



► Nota informativa de la OIT sobre la economía del cuidado

octubre de 2025

Nota informativa N°1

Cerrar la brecha de género en las licencias parentales remuneradas

Mejores licencias parentales para un mundo más solidario

Principales puntos

- En junio de 2025, la OIT conmemora el 25.º aniversario de la adopción del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Este es un momento idóneo para esta nota técnica, que hace un balance del estado de las políticas relativas a licencias parentales remuneradas (licencias de maternidad, paternidad y parentales) en el mundo y su consiguiente brecha de género. Asimismo, ofrece orientación sobre cómo podrían los países promover la igualdad y la equidad invirtiendo en licencias parentales remuneradas más sensibles a las cuestiones de género.
- Mejorar las prestaciones de licencias parentales es indispensable para la igualdad de género en el trabajo, puesto que posibilita la corresponsabilidad de padres y madres en las tareas de cuidado en el hogar, promueve la conciliación de la vida laboral y personal, impulsa el desarrollo infantil y tiene un efecto positivo en la participación de las mujeres en el mercado laboral y sobre su salario.
- Para las empleadoras y empleadores, unas licencias bien diseñadas ofrecen ventajas estratégicas al apoyar la estabilidad laboral, atraer y retener talento cualificado y mejorar el compromiso de las personas trabajadoras. Las licencias parentales con cargo a fondos públicos reducen los costos directos para las empresas, sobre todo para las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), asegurando así entornos de trabajo inclusivos sostenibles para las empresas de todo tamaño.
- A nivel mundial, hay una diferencia de cinco meses (22,5 semanas) entre la duración de las licencias parentales remuneradas disponibles para las madres y las reservadas para los padres. Al comparar países en los que tanto padres como madres disponen de licencias parentales, de media, ellas tienen derecho a 24,7 semanas remuneradas, frente a las 2,2 semanas reservadas para los padres.
- Las mayores brechas provienen de no reconocer los derechos de los padres a la licencia de paternidad o parental; mientras que brechas más pequeñas derivadas de limitados derechos tanto para hombres como para mujeres pueden también reforzar los roles tradicionales de género y restringir las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Los países se enfrentan a desafíos para aplicar de manera efectiva las licencias parentales establecidas por la ley. Cerrar la brecha de género equiparando las licencias de maternidad y de paternidad en 14 semanas remuneradas a razón de al menos un 67 por ciento de las ganancias anteriores, financiadas con fondos públicos —en consonancia con lo dispuesto por el Convenio núm. 183— requeriría una inversión mundial adicional de 142 000 millones de dólares de los Estados Unidos para 2035. Esto representa un incremento promedio del 0,13 por ciento de PIB a nivel global, con un rango entre 0,08 por ciento en Europa y Asia Central hasta 0,49 por ciento en los Estados Árabes.
- Acorde con la Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía del cuidado de 2024, el diálogo social desempeña un papel fundamental en la formulación y aplicación de políticas y sistemas del cuidado integrados y coherentes en pro del trabajo decente y la igualdad de género, incluidas las políticas relativas a las licencias parentales.

- ▶ Para aumentar al máximo las posibilidades de una provisión efectiva e inclusiva, las licencias parentales deberían:
 - cumplir las normas internacionales de la OIT sobre protección de la maternidad tanto en la legislación como en la práctica;
 - contemplar prestaciones monetarias adecuadas para los progenitores;
 - proporcionar a cada progenitor periodos de licencia individuales y no transferibles;
- financiar las prestaciones a través sistemas de protección social sensibles al género con pocas restricciones de elegibilidad (en lugar de depender de la financiación del empleador), y
- flexibilizar el disfrute simultáneo de las licencias parentales con otros incentivos para familias y empresas, principalmente en apoyo a las mipymes.

▶ Argumentos a favor de mejorar las licencias parentales¹

En junio de 2025 se ha cumplido el 25.º aniversario de la adopción del Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), un instrumento que subraya la importancia de la licencia de maternidad y las protecciones conexas para promover la igualdad de género y el trabajo decente. El Convenio exige seguridad de los ingresos adecuados y la protección de la salud materna e infantil mediante la financiación colectiva, y dispone un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad, en tanto que la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) alienta a ampliarla a 18 semanas. La protección de la maternidad es esencial para salvaguardar el bienestar tanto de la madre como de la hija o hijo y para proteger los derechos de la mujer en el trabajo, «incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente» (Convenio núm. 183, art. 2). Dado que la duración media mundial de la licencia de maternidad remunerada ha aumentado de 12,8 a 17,6 semanas en las últimas tres décadas (OIT 2025), este aniversario representa un momento oportuno para hacer balance de la situación de las licencias parentales en el mundo y para reafirmar el compromiso con la protección universal de la maternidad y la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Ampliar el derecho a la licencia de paternidad a los padres en torno al nacimiento o adopción de una hija o hijo es también un paso importante hacia el logro de la igualdad de género en el trabajo, y representa uno de los avances más significativos en las políticas del cuidado a nivel mundial (OIT 2022a). En 2024, 121 de los 186 países con datos disponibles en el [Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados](#) recogían el derecho a la licencia de paternidad, y 37 países lo introdujeron en los diez años anteriores. Además, en ese mismo periodo, 31 países incorporaron disposiciones relativas a la licencia parental o aumentaron su duración. Estos avances apuntan al creciente reconocimiento de la función de los padres en la prestación de cuidados en las legislaciones nacionales de todo el mundo, lo que tiene el potencial de cambiar las normas sociales y las percepciones sobre la paternidad, alterar la distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres, y ayudar a conciliar mejor el trabajo y las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras (Blum *et al.* 2023; Koslowski *et al.* 2021; Koslowski 2021; OIT 2022a).

En junio de 2024, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado (OIT 2024a), que proporciona una concepción común de la economía del cuidado, así como los principios rectores para fomentar el trabajo decente en la economía del cuidado. La Resolución exige respuestas adecuadas a las necesidades de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidados tales como garantizar una protección integral de la maternidad y políticas de licencia por cuidados, incluidas las relativas a la licencia de paternidad, la licencia parental y la licencia de cuidados de larga duración. Dado que al día las mujeres realizan en promedio tres veces más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres (OIT 2019a), cerrar progresivamente la brecha de género en las

¹ En esta nota informativa, los términos «licencias parentales», «derechos a la licencia parental», «políticas sobre licencia parental» y «disposiciones de licencia parental» se utilizarán para referirse a toda licencia provista a padres y madres para el cuidado infantil, incluidas la licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la licencia parental. Mientras el término «licencia parental» se empleará para referirse exclusivamente al derecho a la licencia provisto a padres y madres para cuidar de sus hijas e hijos una vez finalizada la licencia de maternidad y de paternidad.

licencias parentales es un paso imprescindible para mejorar la igualdad de género en el trabajo. Las modalidades de licencias parentales bien diseñadas e integrales:

- contribuyen a un enfoque del cuidado basado en el ciclo de vida;
- promueven la implicación de los padres en el cuidado infantil;
- posibilitan la conciliación de la vida laboral y familiar para ambos progenitores y un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, e
- incrementan la posibilidad de que las madres puedan realizar trabajo remunerado, con una repercusión positiva sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral y sobre sus salarios (OIT 2022a; OIT 2023a; OIT 2024a; UNESCAP y OIT 2022b).

Las sociedades y los lugares de trabajo modernos reconocen que el cuidado importa cada vez más tanto a hombres como a mujeres. Los hombres desean implicarse como cuidadores y reconocen que más licencias remuneradas les beneficiarían a ellos, su relación de pareja y el desarrollo de sus hijas e hijos. No obstante, les detienen unas expectativas sociales obsoletas (Equimundo 2021).

Cuando los padres toman una licencia parental, especialmente cuando cuidan de sus hijas e hijos de forma independiente («cuidado en solitario»), desarrollan habilidades de cuidado, competencia relacional y vínculos emocionales más fuertes con sus hijas e hijos, lo que les da una ventaja en sus primeras experiencias como padres (Brandth, Bungum y Kvande 2022). Tal participación temprana de los padres cambia su percepción sobre que el cuidado sea exclusivamente responsabilidad de las mujeres y promueve dinámicas familiares más equitativas. Las tendencias actuales en las políticas relativas a la licencia parental refuerzan los patrones tradicionales del cuidado, lo que a menudo resulta en una mayor carga para las mujeres después del parto. En cambio, una protección adecuada de la maternidad y una licencia parental más prolongada para los padres se asocian con mejores resultados en la salud y el desarrollo infantil, debido a una implicación paterna mayor (OCDE 2013). Apoyar a los padres para que tomen una licencia ayuda a reducir el agotamiento materno y favorece un reparto más equitativo de las tareas domésticas (Patnaik 2019). Esto promueve cambios beneficiosos en los roles y actitudes de género, y ayuda a asegurar que se transmita una división del trabajo más igualitaria de padres y madres a hijas e hijos (Chung 2021; Fontenay y González 2024). En España, quienes nacieron después de instaurarse la licencia de paternidad han desarrollado conductas más igualitarias, tienen más probabilidades de adoptar comportamientos contra los estereotipos y menos de apostar por un modelo basado en el hombre como sostén económico de la familia (Farré *et al.* 2022).

Fomentar licencias parentales para ambos progenitores también está estrechamente vinculado al aumento de la participación en el mercado laboral. A nivel mundial, 708 millones de mujeres en edad de trabajar no pudieron tener un empleo debido a las responsabilidades de cuidados en 2023, frente a los 40 millones de hombres (OIT 2024). Además, en 134 países, la participación de las mujeres en la fuerza laboral disminuye notablemente después del parto y se mantiene así durante hasta una década, consecuencia conocida como «penalización por maternidad» (Kleven, Landais y Leite-Mariante 2024). Repartir de manera equilibrada las licencias parentales entre hombres y mujeres puede ayudar a paliar este desafío, mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres y su progresión profesional, y mejorar la seguridad financiera del hogar (Andersen 2018).

También hay constancia de que las empresas pueden beneficiarse de unos sistemas de licencias más equitativos y, en general, cada vez más organizaciones empresariales y de empleadores están adoptando medidas para favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal y mayor igualdad y diversidad (OIT y OIE 2024). En 53 países en desarrollo, las empresas privadas informaron de tasas de empleo de las mujeres más altas en aquellos con licencias de paternidad obligatorias que en los que no lo son (Amin, Islam y Sakhonchik 2016). Además, una licencia de paternidad más corta que la de maternidad puede, involuntariamente, poner de manifiesto la percepción de que es mayor el coste de emplear a mujeres que a hombres, lo cual influiría en las decisiones de contratación y promoción (Arribas-Banos *et al.* 2025). La participación activa de los padres en la licencia parental puede reducir los estereotipos y prejuicios, así como minimizar

las repercusiones negativas sobre la progresión profesional y los ingresos tras los periodos de licencia (Bewley, Ebell y Forth 2016; Apec 2024).

No obstante, a pesar de los avances habidos la última década, es preciso redoblar esfuerzos para garantizar que las políticas de licencia parental promuevan la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas. A partir de datos del Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados² y del Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados³ esta nota técnica hace un balance las disposiciones nacionales vigentes y presenta la brecha de género en materia de licencias parentales en 186 países, junto con su metodología de estimación. De igual forma, destaca diferentes elementos de diseño de políticas en materia de licencias parentales y muestra ejemplos de enfoques inclusivos en distintos países. Por último, la nota técnica contiene los resultados de una simulación de inversión macroeconómica que evalúa los beneficios de una equiparación progresiva de los derechos de licencia entre madres y padres.

► La brecha de género en las licencias parentales remuneradas: un panorama heterogéneo

En el mundo, la diferencia entre la duración media de las licencias parentales remuneradas para madres y padres es de cinco meses

La brecha de género en las licencias parentales remuneradas se calcula midiendo la diferencia (en semanas) entre la duración total de las licencias parentales remuneradas disponibles para las madres (licencia de maternidad y parental remuneradas) y las reservadas para los padres (licencia de paternidad y parental remuneradas) (véase el recuadro 1).

► Recuadro1. La brecha género en las licencias parentales remuneradas

- **Total de licencias parentales remuneradas disponibles para las madres:** La duración total de las licencias parentales remuneradas a disposición de las madres, teniendo en cuenta las licencias remuneradas tanto de maternidad como parental.
 - **Licencia de maternidad:** Licencia con protección del empleo en torno al momento del parto que permite a las madres descansar, sanar, recuperarse, amamantar y cuidar al recién nacido. Según lo dispuesto en el Convenio núm. 183 de la OIT, la licencia de maternidad se refiere a los periodos prenatal, del parto y de después del parto. La duración total de la licencia de maternidad no debe ser inferior a 14 semanas y debe incluir un periodo de seis

² El Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados es una plataforma de conocimientos sobre indicadores jurídicos y estadísticos de políticas nacionales de licencias y servicios de cuidados a fin de impulsar un programa transformador de la OIT por la igualdad de género y no discriminación en el mundo del trabajo. 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 cuidados y políticas de no discriminación, así como sobre los servicios de cuidados infantil y de larga duración en más de 180 países.

