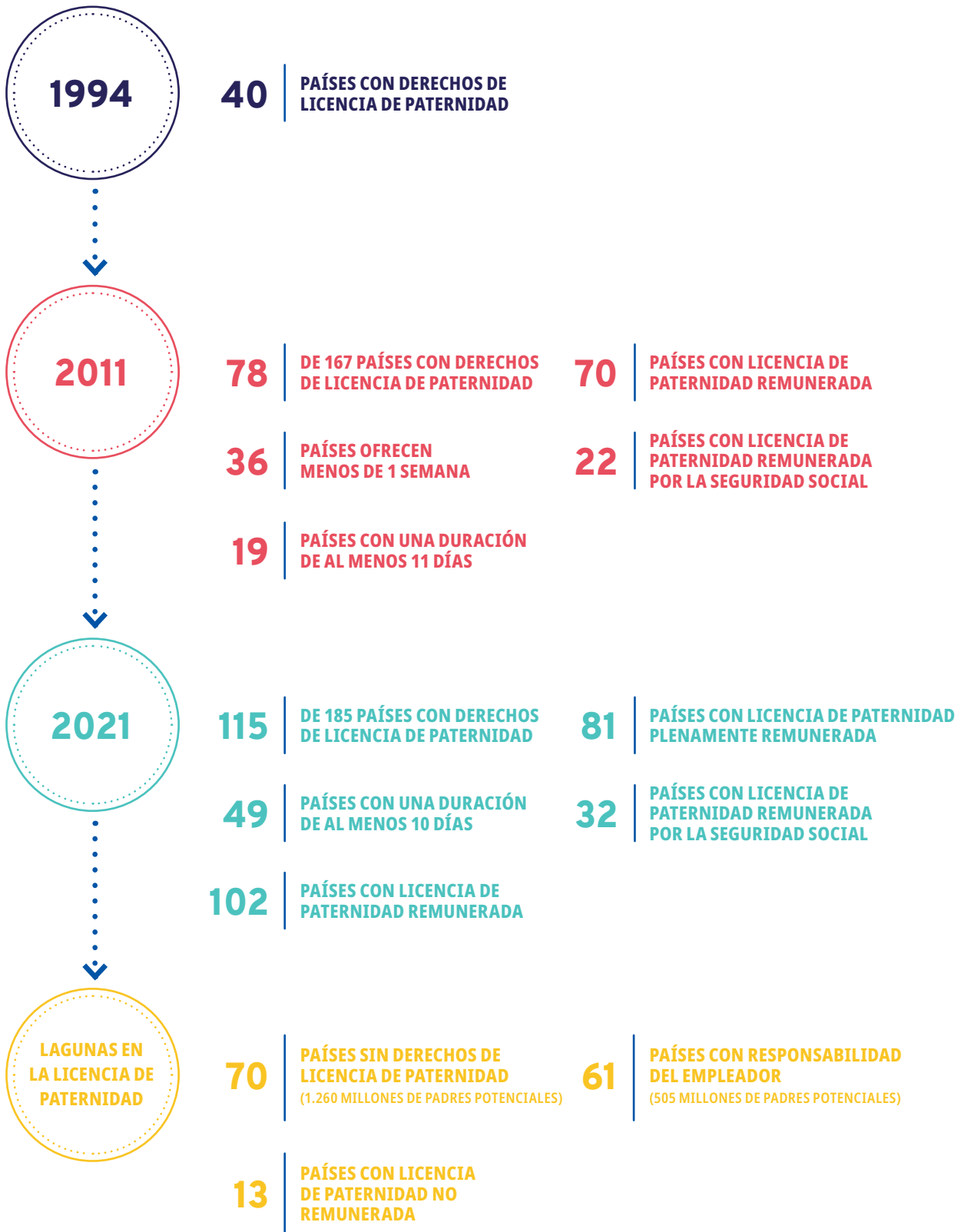


Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

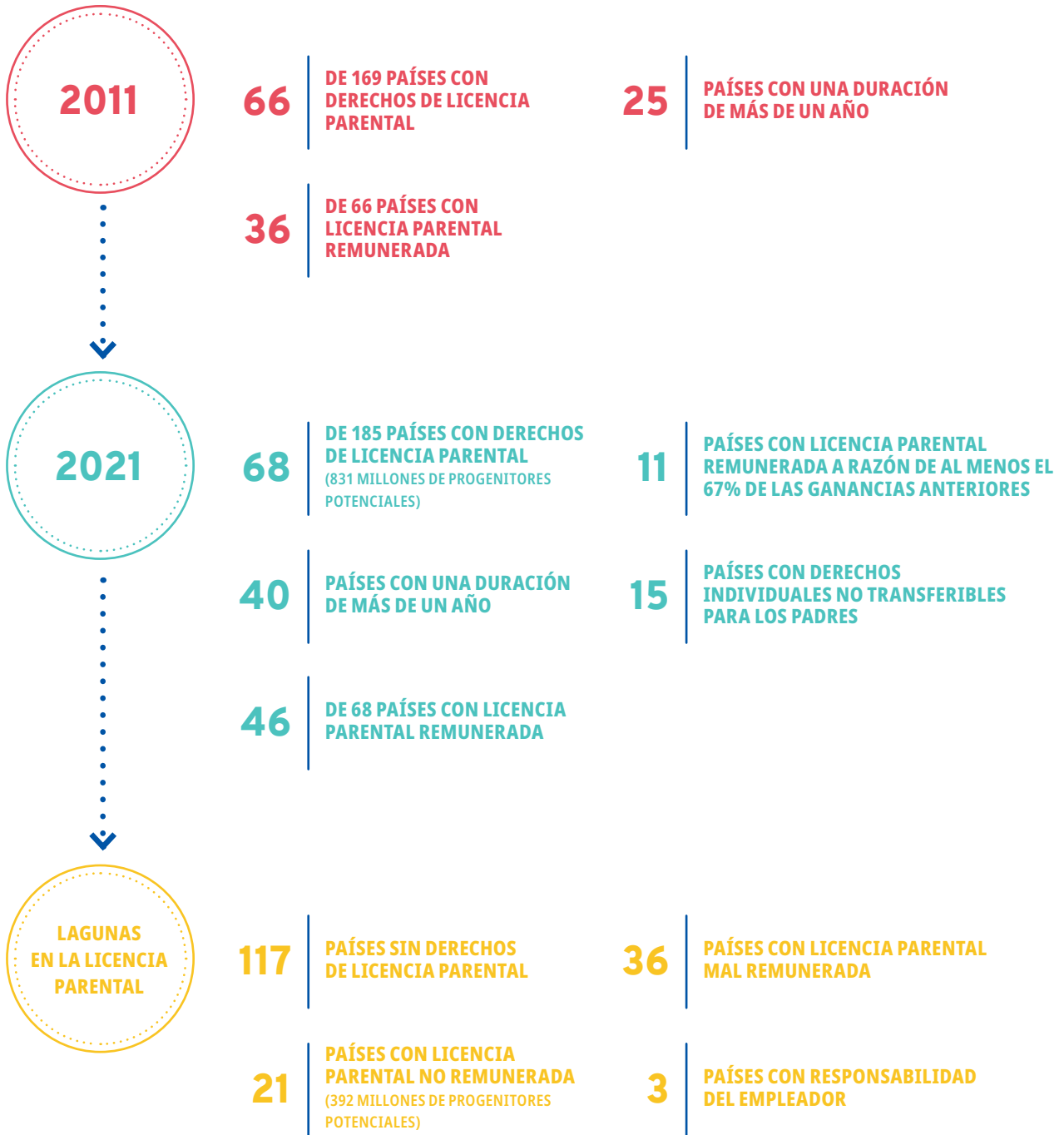
► TENDENCIAS Y LAGUNAS EN LA PROVISIÓN DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD



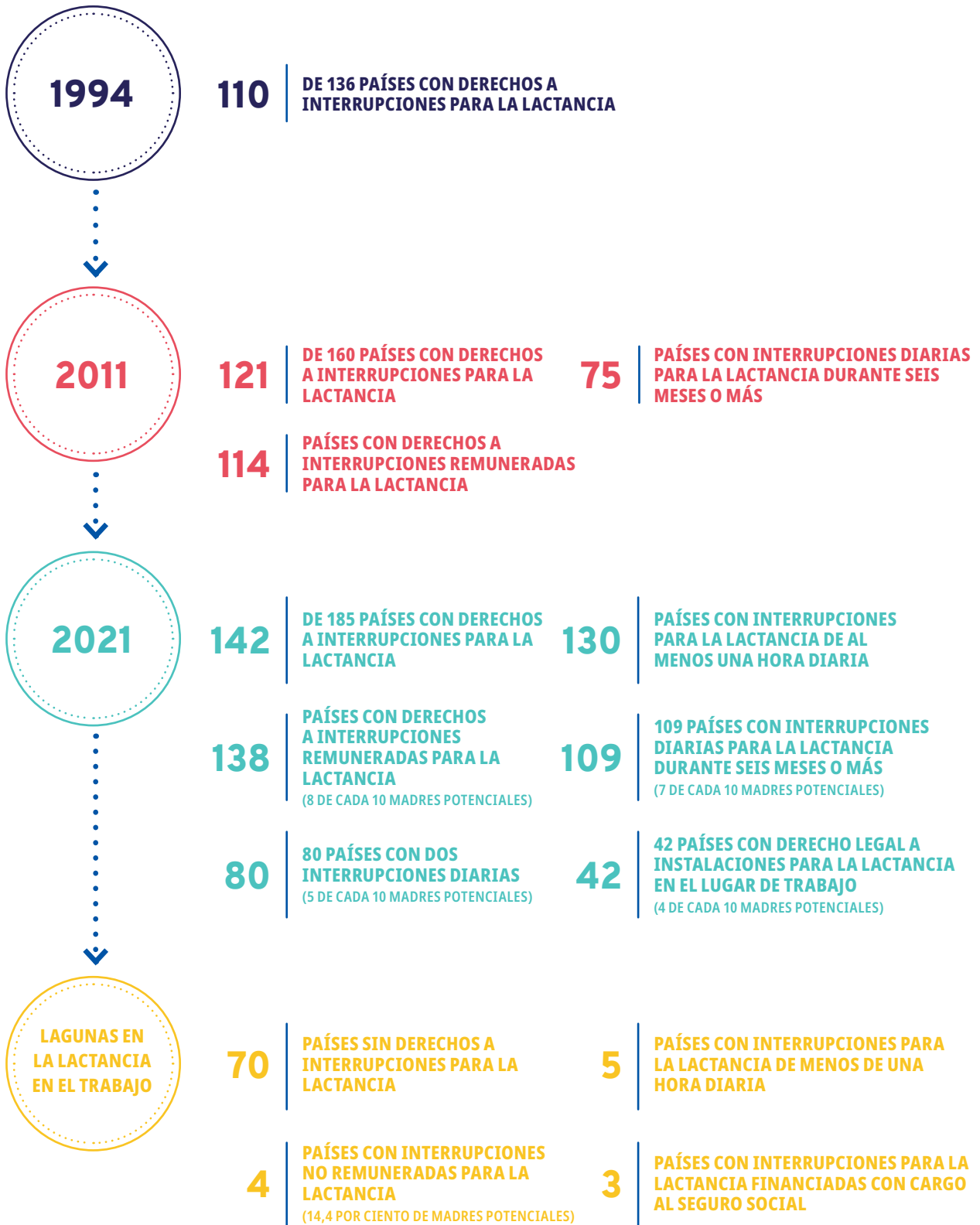
► Tendencias y lagunas en la provisión de la licencia de paternidad



