



LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD: UNA APUESTA PARA LA REDISTRIBUCIÓN DEL CUIDADO Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO



Departamento
Nacional de Planeación



Trabajo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



Departamento
Nacional de Planeación



Alexander López Maya

Director general

Mario Alejandro Valencia

Subdirector general de Prospectiva y Desarrollo Nacional

Alberto Bejarano Schiess

Director de Desarrollo Social

Diana Paola Salcedo Novoa

Subdirectora de Empleo y Seguridad Social

Carlos Sandoval

Subdirección de Empleo y Seguridad Social

Diseño y diagramación - FESCOL:

María Elvira Espinosa Marinovich

Corrección de estilo - DNP:

Carmen Elisa Villamizar Camargo

Esta publicación se hizo con el apoyo de la Friedrich Ebert Stiftung en Colombia.

Se prohíbe el uso comercial de esta publicación y tal podría castigarse de conformidad con las políticas y/o las legislaciones aplicables.

©Departamento Nacional de Planeación, 2024

Calle 26 nro. 13-19
PBX: 601 381 5000

Bogotá, D. C.,
Colombia
www.dnp.gov.co



1. LA LICENCIA DE PATERNIDAD Y SU CONTRIBUCIÓN AL DERECHO AL CUIDADO

El derecho al cuidado es parte de los derechos humanos ya reconocidos en los pactos y tratados internacionales de los que goza toda persona, independientemente de su situación de vulnerabilidad social o económica y que, sobre la base de los principios de igualdad, universalidad, progresividad y, corresponsabilidad social y de género, hacen posible la sostenibilidad de la vida humana y el cuidado del planeta (CEPAL, 2023).

La Corte Constitucional de Colombia en su Sentencia T-583 de 2023 señala que el cuidado debe ser de calidad; que debe tener como propósito no solo la subsistencia de la persona a quien se cuida, sino la realización de las personas y la consecución de su proyecto de vida; que el cuidado debe partir del respeto por la dignidad humana; que debe incorporar un enfoque de género y atender la desigualdad en el ejercicio de dicho derecho que han asumido históricamente las mujeres.

No menos importante es lo que la Corte dicta en relación con las personas cuidadoras, que

[...] esta comprensión del derecho de quién es cuidado, necesariamente debe estar enlazada con los derechos de quien realiza la actividad de cuidar. Solo se pueden asegurar los estándares del derecho al cuidado si también se propende por el bienestar y eficacia de los derechos del cuidador

(Corte Constitucional,
Sentencia T-583 de 2023)





Para la materialización del derecho al cuidado se establecen las políticas de cuidado, que de acuerdo con la misma Corte son las siguientes:

[...] aquellas que asignan recursos para visibilizar, reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada en forma de dinero, servicios y tiempo. Incluyen, por un lado, las políticas que buscan proveer la prestación directa de servicios de cuidado, las transferencias y prestaciones de protección social relacionadas con el cuidado y la infraestructura para el cuidado; **incluyen también aquellas legislaciones que promueven la corresponsabilidad de los cuidados (licencias de maternidad y paternidad, por ejemplo)**, la creación de modalidades de trabajo que permiten conciliar el empleo remunerado con los trabajos de cuidado o aquellas que jerarquizan los trabajos de cuidado remunerados [Negrilla por fuera del texto original].

(Corte Constitucional, *Sentencia T-583 de 2023*)

En esta misma perspectiva, resultado de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 112.^a reunión (Ginebra, 2024), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda: formular y aplicar políticas y sistemas del cuidado integrados y coherentes en pro del trabajo decente y la igualdad de género; políticas de cuidados que fomenten la corresponsabilidad social entre el Estado, el sector privado, las familias, la economía social y solidaria y la comunidad. 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.

En referencia puntual a la licencia de paternidad, la OIT en el informe denominado “*Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*” ofrece una visión jurídica de 185 países, examinando los progresos y lagunas jurídicas que se traducen en ausencia de protección y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares. Así, en 115 de los 185 países analizados, se reconoce el derecho a la licencia de paternidad, pero en todo el mundo la licencia es todavía breve: 9 días de promedio mundial, con importantes variaciones regionales.

