



Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe

Hacia la corresponsabilidad social y de género

Contenido

Introducción	Pág. 1
I. Los tiempos para cuidar y la economía del cuidado	Pág. 3
II. Recomendaciones	Pág. 8
Bibliografía	Pág. 9
Anexo A1	Pág. 10

Introducción

En la Agenda Regional de Género se definen cuatro nudos estructurales de la desigualdad de género que es necesario superar: i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza; ii) los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y iv) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público (CEPAL, 2017). En este marco, cobran particular relevancia las políticas que abordan los nudos estructurales de la desigualdad de género —en particular, la división sexual del trabajo— y promueven la participación e inclusión laboral de las mujeres, el trabajo decente y la justa organización social del cuidado.

Para superar el nudo vinculado a la injusta organización social del cuidado, es esencial promover, desde un enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidad, el diseño y la implementación de políticas y sistemas integrales de cuidados que contribuyan a la corresponsabilidad de género y social de los cuidados, es decir, en los que participen las personas de todos los sectores de la sociedad, las familias, las comunidades, el sector privado y el Estado, y tanto hombres como mujeres.

En el Compromiso de Buenos Aires, aprobado por los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2022, se propone un camino para avanzar hacia la sociedad del cuidado y se reconoce el cuidado como una necesidad, un trabajo y un derecho de las personas —a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado—. Asimismo, se impulsan medidas para superar la división sexual del trabajo y transitar hacia una justa organización social de los cuidados, en el marco de un nuevo estilo de desarrollo orientado a impulsar la igualdad de género en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Por último, se hace un llamado a diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan



NACIONES UNIDAS

CEPAL



Organización
Internacional
del Trabajo

la corresponsabilidad de género y permitan superar estereotipos mediante, entre otras cosas, normativas orientadas a establecer licencias parentales para las diversas formas de familias y permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, así como otros permisos de cuidado de personas en situación de dependencia (CEPAL, 2023a).

Las normas internacionales del trabajo proporcionan un amplio marco para el desarrollo de las políticas de cuidado. En especial, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)¹ y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con las Recomendaciones núm. 191 y núm. 165 que los acompañan, abordan la necesidad de establecer licencias y servicios de cuidados, entre otros, para avanzar hacia la igualdad de género en el trabajo remunerado. La resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado aprobada durante la 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2024, representa el primer acuerdo tripartito internacional sobre el tema (OIT, 2024b) y subraya la urgencia de actuar para garantizar el trabajo decente y promover el acceso a cuidados y apoyo de calidad. Para ello, se basa en el Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente (reconocimiento, reducción y redistribución del cuidado no remunerado, y recompensa y representación de las personas que trabajan en el sector del cuidado), en normas internacionales del trabajo y en el diálogo social. La resolución proporciona una concepción común de la economía del cuidado, principios rectores y recomendaciones de política.

En este boletín, se presenta un análisis del estado de las licencias de maternidad, de paternidad y parentales en América Latina y el Caribe, y se plantea el desafío de avanzar en medidas como las licencias parentales, para cuidados de larga duración y por motivos urgentes, así como en la reducción de la jornada laboral y la flexibilización de los horarios y lugares de trabajo, como herramientas regulatorias que deben ponerse a disposición tanto de los hombres como de las mujeres, ya que son fundamentales para el ejercicio de la corresponsabilidad, la garantía del derecho al cuidado y el logro de la igualdad de género, al mismo tiempo que promueven la dinamización de la economía (véase el recuadro 1).

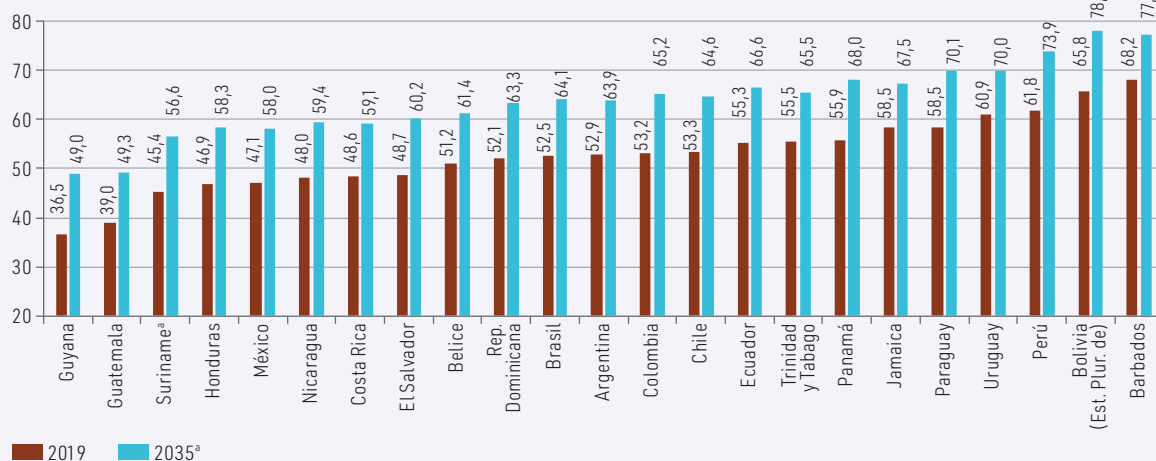
▪ **Recuadro 1** El potencial dinamizador de la inversión en cuidados