³ El Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados es la mayor herramienta en línea de simulación de políticas de cuidados desarrollada para calcular las inversiones necesarias y los beneficios que conlleva cubrir las carencias nacionales en los servicios de cuidados y en las licencias parentales. Creado para impulsar el programa transformador de la OIT por la igualdad de género y no discriminación en el mundo del trabajo, el simulador permite a las personas usuarias construir paquetes de inversión en políticas de cuidados a medida para cuatro políticas de cuidados: 1) licencias remuneradas para el cuidado infantil, 2) pausas para la lactancia, 3) servicios de atención y educación de la primera infancia, y 4) servicios de cuidados de larga duración.

semanas de licencia obligatoria posterior al parto. El monto de las prestaciones monetarias no debe ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer.

- **Licencia parental disponible para las madres:** Licencia con protección del empleo que a menudo (pero no siempre) se proporciona además de la licencia de maternidad y de paternidad para permitir que los progenitores cuiden a un bebé o una niña o niño pequeño una vez finalizada la licencia de maternidad y de paternidad. El periodo de licencia parental remunerada para las madres excluye cualquier duración de la licencia parental remunerada exclusiva del padre como un derecho intransferible. Atribuye a las madres todas las licencias parentales no reservadas para los padres.

$$\begin{aligned} & \textit{Total de licencias remuneradas para las madres} \\ &= \textit{Licencia de maternidad remunerada} + \textit{Licencia parental remunerada disponible para las madres} \end{aligned}$$

- **Total de licencias parentales remuneradas reservadas para los padres:** La duración total de las licencias parentales reservadas para los padres considera la duración de las licencias remuneradas tanto de paternidad como parental destinada a los padres.
- **Licencia de paternidad:** Licencia con protección del empleo reconocida al padre para utilizarla en torno al momento del nacimiento o la adopción.
- **Licencia parental reservada para los padres:** Licencia con protección del empleo que a menudo (pero no siempre) se proporciona además de la licencia de maternidad y de paternidad para permitir que los progenitores cuiden a un bebé o niña o niño pequeño una vez finalizada la licencia de maternidad y de paternidad. La duración de la licencia reservada para los padres incluye solamente el periodo que les corresponde individualmente como derecho intransferible.

$$\begin{aligned} & \textit{Total de licencias remuneradas para los padres} \\ &= \textit{Licencia de paternidad remunerada} + \textit{Licencia parental remunerada reservada para los padres} \end{aligned}$$

- **La brecha de género en las licencias parentales remuneradas:** Mide la diferencia entre la duración total de las licencias parentales disponibles para las madres y las licencias parentales reservadas para los padres.

$$\begin{aligned} & \textit{Brecha de género en las licencias parentales remuneradas} \\ &= \textit{Licencias remuneradas disponibles para las madres} \\ & \quad - \textit{Licencias remuneradas reservadas para los padres} \end{aligned}$$

Nota: Véase el Anexo 2 para más información.

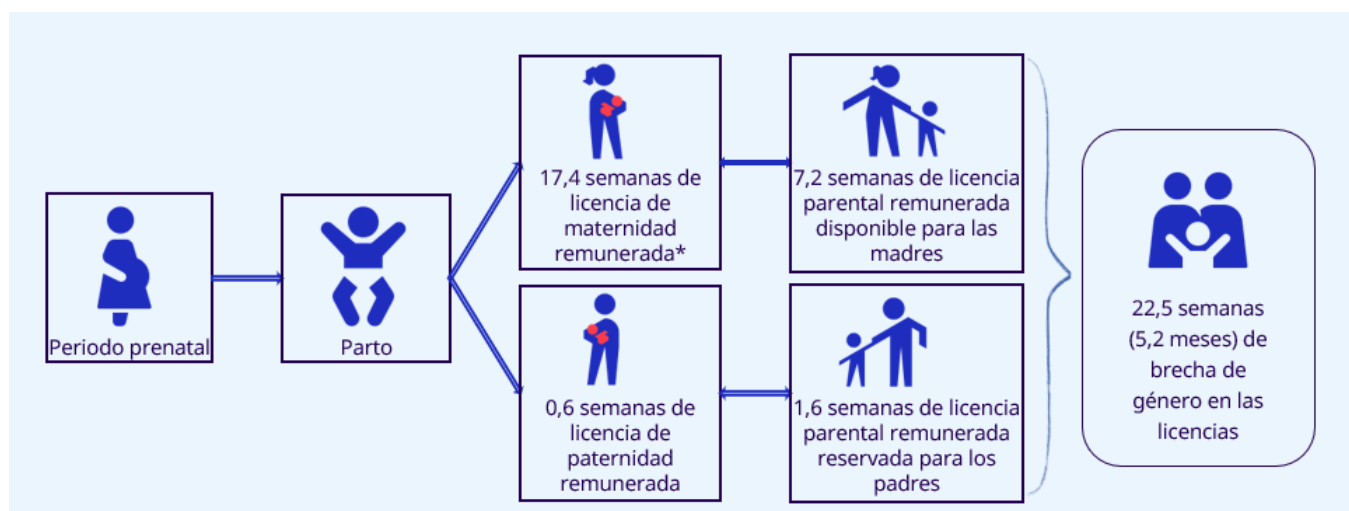
A nivel mundial, la brecha de género en las licencias parentales remuneradas era de 22,5 semanas o 5,2 meses de media en 2024. Esto significa que, en promedio, las madres tienen derecho a cinco meses más de licencias remuneradas que los padres después del nacimiento o la adopción de una niña o niño. En el mundo, la licencia de paternidad remunerada es considerablemente más corta que la licencia de maternidad, con un promedio de 16 semanas menos. De hecho, en los 186 países para los que la OIT dispone de datos, la duración media de la licencia de paternidad remunerada sigue siendo baja (solo cuatro días, es decir, 0,6 semanas), con una media de casi diez días entre los 105 países con licencia de paternidad remunerada estatutaria. **La duración media del total de licencias parentales remuneradas disponibles para las madres es de 24,7 semanas; mientras que el total de las licencias parentales remuneradas reservadas para los padres es de solo 2,2 semanas** (gráfico 1).

Los datos de la OIT procedentes de 186 países muestran que en 2024 un número considerable de países (de un total de 80) presentaban una brecha de género en las disposiciones relativas a la licencia parental remunerada equivalente a tres meses o menos. En estos países vivía el 28,5 por ciento de los progenitores potenciales⁴ del mundo (gráfico 2). En 60

⁴ Los «progenitores potenciales» son hombres y mujeres en edad reproductiva, lo que a efectos de la presente nota técnica comprende las personas de entre 15 y 49 años.

países, la brecha de género es de entre tres y seis meses, y en otros 14 la brecha oscila entre seis meses y un año. En 28 países, la brecha de género en las licencias parentales remuneradas es superior a un año, mientras que en tres países no se prevé ningún tipo de licencia parental remunerada estatutaria para ninguno de los progenitores.

► **Gráfico 1. Brecha de género mundial en la duración media de las licencias parentales remuneradas**

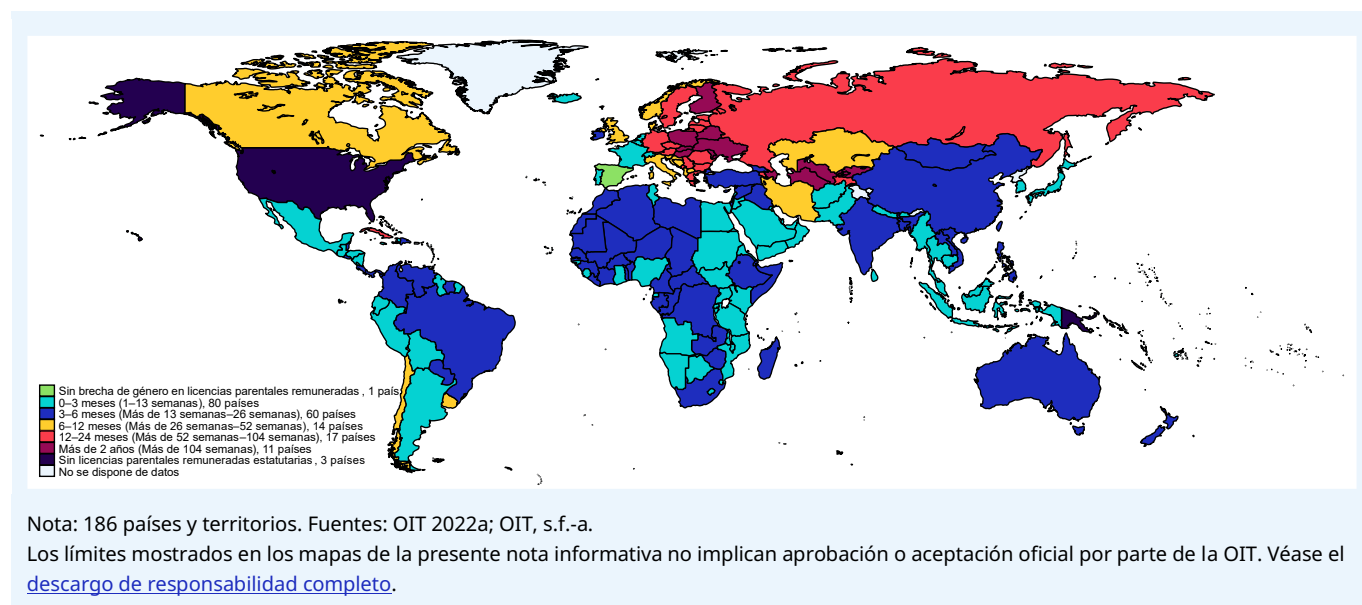


Notas: Si bien se dispone de información de 186 países, los promedios de las licencias parentales están ponderados en función de la población y se basan en 183 países y territorios, dado que tres países no otorgan licencias parentales remuneradas por ley: Papua Nueva Guinea, Tonga y los Estados Unidos de América.

* No todos los países prevén la licencia de maternidad en el periodo prenatal, mientras otros países pueden permitir a las madres decidir cuándo inician la licencia de maternidad prenatal (incluso el mismo día del parto). En otros países, el periodo prenatal es obligatorio y se prolonga entre una y diez semanas previas a la fecha prevista de parto. Sin embargo, los países determinan la duración total del periodo de licencia, así como las diferentes partes de la licencia (prenatal, parto y después del parto) y sus condiciones. Según la Recomendación núm. 191 de la OIT, la mujer debería tener libertad para elegir cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto. Fuentes: OIT 2022a; OIT, s.f.-a.

Más de la mitad de la población mundial (el 57,3 por ciento) vive en países donde la brecha de género en las licencias parentales remuneradas es de entre tres y seis meses. Menos del 6 por ciento de la población mundial vive en los 28 países donde la brecha de género en las licencias parentales remuneradas es superior a un año. Solo un país, **España**, no tiene brecha de género, desde que en 2019 la licencia de paternidad se amplió progresivamente hasta las 19 semanas, una duración igual a la de la licencia de maternidad.

► **Gráfico 2. Brecha de género en la duración de las licencias parentales remuneradas por país, 2024**



Factores que determinan las brechas de género en las licencias parentales

La insuficiencia y desigualdad en el derecho a disfrutar de una licencia remunerada para madres y padres explican la extensión de las brechas de género entre países, regiones y grupos de ingresos de un país (gráficos 2 y 3). En esta sección se examinan los factores que determinan las brechas de género en las licencias parentales remuneradas, con el examen del diseño y la distribución de los derechos a la licencia. Se observan principalmente tres tendencias:

Grandes brechas de género debidas a derechos a licencias parentales desiguales, aunque a menudo relativamente generosas

En algunos países de renta alta, se otorgan tanto a las madres como a los padres licencias remuneradas más largas, y en algunos países los padres potenciales tienen derecho a las licencias parentales remuneradas más largas (por término medio, más de 18 semanas reservadas para ellos). No obstante, las disposiciones relativas a la licencia parental siguen siendo desequilibradas, a menudo debido a las largas licencias parentales remuneradas de las madres. Esto da lugar a considerables brechas de género, pese a que el sistema de licencias es generoso en general. Por ejemplo, en **Europa y Asia Central** la brecha media alcanza las 67,2 semanas (15,5 meses). En **Finlandia**, las madres tienen derecho a 40 días laborables de licencia de maternidad y cada progenitor recibe 160 días laborables de licencia parental, aunque 63 días pueden transferirse al otro progenitor (normalmente a la madre) o a una tutora o tutor legal. Las familias también pueden tener acceso a una licencia para el cuidado en el hogar y a una prestación para cuidado en el hogar hasta que la niña o niño cumpla los tres años. Del mismo modo, en **Eslovaquia**, si bien madres y padres tienen derecho a licencias relativamente largas (34 y 28 semanas, respectivamente), los dos progenitores no pueden recibir el subsidio por licencia parental al mismo tiempo, lo que suele dar lugar a que las madres tomen la mayor parte de la licencia.