En Colombia, particularmente, la reglamentación vigente aplicable a la licencia de paternidad se encuentra contenida en el artículo 236 del *Código Sustantivo del Trabajo* que en su párrafo



2 específica que el padre tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. Dicha licencia debe ser reconocida por la Entidad Promotora de Salud y calculada de manera proporcional a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

De este modo, al comparar la duración media de la licencia de maternidad (18 semanas) en el ámbito mundial, existe claramente una significativa brecha de género en las licencias remuneradas de, al menos, 16 semanas. Por ello, la OIT hace un llamado en varias vías a sus Estados miembros —entre ellos Colombia— en relación la licencia de paternidad:

- Todos los padres, sin discriminación, deberían tener derecho a licencia de paternidad.
- La licencia de paternidad debería tener una duración adecuada para permitir una repartición más equitativa del trabajo no remunerado de cuidado entre cuidadores.
- Las licencias de paternidad mal pagadas desalientan a los padres a acogerse a ellas, perpetuando las desigualdades en la distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre los progenitores.
- La licencia de paternidad, por su total duración, tiene que financiarse por el seguro social para no penalizar las micro, pequeñas y medianas empresas, al mismo tiempo que previene las desventajas y la posible discriminación de los hombres con responsabilidades familiares.
- A la fecha, Colombia no incluye en su legislación la provisión del permiso de paternidad para personas en trabajo autónomo, no asalariados, que constituyen la mayoría de los trabajadores en el país, a través de un sistema contributivo obligatorio de seguridad social.
- Cada vez son más los países y empresas que están adoptando medidas que promueven, protegen y cumplen los derechos humanos de las personas LGBTIQ+. A la fecha, Colombia no incluye en su legislación la provisión del permiso de paternidad para parejas del mismo sexo, y la licencia para padres adoptivos está restringida a que el padre debe ser el cónyuge o la pareja de la persona que da a luz.
- Los índices de utilización de la licencia de paternidad siguen siendo bajos, incluso cuando los padres tienen derecho a ella. Transformar el diseño de las políticas y las normas de género puede hacerla más atractiva para los hombres; por ejemplo, introduciendo días obligatorios de licencia de paternidad, como ocurre en ocho de los países tenidos en cuenta en el análisis de la OIT.



Ahora bien, reconocer licencias de paternidad y de maternidad igualitaria no es solo un asunto que contribuye con la eliminación de la discriminación en el mercado laboral en contra de las mujeres, y garantizaría el derecho de los padres de cuidar y de los hijos a ser cuidados, sino también que es un importante para la generación de empleo. Así, en el presente documento se evidencia el impacto previsto del aumento progresivo de la licencia de paternidad sobre el empleo.

2. LA LICENCIA DE PATERNIDAD, LA REFORMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO

La reforma laboral propuesta por el Gobierno del Cambio le apuesta a la reducción de brechas de género, en tanto introduce medidas específicas para el cierre de brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Una de estas medidas es la modificación a la licencia de paternidad, que se encuentra contenida en el Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*” y que en su artículo 53 considera:

“Artículo 53. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.

Parágrafo. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a **doce (12)** semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a **ocho (8)** semanas, en 2025 llegará a **diez (10)** semanas y en 2026 llegará a **doce (12)** semanas.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS **o la entidad que haga sus veces o entidad que determine la ley de seguridad social o, el Gobierno nacional**, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.



Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el registro civil de nacimiento, el registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces, a más tardar, dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses.

Para calcular el efecto sobre la generación de empleo, en la tabla 1, se muestran algunas estadísticas demográficas para las mujeres entre 15 y 54 años correspondientes al año 2022. En particular se tiene que, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), en 2022 había 14.776.210 mujeres entre 15 y 54 años, mientras en esa franja etaria hubo 569.238 alumbramientos; es decir, el 3,8 % de las mujeres en esa franja etaria estuvieron en embarazo y alumbraron un niño vivo.