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha creado un Simulador de inversiones en políticas de cuidados, una herramienta en línea que modela las oportunidades de inversión y los posibles beneficios de los permisos parentales, así como de los servicios de cuidado infantil y a largo plazo para personas que necesitan apoyo o cuidado diario para mantener su autonomía y bienestar. El simulador permite diseñar un conjunto de políticas de cuidados y simular el gasto público anual necesario por país para su implementación. Por su parte, los beneficios modelados se refieren al retorno a corto plazo de la inversión (ingresos fiscales anuales) y a la reducción de las brechas de género en materia de empleo y salarios. El aumento de los puestos de trabajo proviene de incrementos directos en el sector del cuidado, incrementos indirectos en las industrias proveedoras del sector del cuidado y aumentos inducidos por el consumo y el gasto de los hogares (a partir de los ingresos de estos nuevos empleos).

La colaboración entre la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la OIT permitió actualizar la cobertura del simulador a 23 países de la región, e incluir nueva información para estos cálculos. La inversión en cuidados necesaria varía según cada país en función de sus características, pero, en promedio, representa un 5,1% del PIB y se sitúa entre el 2,5% (Uruguay) y el 15,5% del PIB (Nicaragua). Sin considerar los efectos inducidos ni el empleo indirecto, la inversión en cuidados en la región podría crear aproximadamente 32 millones de empleos para 2035, de los cuales 11 millones se generarían en los servicios universales de cuidado infantil temprano y 21 millones de empleos serían en el ámbito de los cuidados a largo plazo. Además de estos beneficios, el cambio proyectado en la tasa de ocupación de las mujeres tendría un efecto significativo en la reducción de las brechas de género en el empleo (véase el gráfico).

¹ El Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) es la actualización más reciente. En 1919 se aprobó el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (núm. 3) y en 1952 se aprobó el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Revisado) (núm. 103).

América Latina y el Caribe (23 países): tasa de ocupación de las mujeres de 15 a 64 años simulada sobre la base de la inversión en cuidados, 2019 (referencia) y 2035
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>; Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados [base de datos en línea] <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es#simulator>.

Nota: Los datos de Nicaragua y Suriname corresponden a 2014 y 2016, respectivamente.

^a No incluye los efectos inducidos por el consumo y el gasto de los hogares.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>; Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados [base de datos en línea] <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es#simulator>; *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados. Nota técnica - versión 2.0*, Ginebra, 2024; "Care at work in Asia and the Pacific: investing in care leave and services for a more gender equal world of work", *ILO Regional Brief*, Ginebra, 2023; "Care at work in the Middle East and North Africa (MENA): investing in care leave and services for a more gender equal world of work", *ILO Regional Brief*, Ginebra, 2023.

I. Los tiempos para cuidar y la economía del cuidado

El Convenio núm. 183 establece la licencia de maternidad pagada con una duración de al menos 14 semanas y dispone medidas para la protección del empleo y la no discriminación; entre ellas, la prohibición del despido durante el embarazo y el uso de la licencia, y el derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente al término del goce de la licencia de maternidad. La Recomendación núm. 191, que acompaña el Convenio, propone extender la licencia de maternidad a, por lo menos, 18 semanas.

En América Latina y el Caribe, pocos países han ratificado las normas relativas a la protección de la maternidad. A septiembre de 2024, solo 8 países habían ratificado el Convenio núm. 183², al tiempo que 13 países habían ratificado el Convenio núm. 156³. En este contexto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha invitado a todos los países a considerar la posibilidad de ratificar ambos convenios y a aprovechar la asistencia técnica de la OIT para evaluar los posibles obstáculos a la ratificación y la implementación efectiva (OIT, 2023).

El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 señalan la necesidad de adoptar políticas con las que se logre un equilibrio entre las responsabilidades de cuidado y las obligaciones profesionales. En este contexto, es fundamental tomar medidas específicas para cumplir con las disposiciones del Convenio referentes a la licencia de maternidad y para establecer la licencia de paternidad y parental para el cuidado de hijas e hijos. También es necesario implementar servicios de cuidado para niños y niñas de diversas edades y para otros miembros

² El Convenio núm. 183 ha sido ratificado por tres países del Caribe (Antigua y Barbuda, Belice y Suriname) y cinco países de América Latina (Cuba, El Salvador, Panamá, Perú y República Dominicana).

³ El Convenio núm. 156 ha sido ratificado por 13 países de América Latina y el Caribe: Argentina, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). Belice, El Salvador y el Perú son los únicos tres países de la región que han ratificado tanto el Convenio núm. 183 como el Convenio núm. 156.