En otros países, las brechas grandes se deben a la falta de reconocimiento del derecho a la licencia para los padres. Por ejemplo, en 42 países las licencias parentales remuneradas reservadas a los padres representan solo el 5 por ciento o menos del total de licencias parentales a las que tiene derecho un hogar. En otros 71 países no se reconocen por ley licencias parentales remuneradas para los padres, y solo las madres tienen derecho a todas las licencias parentales. Estos regímenes de licencia parental, si bien permiten la prestación de cuidados, conducen a grandes brechas de género —por ejemplo, más de dos años en 11 países (gráfico 2)— y perpetúan una utilización no equitativa de las licencias.

Pequeñas brechas de género debido a derechos de licencia inadecuados para ambos progenitores

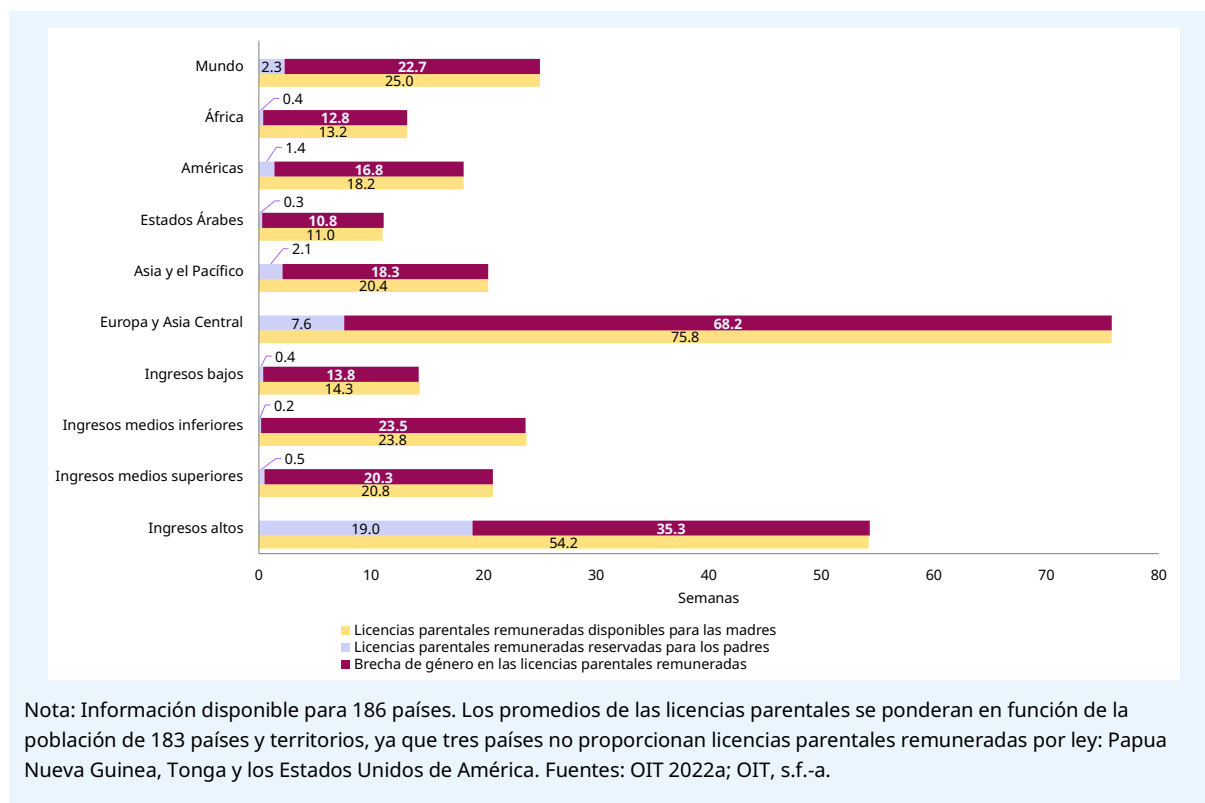
En otros contextos, la brecha de género es pequeña debido a licencias parentales insuficientes. En estos casos, ambos progenitores reciben pocas o ninguna licencia remunerada, ni siquiera la licencia de maternidad, que puede estar muy por debajo de lo dispuesto por el Convenio núm. 183. Por ejemplo, en **Eswatini** la brecha de género es de solo dos semanas, pero esto se debe a que las madres únicamente reciben dos semanas de licencia de maternidad remunerada a razón del 100 por ciento de sus ganancias anteriores y los padres no tienen ningún derecho. En **Samoa**, la brecha es de cinco semanas: las madres tienen derecho a seis semanas remuneradas al 66,7 por ciento y los padres a solo cinco días remunerados. Derechos tan escasos para ambos progenitores reflejan la debilidad de los marcos legales y las instituciones del mercado laboral, y pueden reforzar los roles tradicionales de género al limitar el reconocimiento de la corresponsabilidad en los cuidados.

Pequeñas brechas de género debido a políticas de licencias parentales bien diseñadas

Una tercera categoría incluye a los países que han concebido sus políticas de licencias para impulsar la igualdad de género reservando una parte sustancial de la licencia para los padres, al tiempo que garantizan también para las madres licencias de maternidad y parental adecuadas. En este grupo, compuesto principalmente por países de ingresos altos, es más común reconocer licencias parentales y reservar parte de ellas a los padres como derecho intransferible. En estos países, la proporción del derecho de los padres equivale, en promedio, al 26 por ciento de la duración total de las licencias a las que tiene derecho un hogar. En siete países, a saber, Bélgica, España, Francia, Japón, Luxemburgo, Portugal y la República de Corea, las licencias parentales remuneradas reservadas a los padres representan más de un tercio de la duración total de la licencia parental para ambos progenitores. En **Japón**, por ejemplo, los padres tienen derecho a cuatro semanas de licencia de paternidad y los derechos a la licencia parental remunerada de ambos progenitores que el niño o niña cumple un año son iguales e intransferibles hasta, lo que genera una brecha de solo dos semanas. De igual modo, en **Bélgica** y la **República de Corea** las brechas de género son modestas (11 semanas), con licencias de paternidad y licencias parentales personales intransferibles con duración similar para ambos progenitores.

Estos ejemplos ponen de manifiesto que la brecha de género se puede explicar por la adecuación, distribución y coordinación de las políticas nacionales en materia de licencias parentales. En muchos países de ingresos bajos y medios, las brechas de género pequeñas a menudo reflejan derechos insuficientes para ambos progenitores e instituciones del mercado laboral poco desarrolladas, más que esfuerzos deliberados por diseñar sistemas igualitarios. Estos países a menudo tampoco cuentan con un sistema de protección de la maternidad en consonancia con el Convenio núm. 183. Por otra parte, pueden existir grandes brechas de género incluso en los sistemas de cuidados que conceden largas licencias parentales a ambos progenitores, si estas disposiciones no van acompañadas de mecanismos para fomentar un reparto más equitativo de los derechos de licencia entre ambos. Esto refuerza la necesidad de evaluar no solo el tamaño de la brecha en un determinado país, sino también la adecuación y articulación de las políticas de licencias y resultados previstos.

► **Gráfico 3. Duración media de las licencias parentales remuneradas disponibles para las madres, las licencias parentales remuneradas reservadas para los padres y la brecha de género, por región y nivel de renta nacional, 2024 (semanas)**



► **Reducir las brechas de género en las licencias parentales remuneradas: Lecciones extraídas de la experiencia nacional**

El diseño de los derechos a la licencia parental remunerada desempeña un papel crucial para desafiar las normas sociales y reducir las brechas de género en el hogar, en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Teniendo en cuenta las experiencias nacionales, esta sección presenta consideraciones de política y ejemplos de medidas que los países están adoptando para mejorar las disposiciones sobre la licencia parental y proveerán un paquete de políticas de licencias con perspectiva de género que reconozcan el derecho a cuidar tanto de hombres como de mujeres y al mismo tiempo promuevan una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Estas medidas incluyen:

- ratificar y aplicar de manera efectiva el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y la Recomendación núm. 191 para garantizar una adecuada protección de la maternidad de todas las mujeres empleadas;
- incrementar la disponibilidad, duración y adecuación de la licencia de paternidad remunerada;
- apoyar la licencia parental remunerada para los dos progenitores, y
- financiar las licencias parentales remuneradas a través de la protección social y sobre la base de un diálogo social efectivo para responder a las necesidades de todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

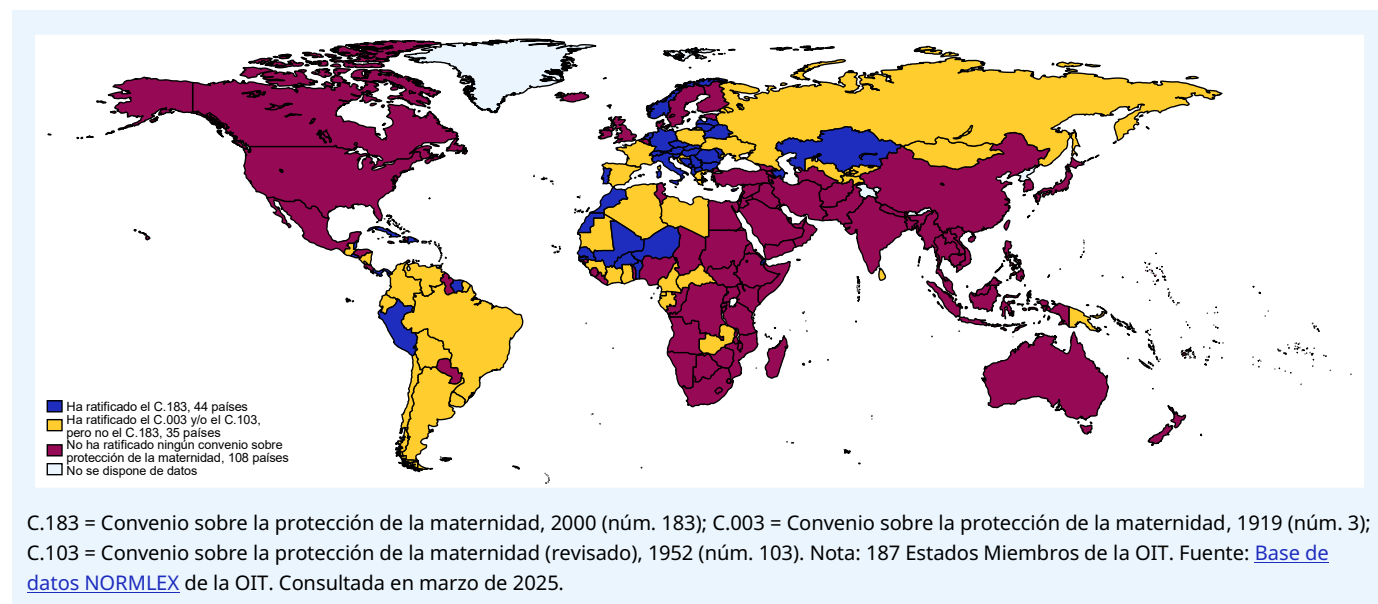
Ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo más actuales en materia de protección de la maternidad

Ratificar y armonizar la legislación nacional con el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 es importante para garantizar que todas las mujeres accedan a una protección adecuada de la maternidad. Tal y como lo confirmó el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (MEN), las normas internacionales del trabajo sobre protección de la maternidad más actualizadas son el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y la Recomendación núm. 191 (OIT 2023b)⁵. El gráfico 5 muestra los países en función de la ratificación de los tres convenios sobre protección de la maternidad, a saber:

- el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3);
- el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y
- el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

De los 187 Estados Miembros de la OIT, hasta mayo de 2025, 34 han ratificado el Convenio núm. 3, otros 41 el Convenio núm. 103 y 44 el Convenio núm. 183. Como se muestra en el gráfico 4, 35 países miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 3 o el Convenio núm. 103 (que está actualmente cerrado a la ratificación), pero no han ratificado el Convenio núm. 183. Desde 2020, solo seis países —Alemania, Antigua y Barbuda, Djibouti, El Salvador, Panamá y Suriname— han ratificado el Convenio núm. 183. La OIT también está prestando asistencia técnica para ello a algunos países, como las Bahamas, Barbados, Cabo Verde, Colombia, Guinea-Bissau y Uzbekistán. Aun así, es preciso intensificar los esfuerzos para superar los obstáculos que impiden aumentar las ratificaciones y una aplicación efectiva a la norma.