Tabla 1. Número de mujeres entre 15 y 54 años y número de alumbramientos para esa franja etaria

INDICADOR	AÑO	NÚMERO	FUENTE
Número de nacimientos para mujeres entre 15 y 54 años	2022	569.238	DANE, Estadísticas vitales de nacimientos y defunciones
Número de mujeres entre 15 y 54 años	2022	14.776.210	DANE, GEIH

Fuente: Cálculos propios basados en DANE (2022).

La tabla 2 trata de identificar, partiendo de estas estadísticas vitales, el número de licencias de paternidad que se deben otorgar anualmente. En específico, usando la GEIH y usando las reglas para el otorgamiento de las licencias de paternidad se logra identificar que hay 3.238.130 mujeres que cumplen las siguientes condiciones simultáneamente:

- Tienen entre 15 y 54 años
- Están casadas o en unión libre



- Conviven con su pareja
- Su pareja es hombre
- Su pareja está trabajando actualmente (es un ocupado)
- Su pareja está afiliada a una EPS del régimen contributivo (es un ocupado formal)

Así, bajo estas condiciones, hay 3.238.130 de hombres que potencialmente podrían solicitar una licencia de paternidad en caso de que su pareja quede en estado de embarazo, dé a luz a un niño vivo y este sobreviva los primeros meses.

Sin embargo, al aplicar la proporción de mujeres que dieron a luz en 2022 —el 3,8 %— se obtiene que el número de alumbramientos para esta población debió ser de aproximadamente 124.746 niños. Es decir, durante 2022, aproximadamente, se debieron otorgar alrededor de 124.746 licencias de paternidad.

Tabla 2. Número de mujeres entre 15 y 54 años según estado civil, estatus laboral y afiliación de la pareja de la mujer.

INDICADOR	AÑO	NÚMERO	FUENTE
Número de mujeres entre 15 y 54 años	2022	14.776.210	GEIH
Número de mujeres entre 15 y 54 años, casadas o en unión libre	2022	7.793.936	GEIH
Número de mujeres entre 15 y 54 años, casadas o en unión libre y que conviven con su pareja	2022	7.379.809	GEIH
Número de mujeres entre 15 y 54 años, casadas o en unión libre, que conviven con su pareja y el cónyuge es un ocupado	2022	6.429.094	GEIH
Número de mujeres de 15 a 54 años y están casadas o en unión libre, conviven con su pareja y el cónyuge es un ocupado y afiliado a EPS contributiva	2022	3.238.130	GEIH
Número de mujeres de 15 a 54 años y están casadas o en unión libre, conviven con su pareja y el cónyuge es un ocupado y afiliado a EPS contributiva, con nacimiento de un hijo vivo en el último año	2022	124.746	Cálculos propios

Fuente: Cálculos propios basados en DANE (2022).



Dado el aumento propuesto en las semanas la licencia de paternidad que pasaría de 2 a 12, esto implicaría un aumento en la demanda de mano de obra de 1.247.456 semanas, lo que corresponde a 287.874 meses o 23.990 años de trabajo.

Es decir, esta modificación a las licencias de paternidad implicaría un aumento de 23.990 ocupados anualmente, asumiendo que las mismas personas cubren todas las licencias de paternidad durante el año, o 124.746 si diferentes trabajadores cubren cada licencia de paternidad durante las 10 semanas extra.