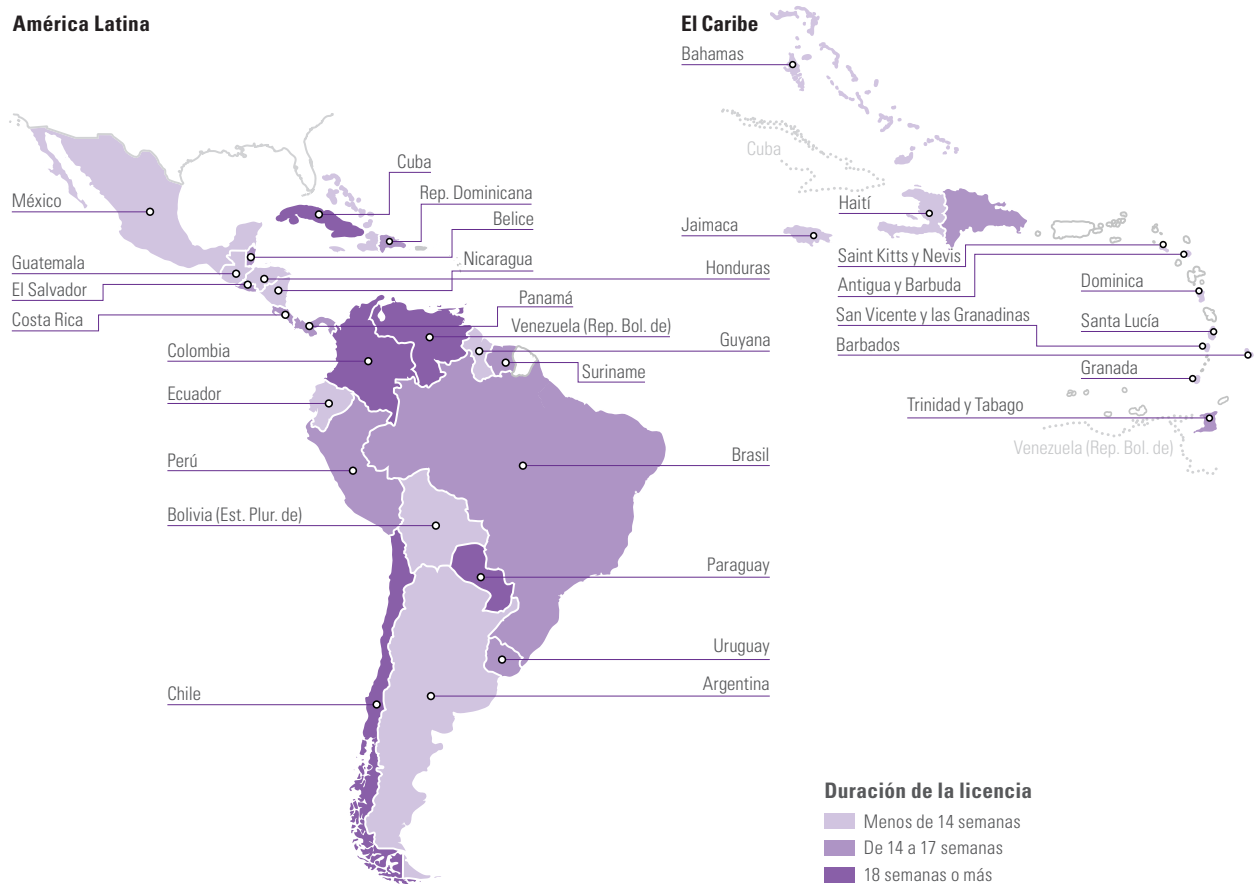
de la familia, así como ajustar los términos y condiciones de aquellos trabajos que permitan a los trabajadores y trabajadoras atender sus responsabilidades familiares. Además, se deben ofrecer servicios de formación e intermediación laboral, así como provisiones de seguro social que tomen en cuenta el cuidado no remunerado.

A las licencias mencionadas se suman otras destinadas a proporcionar tiempo para los cuidados. La licencia para cuidados de larga duración permite atender a familiares enfermos o en situación de dependencia que precisan apoyo en sus actividades cotidianas. En este contexto, la Recomendación núm. 165 plantea el establecimiento de una licencia para atender a hijos e hijas o familiares directos que necesiten cuidados por enfermedad (párrafo 23 (1) y (2)). La licencia por motivos urgentes, por su parte, es un permiso de corta duración para casos de fuerza mayor en situaciones de emergencia familiar, y ofrece un apoyo crucial a las trabajadoras y los trabajadores (OIT, 2022).

A. Licencia de maternidad

En América Latina y el Caribe, solo 5 países cuentan con 18 semanas o más de licencia de maternidad, 10 países tienen entre 14 y 17 semanas, y 18 países otorgan menos de 14 semanas de licencia remunerada de maternidad (véase el mapa 1). A pesar de los avances en las normas relativas a la licencia de maternidad, la cobertura de este derecho todavía es limitada, debido principalmente a las elevadas tasas de informalidad laboral. En la región, el 51,9% de las mujeres ocupadas no cotizan o no están afiliadas a ningún sistema de seguridad social, algo que en la mayoría de los países constituye un requisito para acceder a este derecho (CEPAL, 2023b).