► Gráfico 4. Ratificación de los tres convenios de la OIT sobre la protección de la maternidad por país, 2025



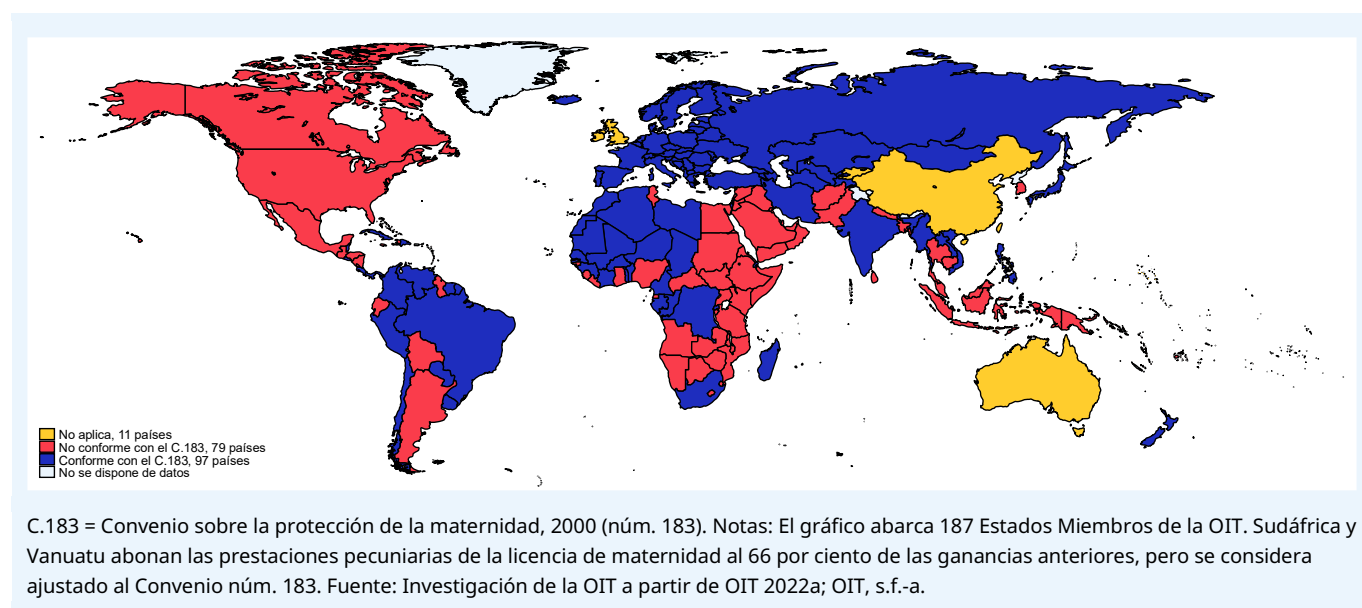
⁵ El Grupo de Trabajo tripartito del MEN de la OIT es un órgano subordinado del Consejo de Administración de la OIT encargado de examinar el corpus de normas internacionales del trabajo de la OIT a la luz de la evolución de las tendencias en el mundo del trabajo. En 2023, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinó los cinco instrumentos en materia de protección de la maternidad y recomendó al Consejo de Administración que considerara superados el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95). Por consiguiente, solamente el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 tienen actualmente el estatus de instrumentos actualizados.

El análisis de la OIT indica que 80 países requerirán introducir modificaciones legislativas para ajustarse a los principales requisitos de las disposiciones sobre maternidad del Convenio núm. 183 (gráfico 5), que son:

1. la licencia no debería ser inferior a 14 semanas;
2. las prestaciones pecuniarias no deberían ser inferiores a dos tercios de las ganancias anteriores, y
3. las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad deberían proporcionarse preferentemente a través del seguro social obligatorio o con fondos públicos.

A nivel mundial, la razón principal de la no conformidad es una licencia de maternidad de menos de 14 semanas (49 países), seguida de las prestaciones pecuniarias por maternidad costeadas exclusivamente por los empleadores (42 países) y las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad son inferiores a dos tercios de las ganancias anteriores (17 países). **Entre los 143 Estados Miembros que aún no han ratificado el Convenio núm. 183, hay 54 países con un régimen de licencia por maternidad conforme con las disposiciones del Convenio (14 países en África, 8 en las Américas, uno en los Estados árabes, 11 en Asia y el Pacífico y 20 en Europa y Asia Central).** Estos 54 países deberían considerar la ratificación, y todos los países ya ajustados al Convenio núm. 183 deberían considerar la posibilidad de ampliar progresivamente la licencia de maternidad hasta al menos 18 semanas con sueldo completo, de conformidad con la Recomendación núm. 191.

► **Gráfico 5. Existencia de un régimen de licencia de maternidad conforme con las disposiciones del Convenio núm. 183 por país, 2024**



Durante los últimos años, varios países han reformado su legislación para ajustarla más al Convenio núm. 183 de la OIT. **Suriname** introdujo 16 semanas de licencia de maternidad en 2019, ampliando la cobertura más allá de las mujeres que trabajan en empresas con convenios colectivos. **Zambia** extendió la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas en 2020; mientras que **Etiopía** la aumentó de 13 a 17 semanas en 2021. En 2017, **Colombia** elevó la licencia de maternidad de 13 a 18 semanas mediante una reforma legislativa. **Libia** y **Rwanda** también han ajustado las tres dimensiones esenciales del Convenio núm. 183: ampliar la duración de las licencias, aumentar los niveles de las prestaciones y pasar de la responsabilidad únicamente de los empleadores a regímenes cofinanciados por los sistemas de protección social. También se han realizado progresos notables en la **India**, **Israel** y **Paraguay**, donde la licencia de maternidad ha pasado de menos de 14 semanas en 1994 a 18 semanas o más hoy —y por lo tanto en consonancia con la Recomendación núm. 191— con prestaciones que ahora cubren por completo las ganancias anteriores y se financian a través de la protección social.

Incrementar la disponibilidad, duración y adecuación de la licencia de paternidad remunerada

La licencia de paternidad proporciona a los padres un periodo de licencia de paternidad con protección del empleo para cuidar de la niña o niño y de la madre en torno al momento del nacimiento o la adopción. Ofrece una oportunidad importante para que los padres empiecen a criar y establecer vínculos con su hija o hijo, a apoyar a la madre con las muchas necesidades físicas y psicológicas logadas al parto, y a comenzar la crianza compartida y asumir responsabilidades de cuidados.

A lo largo de la última década, 37 países introdujeron el derecho a la licencia de paternidad y otros 19 incrementaron su duración. Sin embargo, en 2024, solo 105 países ofrecían una licencia de paternidad remunerada. Entre las reformas destacadas de los últimos años se encuentra **España**, donde la licencia de paternidad evolucionó desde los dos días de principios de la década de 1990 hasta la plena paridad con la licencia de maternidad en 2019. Esto se denomina ahora licencia para el nacimiento y cuidado de la niña o niño «para progenitores que no son la madre biológica», mientras que la licencia de maternidad se destina para «la madre biológica»⁶. **Nepal** introdujo 15 días de licencia de paternidad remunerada en 2018 mediante la Ley de derecho a una maternidad segura y a la salud reproductiva. **Colombia** amplió la licencia de paternidad de ocho días a dos semanas en 2021. Del mismo modo, en **Ecuador**, la licencia de paternidad remunerada se amplió de 10 días a 15 días en 2023 en virtud de la Ley del derecho al cuidado humano.

Recuadro 2. Promover el uso del derecho a la licencia de paternidad por los padres: La licencia obligatoria

Además de proporcionar licencias de paternidad, los países deberían promover el uso de estas licencias por parte de los padres. A nivel mundial, los países suelen enfrentarse a grandes retos para aumentar las tasas de utilización entre los padres. Por ello, algunos países han establecido licencias de paternidad obligatorias. En nueve países, los padres no solo tienen la opción de tomarse una licencia tras el nacimiento de un hijo o hija, sino que es obligatorio, como ocurre con la licencia de maternidad. En **Chile, Irán (República Islámica del), Italia, Luxemburgo, Paraguay, Singapur y Suriname** es obligatorio tomarse la duración completa de la licencia de paternidad. En **España, Francia y Portugal**, solo es obligatoria una parte de la licencia de paternidad. En **Chile**, la licencia de paternidad dura cinco días laborables pagados por el empleador. Es obligatorio tomarse la duración total, pero los padres pueden elegir entre tomarse la licencia continua inmediatamente después del nacimiento o, en su lugar, distribuir los cinco días a lo largo del primer mes después del nacimiento. Estas medidas han tenido éxito a la hora de promover los índices de participación entre los padres. Por ejemplo, en España, la utilización de las licencias de paternidad aumentó gradualmente (2016-2023) a medida que se ampliaba la licencia total y obligatoria de paternidad, y muchos padres superaron la duración mínima establecida. Esto refleja un cambio cultural hacia una mayor participación paterna, impulsada por políticas que hacen énfasis en la igualdad, la no transferibilidad y las prestaciones adecuadas.

Fuentes: OIT 2022a; Dobrotić *et al.* 2024; Recio Alcaide *et al.* 2024.

Apoyar la licencia parental remunerada para cada progenitor

Además de las licencias de maternidad y paternidad, las licencias parentales y las políticas laborales favorables a la familia pueden ayudar a las trabajadoras y trabajadores a conciliar su vida laboral con las responsabilidades familiares. La estructura y aplicación de la licencia parental varía mucho de un país a otro, en función de los contextos culturales, económicos y políticos. Algunos sistemas otorgan derechos personales intransferibles a cada progenitor, mientras que

⁶ [Real Decreto-ley 6/2019](#), de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En julio de 2025, España aprobó el [Real Decreto-Ley 9/2025](#), por el que se amplía el permiso por nacimiento y cuidado de hijos de 16 a 19 semanas por progenitor. Las prestaciones son financiadas al 100 por ciento de la base salarial, a través de la seguridad social. Los derechos de licencias son individuales, iguales e intransferibles para madres y padres.

otros ofrecen derechos familiares compartidos que pueden dividirse entre las personas cuidadoras. La duración, flexibilidad y niveles de remuneración asociados a la licencia parental también varían, desde opciones cortas y limitadas en el tiempo hasta modalidades a más largo plazo que pueden tomarse de forma intermitente o a tiempo parcial durante varios años.

En 2024, 69 de 186 países ofrecían licencias parentales estatutarias a los hogares y 49 países proveían algún tipo de licencia remunerada. En la última década, 31 países introdujeron o ampliaron las disposiciones sobre la licencia parental. La duración total de la licencia parental remunerada varía considerablemente en todo el mundo, desde una semana por progenitor hasta una licencia parental que se prolonga hasta que la niña o niño cumple tres años. Entre los 186 países analizados por la OIT, la duración media de la licencia parental remunerada disponible para los hogares (incluidos los derechos de licencia parental para ambos progenitores que pueden disfrutarse simultáneamente) es de más de ocho semanas; mientras que la media entre los 49 países que ofrecen licencia parental remunerada es de cerca de 78 semanas (18 meses), con una media de 64 semanas disponibles para la madre y 14 semanas reservadas para el padre.