Tabla 3. Mano de obra extra demandada debido al aumento de la licencia de paternidad de 2 a 12 semanas

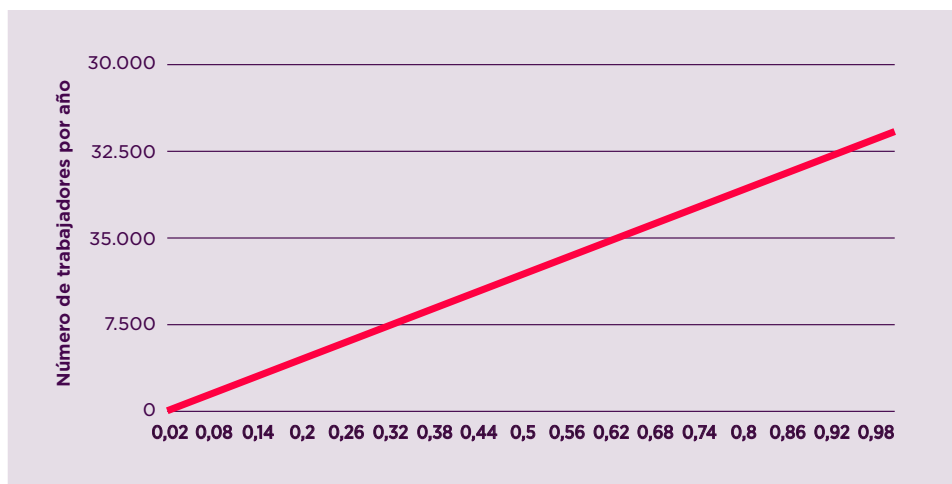
NÚMERO DE LICENCIAS DE PATERNIDAD	124.746
Semanas de trabajo extra	1.247.456
Meses de trabajo extra	287.874
Años de trabajo extra	23.990

Fuente: Cálculos propios basados en DANE (2022).

Ahora bien, es importante tener en cuenta que no necesariamente todas las empresas en las que los trabajadores hacen uso de las licencias de paternidad reemplazan a los trabajadores con nuevos trabajadores, sino que, en algunos casos, podrían reemplazar al trabajador en licencia de paternidad, redistribuyendo sus funciones entre otros trabajadores de la empresa.

La figura 1 muestra esta relación partiendo del número de trabajadores anuales requeridos para reemplazar las licencias de paternidad. En concreto se tiene que, por ejemplo, si las empresas deciden reemplazar por nuevos trabajadores únicamente el 25 % de las labores de los trabajadores en licencia se necesitaran 6.000 trabajadores, si decide reemplazar el 50 % de las labores se necesitaran 11.995 trabajadores y si reemplaza el 75 % de las labores se necesitaran 18.000 trabajadores nuevos.

Figura 1. Número de trabajadores demandados versus porcentaje de sustitución laboral



Fuente: Cálculos propios basados en DANE (2022).

3. EFECTO POTENCIAL DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD SOBRE EL INGRESO DE LOS HOGARES

Esta subsección presenta algunas estimaciones para medir el efecto sobre el ingreso de los hogares del empleo generado por la ampliación de la licencia de paternidad usando la GEIH 2022. La tabla 4 muestra diferentes medidas del ingreso probable de los hombres que sustituyan en su trabajo a los beneficiarios de la licencia de paternidad.

En particular, si las personas contratadas para asumir las labores de quienes se benefician de la licencia de paternidad devengasen el salario mínimo, esto representaría una inyección de \$1.000.000 mensual —a precios de 2022— a la economía por cada licencia de paternidad otorgada. Sin embargo, asumiendo que los hombres contratados para reemplazar a esos beneficiarios tienen condiciones similares a quienes están reemplazando, esta cantidad podría aumentar a \$1.017.381, lo que representa el ingreso promedio para cada hombre ocupado en 2022, o \$1.839.065 que significa el ingreso promedio de los hombres ocupados que se encuentran cotizando a pensión y a una EPS contributiva (tabla 4).



Si las contrataciones para reemplazar a los beneficiarios de la ampliación de la licencia de paternidad se hacen a través de una empresa de servicios temporales, cada persona contratada devengaría en promedio \$1.234.241, mientras que el ingreso promedio de los hombres potencialmente beneficiarios de la licencia de paternidad —3.238.130 hombres, según la tabla 3— es de \$1.147.596 mensuales.