Mapa 1 América Latina y el Caribe: licencia de maternidad

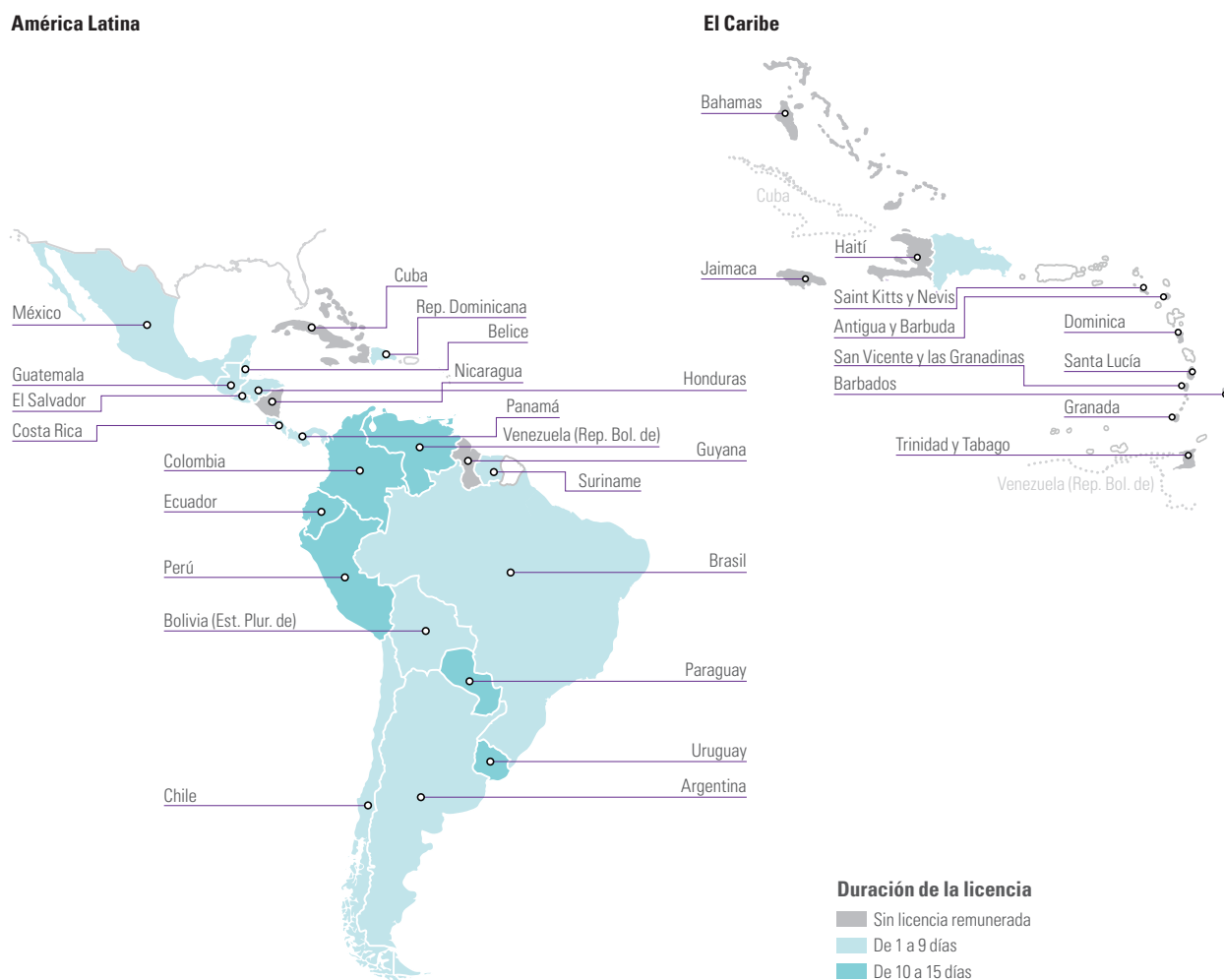


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es> y Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados" [en línea] <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es>.

B. Licencia de paternidad

En América Latina, 11 países tienen licencias de paternidad remuneradas de menos de 10 días, y solo 6 países otorgan una licencia de entre 10 y 15 días⁴. De 14 países del Caribe, solo Suriname cuenta con una licencia de paternidad remunerada, de una duración de 8 días (véase el mapa 2). Pese a los avances, aún existen desafíos significativos en cuanto a la duración de esta licencia, el origen del financiamiento, la cobertura y la protección laboral ante las responsabilidades de cuidado. Esto impide superar el nudo estructural de la desigualdad referido a la división sexual del trabajo para alcanzar la igualdad de género.

Mapa 2 América Latina y el Caribe: licencia de paternidad



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es> y Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados" [en línea] <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es>.

⁴ Si bien Cuba no establece por ley una licencia de paternidad obligatoria, sí contempla una licencia parental remunerada que cubre los primeros 15 meses de vida del hijo o la hija y puede ser usada tanto por la madre como el padre u otro familiar que conviva con el niño o la niña.

C. Licencia parental

La licencia parental consiste en un período de licencia más amplio, con protección del empleo, que se pone a disposición de uno o ambos progenitores para permitirles cuidar de su hija o hijo después de que expire la licencia por maternidad o paternidad (Güezmes García y Vaeza, 2023; OIT, 2024a). Esta licencia puede ser remunerada o no. En la región, solo Chile, Colombia, Cuba y el Uruguay reconocen el derecho a licencia parental remunerada (véase el mapa 3). Cuba fue el primer país en aprobar este tipo de licencia, que actualmente abarca los primeros 15 meses de vida del hijo o la hija. Además, la cobertura también se extiende a otras personas que, sin ser el padre o la madre, en la práctica son las responsables de los cuidados. En estos casos, se cubre el 60% del salario de estas personas. En Chile, el permiso posnatal parental permite a las madres extender la licencia de maternidad durante 12 semanas con opción de trabajar media jornada. La madre puede transferir parte del permiso al padre a partir de la séptima semana. En el Uruguay, se estableció un subsidio de medio horario para el cuidado, transferible entre la madre y el padre hasta los 6 meses del hijo, y el padre tiene derecho al subsidio independientemente de la situación laboral de la madre. En 2021, Colombia creó la licencia parental compartida, en virtud de la cual se permite a la madre transferir al padre las últimas 6 semanas de las 18 que prevé la licencia de maternidad (Ley núm. 2114, art. 236, párr. 4). En el caso de que se transfieran las 6 semanas, la licencia de la madre podría ser de solo 12 semanas, 2 por debajo de lo establecido en las disposiciones del Convenio núm. 183 (OIT, 2022). Por su parte, el Ecuador aprobó en 2016 una ley que establece una licencia parental sin remuneración para el cuidado de hijos e hijas, que puede extenderse hasta nueve meses y se encuentra disponible para ambos progenitores. Sin embargo, esta licencia es limitada, ya que no está vinculada a una prestación que garantice la seguridad del ingreso. Además, quienes trabajan por cuenta propia o quienes han adoptado no tienen acceso a este derecho (OIT, 2023).