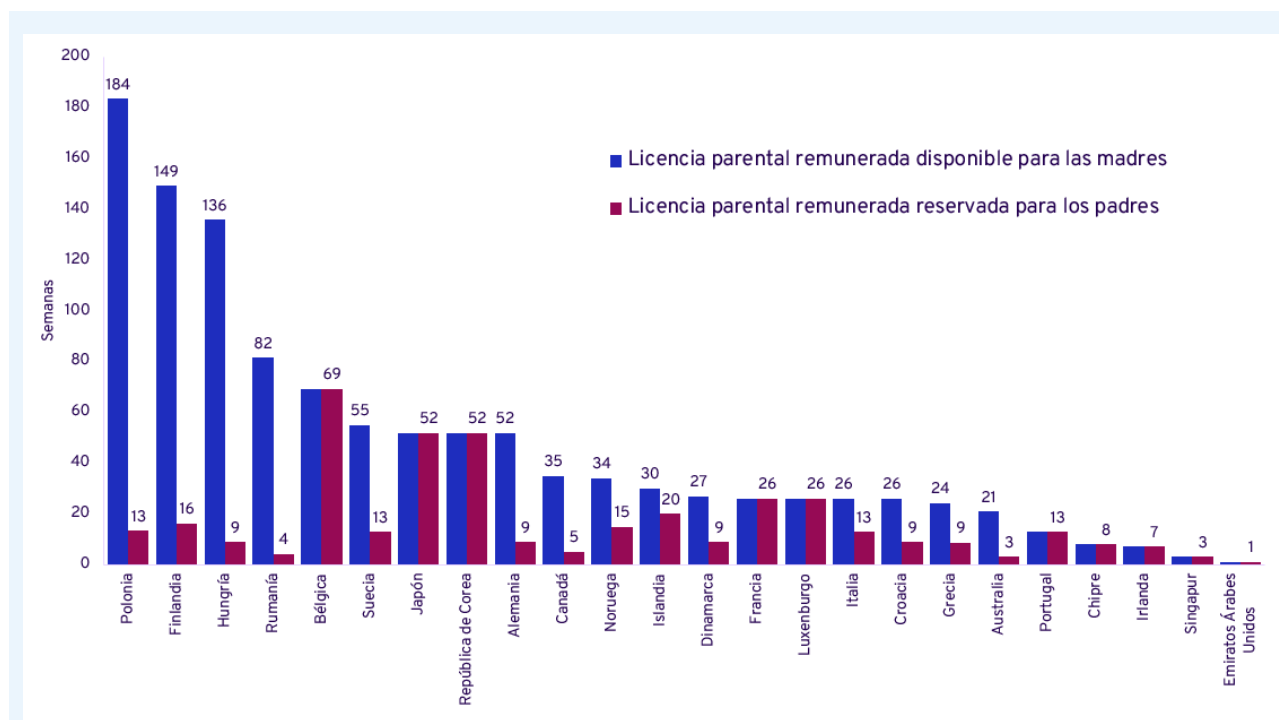
Promover los derechos de licencia parental para los padres

En muchos países, los padres continúan estando subrepresentados entre las personas beneficiarias de la licencia parental remunerada: a menudo toman periodos más cortos o limitan su licencia a las partes expresamente reservadas para ellos. En la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), menos de 50 hombres solicitan prestaciones públicas por licencia parental por cada 100 nacidos vivos, frente a tasas mucho más elevadas entre las mujeres. Sin embargo, a pesar de que, en promedio, hacen un uso menor de las prestaciones públicas de licencia parental, la proporción de hombres entre quienes reciben prestaciones públicas de licencia parental ha crecido en algunos países desde 2010 (OCDE, s.f.-a).

La manera de diseñar las políticas de licencias parentales puede desempeñar un enorme papel al desafiar los roles de género y reducir las desigualdades de género en el hogar, en el lugar de trabajo y en la sociedad en general al tiempo que se consideran los desafíos financieros y operativos que esto podría plantear a los empleadores, especialmente a las mipymes. La licencia parental puede concederse como un derecho de la familia, pero, como medida para animar a los padres a hacer uso de la licencia parental, los marcos jurídicos podrían incluir derechos personales y licencias intransferibles reservadas a los padres («lo usa o lo pierde») o sistemas de bonos que ampliaran la licencia cuando ambos progenitores participasen. Este tipo de sistema de bonos existe en **Alemania, Canadá, Italia y Japón**.

De los 49 países que disponen de licencia parental remunerada, 24 reservan un periodo específico para los padres (gráfico 6). Dentro de estos 24 países, la duración de la licencia parental reservada exclusivamente a los padres oscila entre el 5 por ciento y el 50 por ciento del total asignado a las familias, con una duración que va desde una semana en los Emiratos Árabes Unidos hasta las 69 semanas en Bélgica. En diez países la licencia parental reservada a los padres representa la mitad de las licencias remuneradas a las que tienen derecho las familias. Seis de esos países se encuentran en Europa y Asia Central (**Bélgica, Chipre, Francia, Irlanda, Luxemburgo y Portugal**) y los otros cuatro son los **Emiratos Árabes Unidos, Japón, la República de Corea y Singapur**.

► **Gráfico 6. Duración de la licencia parental personal e intransferible para los padres en países con periodos de licencia parental específica para los padres, 2024**



Fuentes: Estudio de la OIT de las legislaciones de los países. OIT 2022a; OIT, s.f.-a.

Varios países han puesto en práctica derechos parentales personales e intransferibles para apoyar a los progenitores que trabajan y mejorar las tasas de participación de los padres. En la **República de Corea**, la licencia parental se concede como un derecho personal intransferible de un año para cada progenitor empleado. En **Italia**, la licencia parental remunerada está disponible durante nueve meses, tres de los cuales se asignan, como derecho intransferible, a cada progenitor. En 2023, **Polonia** amplió la licencia parental de 32 a 41 semanas, introduciendo el derecho intransferible de nueve semanas para que cada progenitor se ajuste a la Directiva de la Unión Europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Además, en Polonia los progenitores pueden tomar hasta 36 meses de licencia para el cuidado infantil, con un mes intransferible reservado para cada progenitor. En 2024, **Singapur** aprobó una ley que aumenta la licencia parental compartida. A partir de abril de 2025, cada progenitor recibirá tres semanas, y para abril de 2026 serán cinco semanas. La reforma tiene por objeto fomentar una mayor participación de los padres en el cuidado infantil.

► **Recuadro 3. Cómo la licencia parental puede cambiar las mentalidades en torno a la distribución de los cuidados**

En 1974, Suecia se convirtió en el primer país en introducir seis meses de licencia parental remunerada para ambos progenitores, como parte de un cambio más amplio del modelo tradicional en que el hombre es el sostén económico de la familia y en respuesta a la creciente demanda de trabajadoras y trabajadores y los llamamientos a la igualdad de género. El sistema se amplió gradualmente y, en 1995, Suecia introdujo un mes de licencia intransferible para cada progenitor, una reforma que dio lugar a un notable aumento de la participación de los padres y su implicación en el cuidado infantil (Duvander y Johansson 2015; Duvander y Cedstrand 2022). En 2017, solo el 18 por ciento de los padres no habían utilizado ninguna licencia y para 2019, en torno al 20 por ciento de las parejas compartieron la licencia por igual durante los dos primeros años de vida de sus hijas e hijos (Blum *et al.* 2023; Savage 2024). Otros países nórdicos

siguieron su estela: Noruega (1978), Islandia (1981), Dinamarca (1984) y Finlandia (1985) introdujeron políticas de cuidados para garantizar que niñas y niños recibieran cuidados de ambos progenitores y facilitar a hombres y mujeres el equilibrio entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares (Arnalds, Eydal y Gíslason 2022). La licencia reservada para los padres, adoptada a finales de la década de 1990, aumentó aún más la participación de los hombres y ayudó a cambiar las actitudes sociales hacia la prestación de cuidados (Consejo Nórdico de Ministros 2019).

Los padres que comparten la licencia tienen más probabilidades de seguir siendo cuidadores activos a medida que sus hijas e hijos crecen, y el apoyo del empleador a la licencia parental se considera ahora una herramienta para atraer y retener talentos al promover un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida personal. Por ejemplo, dos empresas suecas, una de fabricación de automóviles y la otra de servicios de medios digitales, introdujeron recientemente sistemas de licencia parental equiparables para sus trabajadoras y trabajadores de todo el mundo (Kvande y Brandth 2020; Savage 2024). No obstante, siguen existiendo desafíos: las madres continúan tomando la mayor parte de las licencias y el trabajo de cuidados no remunerado sigue distribuyéndose de manera desigual. Los ingresos, la educación y las normas sociales también influyen en ello, lo que pone de relieve la necesidad constante de políticas de cuidados integrales y sensibles al género y de campañas de sensibilización (Equimundo 2023).

Flexibilidad en el uso de la licencia parental

Dado que la licencia parental suele ser a largo plazo, algunos países ofrecen opciones flexibles como tomar una licencia parental a tiempo parcial o dividirla en un cierto periodo de tiempo para ayudar a los progenitores a conciliar trabajo y cuidados. Las alternativas flexibles en este sentido ayudan a la permanencia en la fuerza de trabajo durante los periodos intensos de cuidado infantil, y también pueden aliviar las presiones operativas sobre los empleadores al evitar ausencias prolongadas. Desde 2013, la licencia parental en **Uruguay** —conocida como subsidio de medio tiempo para cuidados del recién nacido— es un derecho de la familia que permite a cualquiera de los progenitores trabajar medio tiempo mientras reciben salario íntegro durante la licencia. La prestación económica sustitutiva del salario de la licencia parental equivale al 50 por ciento de las remuneraciones anteriores y las cubre el Banco de Previsión Social de Uruguay (BPS). Comienzan al final de la licencia de maternidad (14 semanas) hasta que el recién nacido cumple seis meses de edad.

Australia concede hasta 12 meses de licencia parental no remunerada a ambos progenitores. A partir de julio de 2025, los cuidadores elegibles de un recién nacido o recientemente adoptado pueden recibir hasta 24 semanas de remuneración por licencia parental equivalente al salario mínimo⁷. La madre biológica debe aprobar cómo se reparte esta licencia, con un uso flexible hasta que la niña o niño cumpla dos años de edad. Quince días se reservan para la pareja de la madre. Desde agosto de 2022, **Dinamarca** concede a cada progenitor 24 semanas de licencia parental con prestaciones, entre ellas dos semanas de licencia obligatoria y nueve semanas de licencia intransferible. Si no se utiliza antes de que la niña o niño cumpla un año, se pierde. Los progenitores pueden compartir otras 26 semanas de forma que se ajuste a sus necesidades.

Los regímenes de licencia parental financiados con fondos públicos, los modelos de reparto de costos y el apoyo a la planificación y reincorporación de trabajadoras y trabajadores pueden ayudar a mitigar los problemas relacionados con adoptar o ampliar políticas de licencias parentales. Unos sistemas de licencias parentales bien diseñados, predecibles, flexibles y financiados adecuadamente pueden contribuir a la pervivencia de las empresas al tiempo que permiten a las trabajadoras y trabajadores cuidar de sus familias logrando un equilibrio duradero entre el bienestar de las empleadas y empleados y la eficiencia operativa.

⁷ La prestación por licencia parental se ampliará a 130 días (o 26 semanas) para las hijas o hijos nacidos o adoptados a partir del 1 de julio de 2026.

Financiar licencias parentales remuneradas para padres y madres a través de la protección social y basada en el diálogo social efectivo

La Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía del cuidado (2024) pide que se formulen y apliquen **políticas y sistemas del cuidado integrados y coherentes en pro del trabajo decente y la igualdad de género. Estas políticas deberían impulsar un enfoque del cuidado basado en los derechos y estar fundamentadas en las normas internacionales del trabajo y el diálogo social** (OIT 2024a).

El acceso a licencias adecuadamente remuneradas financiadas mediante mecanismos de protección social puede desempeñar un papel esencial en la promoción de la igualdad de género, el bienestar de las familias y la seguridad de los ingresos para los progenitores. Las prestaciones monetarias establecidas a un nivel adecuado y proporcionadas mediante mecanismos financiados colectivamente —como el seguro social obligatorio, las prestaciones universales o los regímenes de asistencia social— pueden garantizar la seguridad de los ingresos de los progenitores. La protección social en este sentido es importante para apoyar a los progenitores en el mercado de trabajo y ampliar la cobertura para que nadie se quede atrás, y también puede servir para reducir la carga económica impuesta a los empleadores, especialmente las mipymes.

En la mayoría de los países, las prestaciones pecuniarias por licencia se calculan comúnmente como porcentaje de las ganancias anteriores; aunque la definición de las ganancias puede variar. En otros países, las prestaciones pueden limitarse en lugar de vincularse a los ingresos anteriores. Y un tercer grupo de países puede proporcionar una cantidad fija. Cuando los regímenes de prestaciones pecuniarias no están vinculados a las ganancias anteriores, los niveles de prestaciones resultantes pueden ser inadecuados, lo que puede disuadir de tomar licencias a los progenitores —sobre todo a los hombres, a las familias monoparentales y a las trabajadoras y trabajadores independientes—. Esto también puede dar lugar a penalizaciones para quienes se toman las licencias. Por lo tanto, garantizar niveles adecuados de prestaciones es crucial para promover la igualdad de género y aumentar la utilización de las licencias parentales.

El diseño de los mecanismos de financiación para las prestaciones pecuniarias por licencia parental afecta significativamente al acceso y a la utilización real de las licencias. Las normas de la OIT relativas a la protección de la maternidad exigen otorgar prestaciones monetarias mediante regímenes basados en la solidaridad y la mancomunación de riesgos, como el seguro social obligatorio o los fondos públicos, delimitando estrictamente la responsabilidad potencial de los empleadores por el coste directo de las prestaciones (OIT 2021a).

Los mecanismos de financiación sostenibles que defienden el principio de universalidad son esenciales para ampliar la protección parental (incluidas las licencias de maternidad, paternidad y parental) a las categorías de trabajadores que frecuentemente queda excluidas, así como a los grupos desfavorecidos. Por ejemplo, los datos legales de 185 países indican que las leyes sobre prestaciones monetarias por licencia de maternidad abarcan a las trabajadoras independientes en 100 países, lo que representa aproximadamente la mitad de todas las trabajadoras independientes del mundo. En cambio, las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad estatutarias para los trabajadores y trabajadoras independientes únicamente están disponibles en 31 países, lo que representa tan solo el 4 por ciento de todas las trabajadoras y trabajadores independientes del mundo. Del mismo modo, solo 36 países conceden prestaciones monetarias por licencia parental los progenitores trabajadores independientes, lo cual abarca únicamente el 3 por ciento de las trabajadoras y trabajadores independientes del mundo (OIT, s.d.-a).