Tabla 4. Diferentes medidas de ingreso promedio para los hombres en condiciones similares a quienes son potenciales beneficiarios de la licencia de paternidad

MEDIDA DE INGRESO	MONTO EN PRECIOS DE 2022
Salario mínimo en 2022	\$ 1.000.000
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados	\$ 1.017.381
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados afiliados a salud y pensión	\$ 1.839.065
Ingreso promedio mensual de hombres contratados a través de empresas temporales	\$ 1.234.241
Ingreso promedio de hombres beneficiarios potenciales de la licencia de paternidad	\$ 1.147.596

Fuente: Cálculos propios basados en DANE (2022).

Las tablas 5 y 6 muestran el aumento en la masa salarial mensual (tabla 5) y anual (tabla 6) agregada, debido a la creación de empleos de reemplazo derivados del aumento en la licencia de paternidad de 2 a 12 semanas. En las filas se muestran los diferentes escenarios para el salario mensual individual devengado, según lo estimado en la tabla 3, y en las columnas se muestran la cantidad de empleos generados según los diferentes escenarios de tasa de reemplazo del empleo por parte de las empresas, considerados en la figura 1.

Por ejemplo, si a las personas contratadas para sustituir a los beneficiarios de la ampliación de



la licencia de paternidad se les paga, en promedio, lo que devengan los ocupados que cotizan a salud y pensión, y la tasa de reemplazo de las empresas es del 50 % de las labores con nuevos empleados, la masa salarial mensual se incrementará en \$22.000 millones (tabla 5), lo que correspondería a \$264.000 millones anuales (tabla 6). Por otra parte, si la tasa de reemplazo se mantiene igual, pero se paga a cada trabajador de reemplazo lo que devengan, en promedio, quienes trabajan en empresas temporales, se adicionaría una masa salarial de \$14.000 millones mensuales a la economía (tabla 5) y \$177.000 millones anuales (tabla 6).

En el escenario más optimista en que la tasa de reemplazo por parte de las empresas sea del 100 % y se pague a los empleados sustitutos el salario promedio de los trabajadores afiliados a salud y pensión se generaría un aumento en la masa salarial mensual de \$44.000 millones (tabla 5), y anual de \$529.000 millones (tabla 6). Por el contrario, si la tasa de reemplazo es únicamente del 25 % de las labores y a los nuevos empleados se les paga únicamente el salario mínimo para 2022 se obtendría un aumento en la masa salarial de \$6.000 millones mensuales (tabla 5) y de \$74.000 millones al año (tabla 6).

Tabla 5. Salario mensual agregado devengado por los empleados sustitutos de los beneficiarios de la extensión de la licencia de paternidad Fuente: Cálculos propios basados en DANE (2022).

		TASA DE REEMPLAZO DE LAS EMPRESAS Y NUEVOS EMPLEOS			
		25 %	50 %	75 %	100 %
INGRESO MENSUAL		6,237	11,995	18,232	23,990
Salario mínimo en 2022	\$1.000.000	\$6.237.278.182	\$11.994.765.735	\$18.232.043.917	\$23.989.531.470
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados	\$1.017.381	\$6.345.688.314	\$12.203.246.758	\$18.548.935.072	\$24.406.493.516
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados afiliados a salud y pensión	\$1.839.065	\$11.470.760.000	\$22.059.153.846	\$33.529.913.846	\$44.118.307.692
Ingreso promedio mensual de hombres contratados a través de empresas temporales	\$1.234.241	\$7.698.304.461	\$14.804.431.655	\$22.502.736.116	\$29.608.863.311

Tabla 6. Salario anual agregado devengado por los empleados sustitutos de los beneficiarios de la extensión de la licencia de paternidad

		TASA DE REEMPLAZO DE LAS EMPRESAS Y NUEVOS EMPLEOS			
		25 %	50 %	75 %	100 %
INGRESO MENSUAL		6,237	11,995	18,232	23,990
Salario mínimo en 2022	\$1.000.000	\$74.847.338.185	\$143.937.188.817	\$218.784.527.003	\$287.874.377.635
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados	\$1.017.381	\$76.148.259.770	\$146.438.961.096	\$222.587.220.866	\$292.877.922.193
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados afiliados a salud y pensión	\$1.839.065	\$137.649.119.999	\$264.709.846.153	\$402.358.966.152	\$529.419.692.305
Ingreso promedio mensual de hombres contratados a través de empresas temporales	\$1.234.241	\$92.379.653.529	\$177.653.179.863	\$270.032.833.392	\$355.306.359.727

Fuente: Cálculos propios basados en DANE (2022).