El financiamiento de las prestaciones vinculadas a las licencias de maternidad, de paternidad y parentales también es un aspecto clave para garantizar el acceso efectivo a este derecho. El Convenio núm. 183 plantea el financiamiento de la licencia de maternidad mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos. Además, establece que el monto de las prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer, a fin de garantizar la salud y un nivel de vida adecuado para ella y su hijo. Se trata de evitar que la responsabilidad recaiga sobre los empleadores, lo que conllevaría el riesgo de que las mujeres en edad reproductiva se vean discriminadas. De acuerdo con el Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados, en América Latina y el Caribe, 26 países cuentan con sistemas de financiamiento de la licencia de maternidad a cargo de la seguridad social, 6 tienen sistemas mixtos (a cargo de la seguridad social y de los empleadores) y solo en 1 país el financiamiento está a cargo de las empresas. La situación, sin embargo, difiere en el caso de la licencia de paternidad, ya que la mayor parte del financiamiento de esta licencia está a cargo de las empresas (13 países). De los cuatro países que tienen licencia parental remunerada, en tres (Chile, Cuba y Uruguay) dicha licencia está a cargo de la seguridad social, mientras que Colombia se acoge a un sistema mixto.

D. Licencia para cuidados de larga duración

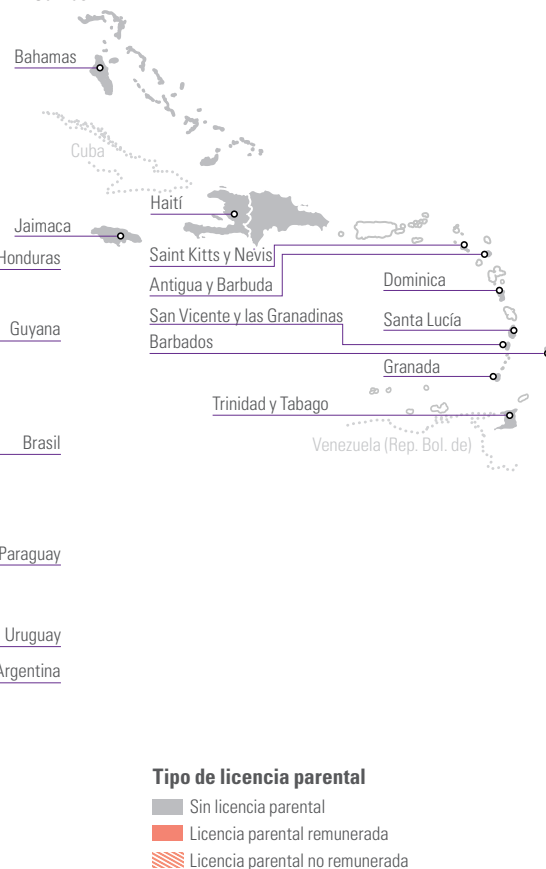
Solo cinco países de América Latina (Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador y México) cuentan con una licencia para cuidados de larga duración. De ellos, Chile, Costa Rica y México ofrecen permisos remunerados financiados por la seguridad social para personas empleadas de forma dependiente, y solo en Chile esos permisos también están disponibles para personas empleadas en el mercado laboral de forma independiente. En el Ecuador, el costo de la licencia recae sobre la persona empleadora. Por otra parte, en Cuba, la licencia para cuidados de larga duración no es remunerada (OIT, 2022).

Mapa 3 América Latina y el Caribe: licencia parental

América Latina



El Caribe



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es> y Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados" [en línea] <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es>.

En la mayoría de los países de la región, la licencia para cuidados de larga duración está limitada al cuidado de hijas e hijos. Chile ofrece un subsidio por enfermedad grave de la persona menor de 1 año, transferible al padre, y el seguro obligatorio para el acompañamiento de niñas y niños (SANNA), que cubre situaciones graves de salud, con una duración de entre 45 y 90 días hasta los 18 años, según la enfermedad, y de forma ilimitada en casos de enfermedades terminales. México ofrece hasta 364 días de licencia con el 60% de remuneración a padres y madres de hijas o hijos diagnosticados con cáncer hasta los 16 años. El Ecuador, por su parte, ofrece una licencia de 25 días para el tratamiento médico de hijos con enfermedades degenerativas. Cuba ofrece una licencia no remunerada de un máximo de seis meses para el cuidado de personas menores de edad hasta los 17 años. En Costa Rica existe un subsidio para trabajadores que son responsables de pacientes en fase terminal, de duración determinada según el criterio médico, al que puede acceder cualquier persona que tenga vínculos con el paciente. En virtud de las tendencias demográficas actuales, y en especial la del envejecimiento poblacional, resulta particularmente relevante explorar cómo este tipo de licencia puede ampliarse para incluir también el cuidado de otros familiares con dolencias o enfermedades graves, personas mayores o personas con discapacidad que necesitan apoyo o cuidado.