Para reducir la carga económica de los empleadores, sobre todo las mipymes, algunos países, como **Dinamarca, Costa Rica** y las **Seychelles**, combinan sistemas contributivos y no contributivos de protección social para financiar las prestaciones por licencia. Los altos niveles de informalidad no deben ser un obstáculo, puesto que se puede ampliar eficazmente la cobertura del seguro social a las trabajadoras y trabajadores informales con soluciones innovadoras (OIT 2021b). Por ejemplo, **Mongolia** ha ampliado la protección de la maternidad combinando el seguro social contributivo con regímenes de bienestar, llegando a las trabajadoras y trabajadores independientes, pastores, nómadas y trabajadoras y trabajadores rurales de la economía informal (OIT 2019a). Mongolia también estableció «ventanillas

únicas», es decir, puntos de atención donde las comunidades remotas pueden acceder a diversos servicios: desde prestaciones de protección social, servicios de empleo, administración de tierras, registro civil y servicios bancarios y notariales. Esto ha propiciado una cobertura amplia e inclusiva a pesar de la escasa población del país (Ortiz, Schmitt y De 2019).

En el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**, el empleador paga al progenitor las prestaciones monetarias por las licencias de maternidad y de paternidad, pero las empresas medianas y grandes pueden reclamar el 92 por ciento al gobierno central, mientras que las pequeñas pueden pedir la devolución del 103 por ciento. En 2023, **Omán** adoptó una nueva ley de protección social elaborada con asistencia técnica de la OIT armonizada con el Convenio núm. 183, marcando un hito regional hacia la cobertura universal (OIT 2023c). La ley amplía las prestaciones de maternidad a 14 semanas de licencia totalmente remunerada para las madres que trabajan a tiempo completo e introduce siete días de licencia de paternidad con protección del empleo y totalmente remunerada que se debe utilizar dentro de los 98 días siguientes al nacimiento de la niña o niño. Todos los padres y madres omaníes y no omaníes empleados tienen derecho a las prestaciones, que se financian mediante una contribución mensual del 1 por ciento del empleador al Fondo de Protección Social (OIT 2024c).

► Mejorar las licencias parentales de forma que ningún padre o madre quede atrás: Los argumentos en pro de invertir

Reducir las brechas de género en las licencias parentales mediante mecanismos basados en la protección social y no dejar atrás a ninguna madre o padre requiere comprometerse a una inversión pública sostenida. La extensión de políticas bien diseñadas y amplias de protección de la maternidad y de protección y de licencia por prestación de cuidados, entre ellas las disposiciones relativas a las licencias de paternidad y parentales, deberían proporcionarse conforme a un enfoque del cuidado basado en el ciclo de vida que responda a las necesidades cambiantes de los distintos tipos de empleo y situaciones de vida. Para ilustrar el supuesto de inversión correspondiente, se llevó a cabo un ejercicio de simulación de la inversión pública anual en 118 países a partir de los datos y los parámetros de política de la OIT de su Simulador de inversiones en políticas de cuidados.

El objetivo del ejercicio de simulación era mostrar cómo sería la situación si los hombres y las mujeres tuvieran iguales derechos y oportunidades en la legislación y en la práctica para tomar licencias parentales. Primero simuló que las mujeres utilizaban el total de las 14 semanas remuneradas a razón de al menos un 67 por ciento de las ganancias anteriores —según el Convenio núm. 183 de la OIT— y paralelamente que los hombres se acogían a esas mismas disposiciones para 2035. El objetivo era colmar los desfases en la política de cuidado infantil mediante una combinación de políticas de cuidado infantil, incluida la oferta continua de licencias parentales y servicios de cuidado infantil con perspectiva de género (OIT 2023d).

Unas políticas de licencias parentales cada vez más igualitarias, protegiendo firmemente la maternidad según lo establecido por el Convenio núm. 183 de la OIT, han demostrado beneficios claros para la salud materno-infantil, así como, más ampliamente, sobre la igualdad de género, sin debilitar la protección esencial de la salud de las madres (Heymann *et al.* 2017; Malamitsi-Puchner *et al.* 2023). Los países que han adoptado una licencia reservada para los padres —entre ellos España, Islandia, Noruega y Suecia— han conservado firmemente el derecho a la licencia de maternidad y han mantenido las tasas de utilización entre las madres, al tiempo que los padres las usan cada vez más y aumenta su implicación en los cuidados (Arnalds, Eydal y Gíslason 2022; Recio Alcaide, Serrano y Jiménez 2024). Ajustar por género los términos de las licencias parentales refuerza la protección de la salud materna, fomenta responsabilidades de cuidado más equitativas y promueve la igualdad de género en el mercado laboral.

► **Recuadro 4. El Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados: Ampliar gradualmente las disposiciones sobre licencias para apoyar a los progenitores que trabajan**

El Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados estima las inversiones adicionales necesarias para que las políticas de cuidados financiadas pública o colectivamente colmen las lagunas existentes. Si el sistema de cuidados nacional ofrece una prestación de 14 semanas remuneradas a razón de al menos un 67 por ciento de las ganancias anteriores para determinada categoría de trabajadores y determinado sexo, la herramienta calculará la inversión necesaria como cero, manteniendo de hecho el sistema más generoso, que es el vigente, para preservar esa conquista social. La simulación asume que todas las trabajadoras y trabajadores de la misma categoría (es decir, en empleo formal, independientes y en empleo informal) tienen derecho a las mismas licencias y prestaciones pecuniarias, cubiertas exclusivamente por la seguridad social o con cargo a fondos públicos, sin condiciones para poder acogerse a ellas, como por ejemplo un número mínimo de semanas en el empleo.

- **Semanas de licencia de maternidad y paternidad remuneradas:** 14 semanas remuneradas a razón de al menos un 67 por ciento de las ganancias anteriores (equivalentes a 9,38 semanas remuneradas íntegramente).

El empleo generado por la política de licencias (tanto en general como formal) muestra los empleos creados por el aumento del consumo de los hogares. Cabe esperar que una parte de las prestaciones por licencia con protección del empleo se gaste en la economía en general. Se supone que las licencias remuneradas ayudan a las madres y los padres a permanecer en el mercado de trabajo, en lugar de abandonar totalmente su empleo después de tener una hija o hijo. Las investigaciones muestran que en los países con políticas de cuidado infantil adecuadas es más probable que las madres mantengan sus jornadas de trabajo e ingresos después del parto. Para calcular estos puestos de trabajo adicionales se utiliza un método estándar de insumo-producto. Los cuadros nacionales de insumo-producto indican cómo están interconectadas las industrias, lo que produce cada sector, qué insumos necesita y cómo consumen sus productos los hogares, el gobierno y en la exportación.

Fuentes: De Henau 2022; OIT 2024d; OIT s.f.-b.

La simulación muestra que proporcionar progresivamente a mujeres y hombres licencias de maternidad y paternidad más igualitarias (financiadas totalmente por el seguro social o con fondos públicos) requeriría, a precios de 2019, una inversión anual adicional global de 142 000 millones de dólares de los Estados Unidos para 2035. Este incremento total representa un aumento medio sobre la inversión pública actual del 0,13 por ciento del PIB en 118 países (equivalente a una media anual de unos 19 000 millones de dólares de los Estados Unidos) para 2035, que oscilaría entre el 0,08 por ciento del PIB en Europa y Asia Central y el 0,49 por ciento del PIB en los Estados Árabes (véase el cuadro que se encuentra más adelante).

La inversión necesaria variaría considerablemente en función de la categoría de trabajadores y la región. **A nivel mundial, la ampliación necesaria para proporcionar 14 semanas de licencia remunerada a razón de al menos un 67 por ciento de las ganancias anteriores para todos los empleados y empleadas formales e informales, incluidos las trabajadoras y trabajadores independientes, es del 0,04 por ciento del PIB.** Los países de renta baja tendrían que aumentar su inversión un 0,21 por ciento del PIB; mientras que los países de renta media-alta tendrían que invertir entre el 0,02 por ciento y el 0,05 por ciento del PIB para ajustar su régimen de licencia de maternidad al Convenio núm. 183. Esta cifra es tan baja debido a que la mayoría de los países de renta media-alta ya ofrecen licencias de maternidad que duran 14 semanas o más, con prestaciones pecuniarias a razón de al menos dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer. Además, en los países de bajos ingresos, la mayor parte de la ampliación de la licencia de maternidad remunerada se destinaría a las madres potenciales que trabajan en la economía informal.

Para que la duración de la licencia de paternidad sea igual, los países tendrían que aumentar la inversión anual un 0,09 por ciento del PIB en promedio. Todas las regiones tendrían que invertir una cantidad más alta, dadas las lagunas existentes en la legislación en cuanto a la duración y la fuente de financiación de la licencia de paternidad. Los

Estados Árabes podrían tener que invertir, en promedio, un 0,36 por ciento adicional del PIB para proporcionar 14 semanas de licencia de paternidad a las personas trabajadoras formales, independientes e informales, en comparación con el 0,17 por ciento del PIB en África, el 0,09 por ciento en las Américas y el 0,08 por ciento o menos en Asia y el Pacífico y Europa y Asia Central. Al igual que con la licencia de maternidad, los países de renta baja necesitan proporcionalmente una inversión mayor para cubrir la licencia de paternidad de las trabajadoras y trabajadores informales, puesto que la prevalencia del empleo informal en esos países es superior. Cerrar la brecha de género en las licencias parentales puede influir en el empleo, dado que tanto mujeres como hombres permanecen en el mercado laboral y gastan localmente parte de los ingresos familiares que preservan (véase el recuadro 4). **A nivel mundial, esta inversión para ampliar las licencias de maternidad y paternidad podría generar más de 4 millones de empleos formales. Este aumento del empleo —o, más bien, el consiguiente aumento de los ingresos y del consumo— podría gravarse, y por tanto, «autofinanciarse» en parte la inversión necesaria** (OIT 2024d).

- **Promedio de la inversión anual adicional necesaria en un país para igualar las licencias de maternidad y de paternidad en 14 semanas remuneradas a razón de al menos el 67 por ciento de las ganancias anteriores, por región y nivel de renta nacional, 2035 (simulación) (porcentaje del PIB)**

Región/grupo de ingresos	Total de la inversión bruta anual adicional (% PIB)	Licencia de maternidad				Licencia de paternidad			
		Trabajadores formales %	Trabajadores independientes %	Trabajadores informales %	Todos los trabajadores %	Trabajadores formales %	Trabajadores independientes %	Trabajadores informales %	Todos los trabajadores %
Mundo	0,13	0,022	0,003	0,015	0,04	0,058	0,008	0,023	0,09
África	0,28	0,004	0,013	0,096	0,11	0,036	0,017	0,114	0,17
Américas	0,17	0,066	0,003	0,009	0,08	0,074	0,006	0,010	0,09
Estados Árabes	0,49	0,065	0,005	0,057	0,13	0,171	0,043	0,149	0,36
Asia y el Pacífico	0,10	0,002	0,002	0,017	0,02	0,043	0,005	0,028	0,08
Europa y Asia Central	0,08	0,001	0,001	0,008	0,01	0,054	0,011	0,009	0,07
Ingresos bajos	0,42	0,010	0,027	0,168	0,21	0,012	0,034	0,173	0,22
Ingresos medios inferiores	0,16	0,003	0,004	0,042	0,05	0,028	0,010	0,076	0,11
Ingresos medios superiores	0,11	0,002	0,001	0,017	0,02	0,060	0,006	0,027	0,09
Ingresos altos	0,13	0,038	0,003	0,009	0,05	0,062	0,008	0,011	0,08

Nota: Promedios basados en 118 países y ponderados por el PIB proyectado para 2025 en dólares de los Estados Unidos. Fuente: OIT, s.f.-b.

► Conclusión: Licencias parentales más equilibradas para alcanzar la igualdad de género en el trabajo

Las políticas de licencia parental deben ir más allá: pasar de ser derechos formales a convertirse en instrumentos eficaces que promuevan activamente la redistribución de las responsabilidades del cuidado y contribuyan a aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y sus ingresos. La Resolución de la OIT de 2024 relativa al trabajo decente y la economía del cuidado exhorta a los Estados Miembros de la OIT a ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades de todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades de cuidados mediante una protección integral de la maternidad y la adopción de políticas de protección y de licencia por prestación de cuidados, incluidas las relativas a la licencia de paternidad, la licencia parental y la licencia por cuidados de larga duración. Para lograrlo, es importante el diseño de políticas y la financiación adecuada.