► Tendencias y lagunas en la provisión de la licencia parental



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



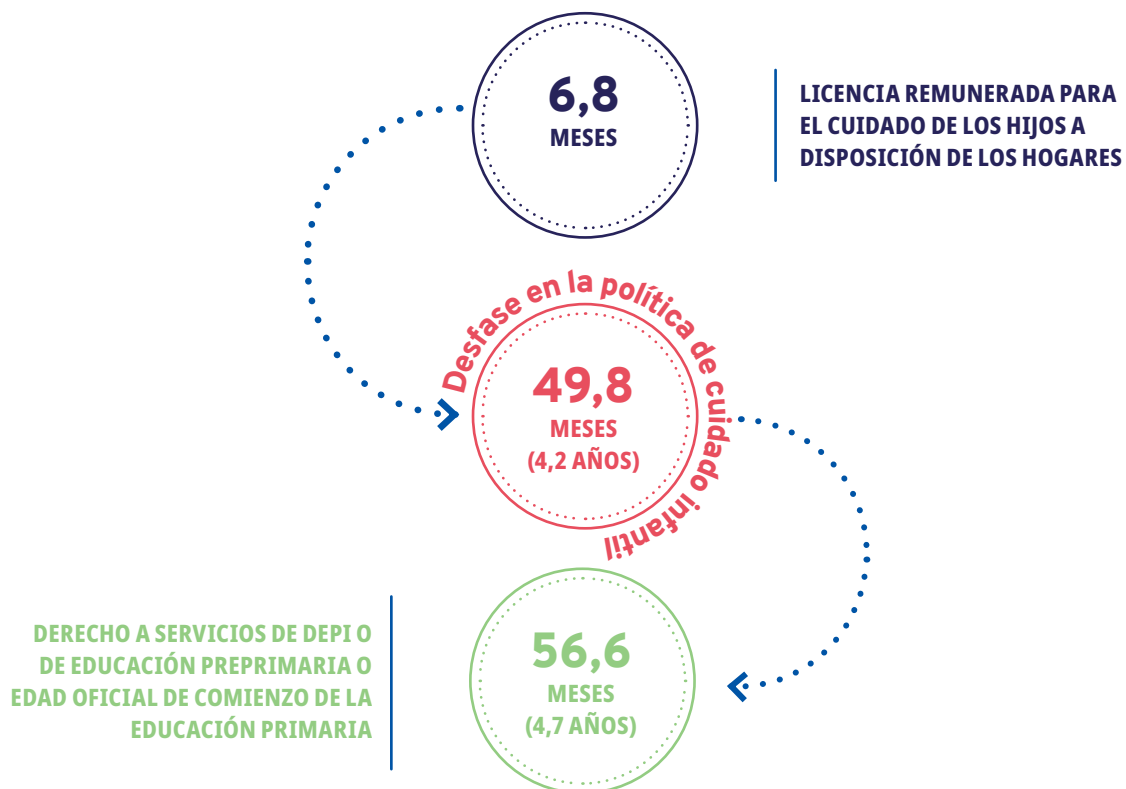


## El camino a seguir consiste en invertir en conjuntos transformadores de políticas de cuidados

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

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



exclusivamente 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



- 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.





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