E. Licencia por motivos urgentes

La licencia por motivos urgentes relacionados con asuntos familiares y de corta duración es más frecuente en la región que la licencia para cuidados de larga duración. En la actualidad, 14 países ofrecen este tipo de permiso (Argentina, Bahamas, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, Guatemala, El Salvador, Nicaragua,

Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay). El Caribe presenta la menor cobertura en este sentido. En todos los países, a excepción de las Bahamas, la licencia por motivos urgentes es remunerada. Sin embargo, solo en Chile se financia a través de la seguridad social; en los demás países, el financiamiento recae sobre el sector empleador (OIT, 2022).

II. Recomendaciones

Las políticas de cuidados abarcan diversas medidas orientadas a concretar una nueva organización social de los cuidados que permita garantizar el derecho al cuidado. Entre ellas, se incluyen las relacionadas con los marcos normativos, los datos y la información, la infraestructura, los servicios y prestaciones de cuidado, el financiamiento, la implementación de programas, la regulación, la formación y certificación, la gobernanza y la administración, así como la acción decidida en múltiples dimensiones y mediante una variedad de políticas para superar la actual división sexual del trabajo (CEPAL, 2024). Se implementan a través de servicios, transferencias, licencias o regulaciones que permitan proporcionar cuidados garantizando los derechos de quienes los reciben y de quienes los brindan. Las políticas de cuidados deben abordarse desde las dimensiones social, ambiental y económica, dado que son esenciales para lograr el bienestar social y para alcanzar un desarrollo sostenible (CEPAL, 2024).

En este marco, las licencias, regulaciones e instrumentos que amplían los tiempos para el cuidado son fundamentales para promover la corresponsabilidad social y de género en el cuidado, garantizan derechos a las personas que necesitan cuidados y a quienes los brindan, y permiten avanzar hacia la igualdad y la sociedad del cuidado.

A continuación, se presentan las principales recomendaciones en este ámbito:

- Promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo vinculadas a los cuidados. En este sentido, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156) de la OIT son fundamentales para establecer licencias y servicios de cuidado. A diciembre de 2024, solo 7 países habían ratificado el Convenio núm. 183 y 12 países había ratificado el Convenio núm. 156. Resulta urgente ratificar y aplicar estos Convenios para alinear las legislaciones nacionales con los estándares internacionales. También es crucial fomentar la adopción de estos Convenios en países que, aunque no los han ratificado, ya tienen normativas que cumplen con los estándares propuestos, a fin de brindar respaldo internacional a los derechos reconocidos.
- Tomar de manera progresiva todas las medidas necesarias para que los Estados, en cuanto garantes de derechos, aceleren la efectiva implementación de la Agenda Regional de Género, en particular del Compromiso de Buenos Aires, aprobado por los Estados miembros de la CEPAL en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en 2022. El Compromiso de Buenos Aires brinda pautas sobre cómo superar la crisis del cuidado y transitar hacia la sociedad del cuidado, al reconocer el cuidado como una necesidad cada vez mayor, como un derecho y como un trabajo con el potencial de dinamizar la economía. En él se llama a promover medidas para superar la división sexual del trabajo y transitar hacia una justa organización social de los cuidados, así como a diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar estereotipos mediante, entre otras cosas, el establecimiento de las licencias parentales para las diversas formas de familias, así como otros permisos de cuidado de personas en situación de dependencia, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles.
- Alinear la normativa de los países sobre licencias de maternidad con los estándares internacionales y garantizar este derecho efectivo a todas las mujeres, sin discriminación. La mayoría de los países de la región no alcanzan los estándares mínimos de la OIT en términos de duración de la licencia de maternidad y, dadas las altas tasas de informalidad laboral que restringen el acceso a estos derechos, tampoco alcanzan los estándares mínimos de cobertura. A pesar de los avances normativos, es crucial trabajar para resolver estas cuestiones y ampliar el alcance de los derechos a la adopción y a toda la diversidad de formas familiares.

- Reconocer y ampliar el derecho a la licencia de paternidad remunerada, ya que solo unos pocos países lo establecen. Es necesario abordar los desafíos relacionados con la duración y el financiamiento de las licencias y coberturas, especialmente en el contexto de las responsabilidades de cuidado. La corresponsabilidad de género exige ampliar el tiempo de la licencia por paternidad, de modo de asegurar su uso o goce obligatorio, y garantizar que estas licencias sean intransferibles y debidamente remuneradas e incluyan al conjunto de personas que integran el mercado laboral (no solo a aquellas que forman parte de la economía formal) y a toda la diversidad de familias.
- Promover en la región la implementación de marcos normativos que establezcan una licencia parental irrenunciable e intransferible que permita garantizar que todos los padres y madres puedan ejercer el derecho a cuidar a sus hijos e hijas durante los primeros meses de vida, sin temor a perder el empleo o los ingresos. Estas políticas favorecerán no solo el bienestar de las familias y la corresponsabilidad de género y social, sino también una nueva organización social de los cuidados.
- Diseñar e implementar licencias para cuidados de larga duración y licencias por motivos urgentes, que permitan ampliar las licencias de cuidados para incluir a otros familiares más allá de las hijas e hijos, incluidas las personas con enfermedades graves, las personas con discapacidad y las personas mayores que necesitan apoyo y cuidado. En la actualidad, la normativa en la región se enfoca principalmente en la infancia y deja desprotegidos a los trabajadores que tienen responsabilidades de cuidados a largo plazo de personas en situación de dependencia. Es esencial garantizar una protección adecuada a quienes brindan cuidados a estas poblaciones, reconociendo que este trabajo exige tiempo, recursos y servicios específicos.
- Garantizar un financiamiento adecuado para las prestaciones relacionadas con las licencias de maternidad, de paternidad y parentales, así como con las licencias para cuidados de larga duración o por motivos urgentes, a fin de asegurar el acceso efectivo a estos derechos. Implementar medidas que permitan a todas las personas disfrutar de estas licencias es esencial para promover la igualdad de género, el bienestar de las personas y las familias, y el desarrollo sostenible.