Proporcionar una licencia parental específica para el padre puede reducir la discriminación contra las mujeres y ayudar a cambiar las normas de género en los hogares (Barker *et al.* 2015). Sin embargo, **la media mundial de licencias parentales remuneradas reservadas a los padres sigue siendo de solo 2,2 semanas, en comparación con las 24,7 semanas de media disponibles para las madres. Sin una adecuada protección de la licencia de maternidad, paternidad y parental con perspectiva de género, tanto para los hombres como para las mujeres, se perpetúan los roles sociales tradicionales y las brechas de género en el trabajo.** A partir de las experiencias nacionales, en esta nota técnica se hace un balance de los derechos actuales y se presentan posibles políticas que los países pueden considerar para reducir la brecha de género en las licencias parentales remuneradas:

1. **Adeguar la protección de la maternidad a las normas de la OIT para todas las mujeres trabajadoras.** Como norma más actualizada sobre este tema, el Convenio núm. 183 establece como referencia al menos 14 semanas de licencia de maternidad remunerada a razón de al menos dos tercios de las ganancias anteriores, financiada mediante la protección social. A junio de 2025, 54 países y territorios tienen regímenes de protección de la maternidad adecuados a las disposiciones del Convenio núm. 183 de la OIT, pero aún no lo han ratificado. Los desafíos comunes en la armonización con el Convenio núm. 183 son la duración insuficiente de la licencia de maternidad y depender de la responsabilidad del empleador para financiarla. Como fecha del 25.º aniversario de la adopción del Convenio núm. 183, junio de 2025 marca un hito y es una oportunidad para que los miembros de la OIT reafirmen su compromiso con la protección universal de la maternidad y la igualdad de género en el trabajo.
2. **Reconocer y apoyar el papel de los padres como cuidadores mediante una licencia de paternidad remunerada.** Fortalecer la licencia de paternidad con protección del empleo, financiación pública, duración adecuada e ingresos es fundamental para promover el cuidado compartido. Adoptar la licencia de paternidad o ampliar su duración, eliminar la responsabilidad del empleador y concebir derechos e incentivos intransferibles para los padres pueden acrecentar la aceptación y redistribuir los cuidados entre los progenitores.
3. **Conceder la licencia parental remunerada a ambos progenitores.** Asignar la licencia parental a los hogares en lugar de a cada progenitor individualmente no conduce necesariamente a una mayor igualdad en la utilización entre los progenitores ni a una mejor distribución de las responsabilidades familiares en el hogar (OIT 2019b). Si cada progenitor no tiene derechos intransferibles de licencia y prestaciones adecuadas vinculadas las ganancias anteriores durante toda la licencia, las madres siguen siendo quienes la usan por defecto debido a las normas sociales, la estigmatización de que los hombres provean cuidados y las brechas salariales de género. La sensibilización, las políticas proactivas que alientan a los hombres a hacer uso de la licencia parental —como los derechos parentales intransferibles— o permiten su uso flexible —como la posibilidad de hacerlo a tiempo parcial o de forma fraccionada— y otros incentivos pueden incentivar que los padres las utilicen.

4. **Impulsar la seguridad de los ingresos y la cobertura universal mediante la protección social y el diálogo social.** Las licencias insuficientemente remuneradas, la responsabilidad del empleador o los criterios de admisión restrictivos desalientan la utilización de las licencias parentales, particularmente entre los padres. Los mecanismos de financiación adecuados e inclusivos basados en sistemas universales de protección social y el diseño de políticas basadas en un diálogo social efectivo son importantes para ampliar la cobertura a categorías de trabajadores y empresas que normalmente están excluidas, entre ellas las mipymes, las trabajadoras y trabajadores independientes, informales y migrantes, y quienes se encuentran ocupados en diversas modalidades de trabajo. Los ejemplos de países y las macrosimulaciones de la OIT muestran que es posible llevar a cabo reformas integrales, y que cerrar de manera efectiva y gradual la brecha de género en las licencias parentales remuneradas es tanto factible como asequible en numerosos contextos de países.

► Anexo 1. Análisis de la información legal de la OIT

La información legal utilizada para el informe de la OIT *Los cuidados en el trabajo* (2022a) se basa en la información disponible desde diciembre de 2021 recopilada mediante un exhaustivo análisis comparativo de las normativas nacionales en materia de protección de la maternidad y de licencias y servicios de cuidados para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Desde la publicación del informe *Los cuidados en el trabajo* en marzo de 2022, la OIT ha agregado actualizaciones sobre los marcos legales de varios países. Así pues, la información legal nacional de este resumen puede mostrar cambios con respecto a la de 2021 y puede no coincidir con los datos de algunos países presentados en el informe *Los cuidados en el trabajo*. Para obtener una lista de los países por región y nivel de ingresos, consulte la referencia OIT (2022a) y el Portal mundial de la OIT sobre políticas de cuidados. Los promedios recogidos en esta nota técnica se ponderan en función de la población.

► Anexo 2. Brecha de género en las licencias parentales remuneradas

La brecha de género en las licencias parentales remuneradas se basa en el supuesto de que las familias asignarán y utilizarán la licencia remunerada disponible completa. Las disposiciones sobre licencias que se muestran son las estatutarias para el sector privado. Sin embargo, es importante tomar en consideración que algunos países pueden tener disposiciones sobre licencias diferentes entre distritos, regiones y estados dentro del mismo país. Además, puede haber normas específicas que permitan o restrinjan el derecho a la licencia remunerada para ciertos grupos, como los progenitores del mismo sexo, adoptantes o independientes, entre otros. Estas consideraciones afectarán a la duración real de las licencias y al derecho de licencia concedido a las familias.

Licencias parentales remuneradas disponibles para las madres

Licencia de maternidad remunerada

La licencia de maternidad se refiere a la licencia en torno al momento del nacimiento que permite a las madres descansar, sanar, recuperarse, amamantar y cuidar al recién nacido.

- **Licencia de maternidad remunerada (semanas) (1):** La duración de la licencia de maternidad remunerada se expresa en semanas y excluye todos los periodos de licencia no remunerada. La duración de la licencia se convierte en semanas dado que una semana es igual a siete días consecutivos (o cinco días laborables, si así lo define la legislación nacional), y un año es igual a 365 días, 52 semanas o 12 meses. Con arreglo al Convenio núm. 183 de la OIT, la licencia de maternidad se refiere a los periodos prenatal, del parto y después del parto. Debe ser de al menos 14 semanas, incluida una licencia obligatoria de seis semanas después del parto. El periodo prenatal de la licencia de maternidad no existe en todos los países; otros permiten a las madres elegir cuándo comenzar su periodo prenatal de la licencia de maternidad (hasta incluso el día del parto); mientras que otros tienen un periodo prenatal obligatorio, que puede durar entre una y diez semanas antes de la fecha prevista para el parto. En todo caso, cada país establece cómo se estructura y cuáles son sus condiciones.
- **Prestaciones pecuniarias de la licencia de maternidad (%) (2):** Porcentaje de las ganancias anteriores pagado durante toda licencia de maternidad remunerada. Si la licencia se paga a diferentes tasas, se calcula una media ponderada multiplicando cada periodo por el tipo correspondiente. En el caso de las prestaciones a tanto alzado, el porcentaje de las ganancias anteriores se calcula dividiendo la prestación a tanto alzado por el salario medio del país

(ILOSTAT). Si existen varias opciones de pago basadas en la duración del periodo de la licencia, se asume que las familias optarán por la opción de licencia mejor pagada. Se incluyen todas las fuentes de financiación (seguridad social, responsabilidad del empleador o mixta).

- **Licencia de maternidad remunerada (semanas) – equivalente a la tasa completa (semanas) (3) = (1) x (2):** Duración de la licencia de maternidad remunerada en semanas si el monto total de las prestaciones recibidas se remuneraba a razón del 100 por ciento de las ganancias anteriores. Se calcula multiplicando la duración de la licencia en semanas por la tasa de pago recibida a lo largo de la licencia. Esto permite comparaciones estandarizadas entre países.

Licencia parental remunerada disponible para las madres

La licencia parental es a menudo (pero no en todos los países) complementaria a las licencias de maternidad y de paternidad para permitir a los progenitores cuidar al bebé o niña o niño pequeño, y a la que pueden acogerse una vez expirado el periodo de las licencias de maternidad y paternidad. La licencia parental también incluye la licencia para el cuidado infantil. Aunque la licencia parental suele ser larga, a veces puede tomarse de forma flexible por partes durante un periodo más largo (por ejemplo, hasta que el hijo tenga 8 o 12 años de edad). La licencia parental puede estar disponible para: 1) cada progenitor (madre y padre) como derecho personal e intransferible (por ejemplo, Bélgica, Emiratos Árabes Unidos y Japón); 2) para cada progenitor como derecho personal pero transferible, cuando el derecho personal podría transferirse en parte o totalmente de un progenitor al otro (por ejemplo, Canadá, Dinamarca y Eslovenia), y 3) uno de los progenitores u otras personas cuidadoras, como derecho de la familia que solo puede utilizar un miembro de ella (por ejemplo, Chile, Islandia y Turkmenistán). Con el fin de asignar los derechos a la licencia parental entre los progenitores, este estudio supone que cualquier licencia remunerada disponible para la familia (3) o cualquier parte de la licencia transferible del padre a la madre (2) serán utilizadas por la madre.

- **Licencia parental remunerada disponible para las madres (semanas) (4):** Duración en semanas de la licencia parental remunerada que: 1) se asigna a las madres como derecho personal e intransferible; 2) se asigna a los padres, pero puede transferirse a las madres o 3) la licencia parental asignada como derecho de la familia que puede ser utilizado por un solo miembro de ella. Se excluyen los periodos impagados. Se aplica un criterio de días laborables consecutivos, es decir, una semana equivale a siete o cinco días hábiles (según lo establecido por las leyes nacionales).
- **Prestaciones pecuniarias de la licencia parental (%) (5):** Porcentaje de las ganancias anteriores pagado durante el periodo total de la licencia parental disponible para las madres. Si la licencia se paga a tasas diferentes, se calcula una media ponderada. Para las prestaciones a tanto alzado, el porcentaje de las ganancias anteriores se calculó dividiendo la prestación a tanto alzado por el salario medio del país (ILOSTAT). Si existen varias opciones de pago basadas en la duración del periodo de la licencia, se asume que las familias optarán por la opción de licencia mejor pagada. Se incluyen todas las fuentes de financiación (seguridad social, responsabilidad del empleador o mixta).
- **Licencia parental remunerada disponible para las madres (semanas) – equivalente a la tasa completa (semanas) (6) = (4) x (5):** Duración de la licencia remunerada en semanas si el monto total de las prestaciones recibidas se remuneraba a razón del 100 por ciento de las ganancias anteriores. Se calcula multiplicando la duración de la licencia en días por el tipo de pago recibido a lo largo de la licencia. Esto permite comparaciones estandarizadas entre países.

Cantidad total de licencias parentales remuneradas disponibles para las madres

Para calcular la duración total de las licencias parentales remuneradas disponibles para las madres (excluyendo cualquier periodo de licencia parental remunerada de uso exclusivo del padre como derecho intransferible):

- **Licencias parentales remuneradas disponibles para las madres (semanas) (7) = (1) + (4):** Suma de la licencia de maternidad remunerada y la licencia parental remunerada disponible para las madres.

- **Licencias parentales remuneradas disponibles para las madres (semanas) – equivalente a la tasa completa (semanas) (8) = (3) + (6):** Corresponde al equivalente pagado de la licencia de maternidad completa más el equivalente a la tasa completa de la licencia parental pagada disponible para las madres.

Licencias parentales remuneradas reservadas para los padres

Licencia de paternidad remunerada

La licencia de paternidad se define como un periodo reservado al padre o a la pareja quien da a luz o la licencia que pueden utilizar exclusivamente los padres o las parejas como licencia de paternidad. No comprende licencias «especiales» que, además de vacaciones anuales, pueden utilizar los padres en el momento del nacimiento, pero que no son estricta ni explícitamente «licencia de paternidad» y están vinculadas al nacimiento de un hijo.

- **Licencia de paternidad remunerada (semanas) (9):** Duración de la licencia de paternidad remunerada expresada en semanas y que excluye todos los periodos de licencia no remunerada. Una licencia de un año equivale a 365 días, 52 semanas o 12 meses. Si la licencia es de 14 días o menos, se convierte asumiendo una semana laboral de cinco días; mientras que para periodos más largos se utiliza una semana de siete días (así, por ejemplo, una licencia de paternidad de diez días laborales equivaldría a dos semanas en lugar de 1,4 semanas), a no ser que la ley estipule algo diferente.
- **Prestaciones pecuniarias de la licencia de paternidad (%) (10):** Porcentaje de las ganancias anteriores pagado durante la licencia de paternidad remunerada. Si la licencia se paga a tasas diferentes, se calcula una media ponderada. Para las prestaciones a tanto alzado, el porcentaje de las ganancias anteriores se calcula diferenciando la prestación a tanto alzado por el salario medio del país (ILOSTAT). Si existen varias opciones de pago basadas en la duración del periodo de la licencia, se asume que las familias optarán por la opción de licencia mejor pagada. Se incluyen todas las fuentes de financiación (seguridad social, responsabilidad del empleador o mixta).
- **Licencia de paternidad remunerada (semanas) – equivalente a la tasa completa (semanas) (11) = (9) x (10):** Duración de la licencia de paternidad remunerada en semanas si el monto total de la prestación recibida se remuneró a razón del 100 por ciento de las ganancias anteriores. Se calcula multiplicando la duración de la licencia en días por el tipo de pago recibido a lo largo de la licencia. Esto permite comparaciones estandarizadas entre países.