El incremento de \$264.000 millones anuales representa un incremento del 1,18 % del total de los ingresos reportados en la GEIH 2022 y un incremento del 1,74 % del total de los ingresos reportados por los asalariados empleados por el sector privado en la misma encuesta. Así mismo, el incremento de \$177.000 millones representaría un incremento del 0,79 % del total de los ingresos reportados y un incremento del 1,17 % del total de los ingresos reportados por los asalariados empleados por el sector privado.

Al comparar estos incrementos con la masa salarial reportada en el PIB de 2022, se tiene que estos representan un aumento del 0,06 % y el 0,04 %, respectivamente.





4. COMPARACIÓN CON OTROS ESTUDIOS

La Organización Internacional del Trabajo ha diseñado una herramienta en línea que permite simular el efecto económico de la implementación de diferentes políticas de cuidado, que incluye la ampliación de los derechos, duración y remuneración de las licencias de maternidad y paternidad alrededor del mundo (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

La concepción del trabajo de la OIT es mucho más amplia que la considerada en este documento, pues toma en cuenta los efectos económicos y de bienestar de la implementación de sistemas completos de cuidado incorporando la inversión necesaria en términos de gasto público que haría falta anualmente para mejorar el Sistema Nacional de Cuidado. Los efectos modelados incluyen el efecto que la inversión produce a corto plazo en el empleo y el ingreso, en términos de la reducción de las brechas de género en materia salarial y de empleo, y los consiguientes ingresos fiscales anuales (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

El efecto en el empleo calculado por la OIT se mide como los empleos directos que se producirían en los sectores de los servicios del cuidado en los que ocurre la inversión, en los aumentos indirectos que habría en las industrias que suministran a esos sectores y en el aumento provocado por el consumo en la economía en general, ya que los hogares de los recién

empleados gastarían una parte de sus ingresos adicionales (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

Con esta premisa, el simulador de la OIT estima que la ampliación de la licencia de paternidad generaría entre 2019 (el escenario base) y el 2030 un aumento de 740.000 empleos en toda la economía y un aumento del 33 % del PIB derivado de la implementación de un sistema de cuidado completo.





CONCLUSIONES

Aumentar la licencia de paternidad para que tenga una duración adecuada y similar a la de maternidad, permitiría una distribución más equitativa del trabajo no remunerado de cuidado en los hogares.

Tener licencias de maternidad y paternidad paritarias disminuye la penalización sobre el empleo de las mujeres, al dejar de considerarlas únicas responsables del cuidado de hijos e hijas. Con esto se contribuye a cambio cultural y se garantiza la transformación progresiva hacia la igualdad de género.

Reconocer licencias igualitarias de paternidad y de maternidad no es solo un asunto que contribuye con la eliminación de la discriminación en el mercado laboral en contra de las mujeres y garantizaría el derecho de los padres de cuidar y de los hijos a ser cuidados, sino también que es un importante generador de empleo formal en el país.

BIBLIOGRAFÍA

Gúezmes García A. y Vaeza M. N. (Coords). Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe. Hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género. *Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/175/Rev.1)*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) - Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), 2023

Corte Constitucional de Colombia. Sala Tercera de Revisión. (2023). *Sentencia T-583. Magistrada Ponente Diana Fajardo Rivera* [Acción de tutela instaurada por Amparo, en nombre de Jerónimo contra Ser EPS]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-583-23.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *El trabajo de los cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidado para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados*. Nota Técnica - versión 2.0. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). <https://www.ilo.org/es/resource/record-decisions/resolucion-relativa-al-trabajo-decente-y-la-economia-del-cuidado>