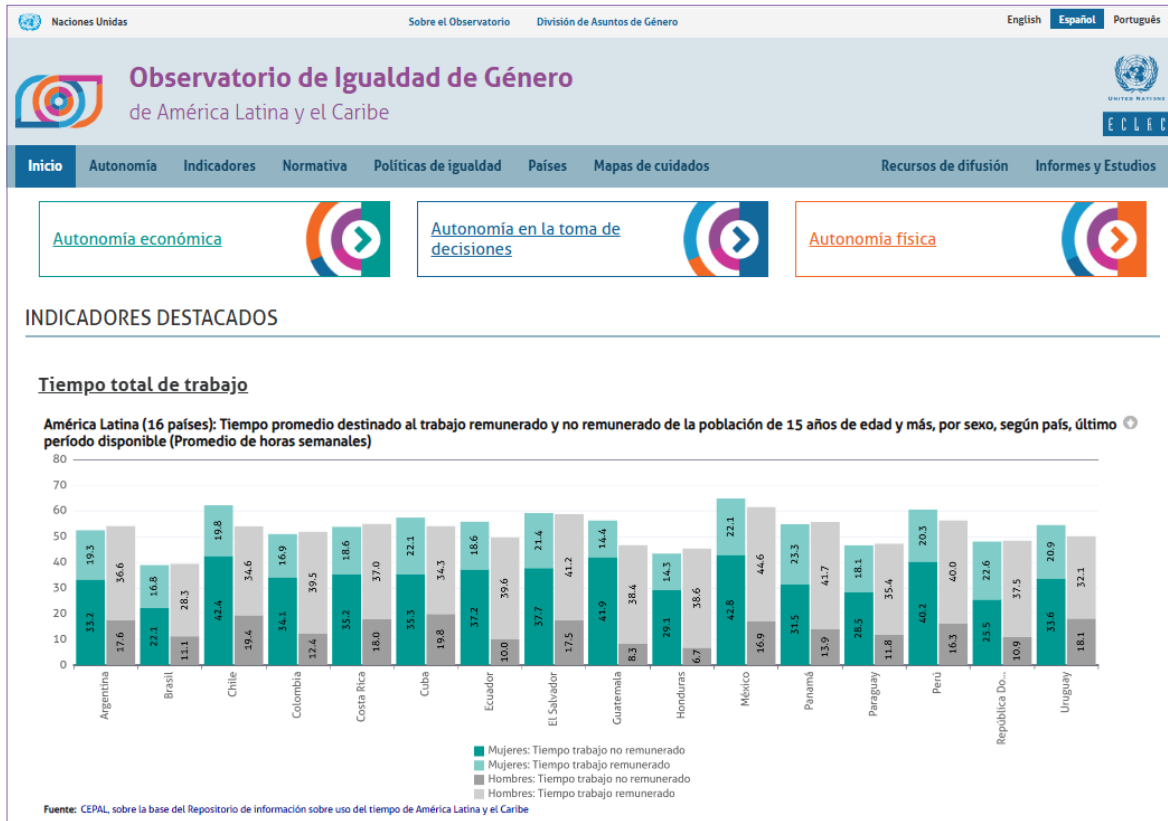
Bibliografía

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2024), *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2024* (LC/PUB.2024/21-P/Rev.1), Santiago.
- ___ (2023a), *Compromiso de Buenos Aires* (LC/CRM.15/6/Rev.1), Santiago.
- ___ (2023b), *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2023* (LC/PUB.2023/18-P/Rev.1), Santiago.
- ___ (2017), *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.13/5), Santiago.
- Güezmes García, A. y M. N. Vaeza (coords.) (2023), "Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2022/175/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2024a), *Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidad de cuidados: una mirada regional al Convenio núm. 156*, Ginebra.
- ___ (2024b), "Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado", 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo [en línea] <https://www.ilo.org/es/resource/record-decisions/resoluci%C3%B3n-relativa-al-trabajo-decente-y-la-econom%C3%ADa-del-cuidado>.
- ___ (2023), *Proyecto de resultado de la discusión de la Comisión de Aplicación de Normas sobre el Estudio General: Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*, 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- ___ (2022), *Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe/Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI).
- ___ (2000), "C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)" [en línea] https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
- ___ (1981), "C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)" [en línea] https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301.