Licencia parental remunerada reservada para los padres

- **Licencia parental remunerada reservada para los padres (semanas) (12):** Duración en semanas de la licencia parental remunerada reservada a los padres como derecho personal e intransferible. Excluye todos los periodos de licencia no remunerada. Se aplica un criterio de días laborales consecutivos, es decir, una semana equivale a siete días consecutivos, salvo que la legislación nacional haga referencia a los días laborales. En estos casos, una semana equivale a cinco días laborales.
- **Prestaciones pecuniarias de la licencia parental reservada para los padres (%) (13):** Porcentaje de las ganancias anteriores pagado durante el periodo total de la licencia parental reservada a los padres. Si la licencia se paga a tasas diferentes, se calcula una media ponderada. Para las prestaciones a tanto alzado, el porcentaje de las ganancias anteriores se calcula dividiendo la prestación a tanto alzado por el salario medio del país (ILOSTAT). Si existen varias opciones de pago basadas en la duración del periodo de la licencia, se asume que las familias optarán por la opción de licencia mejor pagada. Se incluyen todas las fuentes de financiación (seguridad social, responsabilidad del empleador o mixta).
- **Licencia parental remunerada reservada para los padres (semanas) – equivalente a la tasa completa (semanas) (14) = (12) x (13):** Duración de la licencia remunerada en semanas si el monto total de las prestaciones recibidas se remuneraba a razón del 100 por ciento de las ganancias anteriores. Se calcula multiplicando la duración de la licencia en días por el tipo de pago recibido a lo largo de la licencia. Esto permite comparaciones estandarizadas entre países.

Total de licencias parentales remuneradas reservadas para los padres

Para calcular la duración total de las licencias parentales remuneradas reservadas a los padres (se excluye toda licencia que pueda transferirse a la madre):

- **Licencias parentales remuneradas reservadas para los padres (semanas) (15) = (9) + (12):** Suma de la licencia de paternidad remunerada y la licencia parental remunerada reservada para los padres.
- **Licencias parentales remuneradas reservadas para los padres (semanas) - equivalente a la tasa completa (semanas) (16) = (11) + (14):** Corresponde al equivalente pagado de la licencia de paternidad completa más el equivalente a la tasa completa de la licencia parental pagada reservada para los padres.

La brecha de género en las licencias parentales remuneradas

La brecha de género en las medidas relativas a las licencias parentales remuneradas es la diferencia entre la duración total de las licencias parentales remuneradas disponibles para las madres y la duración total de las licencias parentales remuneradas reservadas para los padres. Se excluyen de los cálculos las licencias no remuneradas.

- **Brecha de género en las licencias parentales remuneradas (semanas) (17) = (7) - (15):** Diferencia entre el total de licencias parentales remuneradas disponibles para las madres y el total de las licencias parentales remuneradas reservadas para los padres medida en número de semanas.
- **Brecha de género en las licencias parentales remuneradas (semanas) - equivalente a la tasa completa (semanas) (18) = (8) - (16):** Duración de la brecha de género en las licencias parentales remuneradas, en semanas, si el monto total de las prestaciones recibidas se remuneraba a razón del 100 por ciento de las ganancias anteriores. Esto permite comparaciones estandarizadas entre países, ya que las tasas de pago varían de un país a otro.

► Bibliografía

- Amin, Mohammad, Asif Islam y Alena Sakhonchik. 2016. «Does Paternity Leave Matter for Female Employment in Developing Economies? Evidence from Firm Data». Documento de trabajo sobre investigaciones relativas a políticas 7588. Grupo Banco Mundial.
- Andersen, Signe Hald. 2018. «Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence». *Journal of Marriage and Family* 80 (5): 1125-1143.
- Apec. 2024. «Le retour de congé maternité des femmes cadres : Des difficultés et trop peu d'accompagnement», Trajectories: Parcours & Inégalités Brief, febrero de 2024.
- Arnalds, Ásdís Aðalbjörg, Guðný Björk Eydal y Ingólfur V. Gíslason. 2022. «Paid Parental Leave in Iceland: Increasing Gender Equality at Home and on the Labour Market». En *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192856296.003.0018>.
- Arribas-Banos, Loli, Jenn Yablonski, Himanshi Jain y Lauren Ashley Whitehead. 2025. «Leaving No Parent Behind: Lessons from Family Friendly Policies in Nepal». Blogs del Banco Mundial (blog). 7 de marzo de 2025. <https://blogs.worldbank.org/en/investinpeople/Leaving-no-parent-behind-Lessons-from-family-friendly-policies-in-Nepal>.
- Barker, Gary, Margaret Greene, Michael Kaufman, Ruti Levtoy y Nikki van der Gaag. 2015. *State of the World's Fathers 2015*. MenCare.
- Bewley, Helen, Monique Ebell y John Forth. 2016. «Estimating the Financial Costs of Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage». Equality and Human Rights Commission Research Report No. 105.
- Blum, Sonja, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman, Alison Koslowski y Peter Moss, eds. 2023. *19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023*. International Network on Leave Policies and Research.
- Brandth, Berit, Brita Bungum y Elin Kvande. 2022. «Fathers, Fathering and Parental Leaves». En *Research Handbook on Leave Policy: Parenting and Social Inequalities in a Global Perspective*, editado por Ivana Dobrotić, Sonja Blum y Alison Koslowski, 172-84. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Chung, Heejung. 2021. *Shared Care, Father's Involvement in Care and Family Well-Being Outcomes: A Literature Review*. UK Government Equalities Office.
- Chzhen, Yekaterina, Anna Gromada y Gwyther Rees. 2019. *Are the World's Richest Countries Family Friendly?: Policy in the OECD and EU*. UNICEF.
- De Henau, Jerome. 2022. «Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries», ILO Working Paper No. 55, marzo de 2022.
- Dobrotić, Ivana, Sonja Blum, Gayle Kaufman, Alison Koslowski, Peter Moss y Marie Valentova, eds. 2024. *20th International Review of Leave Policies and Related Research 2024*. International Network on Leave Policies and Research.
- Duvander, Ann-Zofie y Sofie Cedstrand. 2022. «Gender Equal Parental Leave Use in Sweden: The Success of the Reserved Months». En *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges*, editado por Caroline de la Porte, Guðný Björk Eydal, Jaakko Kauko, Daniel Nohrstedt, Paul 't Hart y Bent Sofus Tranøy, 263-283. Oxford: Oxford University Press.
- Duvander, Ann-Zofie y Mats Johansson. 2015. «Reforms in the Swedish Parental Leave System and Their Effects on Gender Equality», Swedish Social Insurance Inspectorate Working Paper No. 2015:2.
- Equimundo. 2021. *State of the World's Fathers 2021: Structural Solutions to Achieve Equality in Care Work*.

———. 2023. *State of the World's Fathers 2023: Centering Care in a World in Crisis*.

Farré, Lidia, Cristina Felfe, Libertad González Luna y Patrick Schneider. 2022. «Changing Gender Norms across Generations: Evidence from a Paternity Leave Reform», Universitat Pompeu Fabra Department of Economics and Business Economics Working Paper No. 1812.

Fontenay, Sébastien y Libertad González. 2024. «Can Public Policies Break the Gender Mold? Evidence from Paternity Leave Reforms in Six Countries», Barcelona School of Economics Working Paper No. 1422.

Heymann, Jody, Aleta R. Sprague, Arijit Nandi, Alison Earle, Priya Brata, Adam Schickedanz, Paul J. Chung y Amy Raub. 2017. «Paid Parental Leave and Family Wellbeing in the Sustainable Development Era». *Public Health Reviews* 38: 21.

Kleven, Henrik, Camille Landais y Gabriel Leite-Mariante. 2024. «The Child Penalty Atlas». *The Review of Economic Studies*, 24 de octubre de 2024.

Koslowski, Alison. 2021. «Capturing the Gender Gap in the Scope of Parenting Related Leave Policies Across Nations». *Social Inclusion* 9 (2): 250-261.

Koslowski, Alison, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman y Peter Moss, eds. 2021. *17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021*. International Network on Leave Policies and Research.

Kvande, Elin y Berit Brandth. 2020. «Designing Parental Leave for Fathers – Promoting Gender Equality in Working Life». *International Journal of Sociology and Social Policy* 40 (5/6): 465–477.

Malamitsi-Puchner, Ariadne, Laura Addati, Guðný Björk Eydal, Despina D. Briana, Flavia Bustreo, Gian Carlo Di Renzo, Margaret O'Brien, Mark Hanson y Neena Modi. 2023. «Paid Leave to Support Parenting – A Neglected Tool to Improve Societal Well-Being and Prosperity». *Acta Paediatrica* 112 (10): 2045-2049.

Nordic Council of Ministers. 2019. *Shared and Paid Parental Leave: The Nordic Gender Effect at Work*.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2013. «Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries», OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 140.

———. s.f.-a. «PF2.2: Parents' Use of Childbirth-Related Leave», OECD Family Database. Consultada el 4 de junio de 2025.

———. s.f.-b. «PF2.1: Parental Leave Systems», OECD Family Database. Consultada el 16 de mayo de 2025.

OIT. 2019a. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.

———. 2019b. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.

———. 2021a. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*.

———. 2021b. *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience*.

———. 2022a. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*.

———. 2022b. *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*.

———. 2023a. *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. ILC111/III(B).

———. 2023b. *Informe de la octava reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas*. GB.349/LILS/1.

- . 2023c. «Press Release on Far-Reaching Reforms in Oman Set New Benchmark for Social Protection in the Region», 20 de julio de 2023.
- . 2023d. «Los beneficios de invertir en paquetes de políticas transformadoras de cuidado infantil para avanzar hacia la igualdad de género y la justicia social», Ficha informativa de la OIT, octubre de 2023.
- . 2024a. Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado. ILC.112/Resolution V.
- . 2024b. «The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation», ILO Statistical Brief, octubre de 2024.
- . 2024c. «Press Release on Maternity and Paternity Benefits Launched in Oman: Pioneering Social Insurance Reforms in the Gulf Region», 17 de julio de 2024.
- . 2024d. *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados: Nota técnica*, versión 2.0.
- . 2025. «Las mujeres y la economía: 30 años después de la Declaración de Beijing», Nota de la OIT.
- . s.f.-a. «Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados».
<https://webapps.ilo.org/globalcare/home?language=es>.
- . s.f.-b. «Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados».
<https://webapps.ilo.org/globalcare/simulator/1?language=es>.

OIT y OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2024. *La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales*.

Ortiz, Isabel, Valérie Schmitt y Loveleen De, eds. 2019. *100 Years of Social Protection: The Road to Universal Social Protection Systems and Floors – Vol. 1: 50 Country Cases*. OIT.

Patnaik, Ankita. 2019. «Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas», *Journal of Labor Economics* 37 (4): 1009–1059.

Recio Alcaide, Adela, Cristina Castellanos Serrano y Javier Jiménez. 2024. «¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023». Papeles de trabajo 4/2024. Instituto de Estudios Fiscales.

Savage, Maddy. 2024. «Sweden: Where It's Taboo for Dads to Skip Parental Leave». *BBC News*, 1 de febrero de 2024.

UNESCAP (Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico) y OIT. 2022. *How to Design Paid Maternity and Paternity Leave Policies*.

Reconocimientos

Esta nota ha sido financiada por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI).

Esta nota informativa ha sido elaborada por el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la OIT, bajo el apoyo y la supervisión de Chidi King y Emanuela Pozzan. El informe ha sido redactado por Laura Addati, Lorena Pastor Palacios y Mia Touma. Las autoras desean agradecer a todas las personas de la OIT que revisaron el documento por sus útiles comentarios, y sugerencias, así como a los colegas de la OIT que contribuyeron a la publicación y difusión de este informe.



Organización Internacional del Trabajo Route des Morillons 4 CH-1211 Ginebra 22 Suiza	Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) gedi@ilo.org	https://doi.org/10.54394/CART1002
--	---	---



Esta obra se publica al amparo de una licencia CC BY 4.0 que permite la reproducción, la distribución y la adaptación (incluida la traducción) del contenido con cualquier fin. Se debe citar a la OIT como fuente original.