Anexo A1

Recursos a nivel regional y mundial

1. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe



El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) es una herramienta que responde a la solicitud formulada por los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. El propósito del Observatorio es contribuir al fortalecimiento de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, poner a disposición del público información oficial de los países y facilitar el seguimiento de los acuerdos regionales e internacionales sobre los derechos de las mujeres.

El Observatorio cuenta con publicaciones, indicadores y un repositorio de normativa y políticas públicas para la igualdad de género en la región. Desde su puesta en marcha en 2008, el OIG ha sido coordinado por la CEPAL, con el apoyo de organizaciones asociadas del sistema de las Naciones Unidas, como la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, ha contado con la colaboración de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB).

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/>.

2. Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados y Simulador de inversiones en políticas de cuidados de la OIT

Organización Internacional del Trabajo | Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados

Acerca del portal Inicio Simulador de la OIT de Inversiones en políticas de cuidados Biblioteca electrónica

El Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados es una plataforma de conocimientos para difundir datos y herramientas sobre licencias y servicios de cuidados, con el fin de avanzar el programa transformador de la OIT para la igualdad de género y la no discriminación. El portal incluye más de 60 indicadores legales y estadísticos sobre la protección de la maternidad, licencia de paternidad, licencia parental y otras licencias de cuidado y políticas de no discriminación, así como sobre los servicios de cuidados infantil y de larga duración en más de 180 países. El portal utiliza las normas internacionales del trabajo como punto de referencia y se basa en investigaciones de políticas de cuidados de la OIT desde 1994.

El portal también ofrece un Simulador de inversiones en políticas de cuidados, una herramienta en línea de fácil uso, destinado a ayudar a los Estados miembros y a otros socios a realizar simulaciones sobre cómo cerrar las lagunas en las políticas de cuidados y aprovechar los múltiples beneficios de invertir en la economía del cuidado.

Tema: Licencia de maternidad Año: 2021 Región / Países y territorios: Enter and select Principales indicadores: Duración de la licencia de maternidad (semanas)

- 18 semanas o más
- 14-17 semanas
- 12-13 semanas
- Menos de 12 semanas
- Sin licencia de maternidad estatutaria

Cuantía de las prestaciones monetarias por (+) maternidad (% de ganancias anteriores)

Fuente de financiación de las prestaciones monetarias por licencia de maternidad (+)

Existencia de un régimen de licencia de maternidad conforme con las disposiciones del Convenio núm. 183 (+)

Alcance - Provisión de prestaciones monetarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas (+)

Alcance - Provisión de licencia de maternidad para los progenitores adoptivos (+)

Alcance - Provisión de licencia de maternidad para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (+)

Alcance - Provisión de prestaciones monetarias por licencia de maternidad para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (+)

Duración de la protección contra el despido (+) relacionado con la licencia de maternidad

Obligación del empleador de demostrar (+) que el despido no tiene que ver con el trabajador se haya tomado la baja por licencia de maternidad

Duración de la licencia de maternidad (semanas)

- 18 semanas o más
- 14-17 semanas
- 12-13 semanas
- Menos de 12 semanas
- Sin licencia de maternidad estatutaria

Nota:

El Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados es una plataforma de conocimientos sobre las políticas de cuidados de los distintos países. Se trata de un centro de conocimientos sobre indicadores jurídicos y estadísticos de las políticas nacionales de licencias y servicios de cuidados, cuyo propósito es impulsar un programa transformador de la OIT a favor de la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo. El portal ofrece también un Simulador de inversiones en políticas de cuidados, una herramienta en línea de fácil uso para realizar simulaciones de políticas con el fin de corregir las carencias en materia de políticas de cuidados y recoger los múltiples beneficios de invertir en la economía del cuidado.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados" [en línea] <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es#home>.

Este *Boletín* fue preparado por la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), bajo la dirección de Ana Gúezmes, Directora de la División, y la coordinación de Lucía Scuro, Oficial Superior de Asuntos Sociales de la misma División, en el marco del proyecto “Care economy for sustainable economic development with gender equality in Latin America and the Caribbean” de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) y la CEPAL. Contribuyeron a su elaboración Carmen Álvarez, Oficial Asociada de Asuntos Económicos de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, y María Jesús Silva y María Elena Valenzuela, Consultoras de la misma División.

La redacción del documento contó con el apoyo de las siguientes funcionarias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Laura Addati, Especialista en Protección de la Maternidad y Políticas de Cuidados del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) de la OIT; Larraitz Lexartza, Oficial Técnica de Instituciones del Mercado de Trabajo Inclusivo de la Oficina de País de la OIT para la Argentina; Lorena Pastor, Economista Júnior y Oficial Técnica de Políticas de Cuidados del GEDI de la OIT, y Paz Arancibia, Especialista Sénior Regional de Género y No Discriminación de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Las Naciones Unidas y los países que representan no son responsables por el contenido de vínculos a sitios web externos incluidos en esta publicación.

No deberá entenderse que existe adhesión de las Naciones Unidas o los países que representan a empresas, productos o servicios comerciales mencionados en esta publicación.

Los límites y los nombres que figuran en los mapas incluidos en este documento no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

Esta publicación debe citarse como: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: hacia la corresponsabilidad social y de género”, *Boletín Igualdad de Género*, N° 4, Santiago, 2025.

Copyright © Naciones Unidas, 2025

S.2500007[S]



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)
www.cepal.org



Implementado por

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH