Proyecto de Ley N° 4070/2022-CR

CONGRESO
REPÚBLICA

SIGRID BAZÁN NARRO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
26 ENE. 2023
RECIBIDO
Firma _____ Hora 1:50 pm

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA QUE LOS TRABAJADORES PUEDAN BRINDAR CUIDADOS FAMILIARES

El Grupo Parlamentario Cambio Democrático-Juntos por el Perú, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe, **Sigrid Bazán Narro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA QUE LOS TRABAJADORES PUEDAN BRINDAR CUIDADOS FAMILIARES

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto establecer medidas para que los trabajadores puedan brindar cuidados a hijos menores o familiares en estado de necesidad.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, a través de la regulación de licencias y otras medidas para facilitar el cuidado de hijos y familiares en estado de necesidad.

Artículo 3. Licencias sin goce de haber

3.1 Toda persona que cuente con un tiempo de trabajo igual o mayor a un (01) año, tiene derecho a una licencia sin goce de haber para el cuidado de hijos o de familiares, bajo los siguientes supuestos:

a) La licencia para el cuidado de hijos se otorga para posibilitar el cuidado de los niños recién nacidos. Pueden solicitarla tanto el padre como la madre o el tutor de los niños menores de dos (02) años de edad.

b) La licencia para el cuidado de familiares se otorga para posibilitar las atenciones que requiera una persona en estado de necesidad. Se considera que una persona está en estado de necesidad cuando requiere de apoyos específicos para desarrollar actividades de la vida diaria. Pueden solicitarla los familiares de hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, mientras subsista la condición de necesidad.

3.2 Ambas licencias se otorgan por el tiempo que solicite la persona trabajadora hasta por un plazo máximo de un (01) año, salvo que por acuerdo de partes se establezca un periodo

mayor. En el caso de la licencia para el cuidado de hijos, el plazo máximo de un (01) año se considera aun cuando el término de la misma se extienda más allá de los dos (02) años de edad del menor.

3.3 Las licencias previstas en el presente artículo otorgan derecho a conservar el puesto de trabajo y retornar, al término de la misma, bajo las mismas condiciones en las que se encontraba antes de su inicio.

3.4 La licencia sin goce de haber exime al empleador de todo tipo de pagos y cargas, con excepción del seguro vida ley.

Artículo 4. Reducción de jornada

4.1 Toda persona que cuente con un tiempo de trabajo igual o mayor a un (01) año, tiene derecho a una reducción de entre el 40% y el 60% de la jornada de trabajo, para desempeñar el cuidado de hijos o de familiares en estado de necesidad, bajo los mismos supuestos previstos en el artículo 3 de la presente Ley.

4.2 La reducción de jornada supone la reducción proporcional de la remuneración del trabajador y la consecuente reducción de los beneficios sociales.

4.3 La reducción de la jornada no supone la pérdida de beneficios sociales aun cuando el promedio de horas trabajadas sea menor a cuatro horas diarias.

4.4 Una vez concluida la reducción de la jornada, el trabajador retoma sus actividades con normalidad y bajo las mismas condiciones previas a la reducción.

Artículo 5. Trámite de las solicitudes

Las solicitudes de licencia sin goce de haber o de reducción de jornada, deben dirigirse al empleador con una anticipación no menor a sesenta (60) días naturales indicando la fecha de inicio y término de la misma.

Si el empleador negara la solicitud, el trabajador puede impugnar la denegatoria vía proceso abreviado laboral ante el juzgado de paz correspondiente, la decisión será impugnada ante el juzgado especializado laboral en última instancia.

Artículo 6. Suplencia

Para cubrir el puesto de quien toma una licencia sin goce de haber para el cuidado de hijos o de familiares, o bajo una reducción de jornada, el empleador puede celebrar un contrato de suplencia o recurrir a una empresa de intermediación laboral. La suplencia, ya sea por contratación directa o por una empresa de intermediación laboral, puede iniciar antes de la licencia y extenderse más allá de la misma a efectos de poder realizar una adecuada capacitación y entrega de cargo.

Bajo ningún supuesto la suplencia puede significar la afectación o pérdida del puesto de trabajo a la persona en licencia sin goce de haber o bajo reducción de jornada.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

SEGUNDA. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo emite las disposiciones reglamentarias según lo dispuesto en la presente Ley en un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir de su entrada en vigencia.

SIGRID BAZÁN NARRO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EDGARD REYMUNDO MERCADO
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú

ROBERTO HELBERT SÁNCHEZ PALOMINO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ISABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

RUTH LUQUE IBARRA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

a) Sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral (en adelante, la conciliación) nace en Europa como parte de una estrategia de fomento del empleo, pero, con el tiempo, ha tomado forma propia[1]. En la actualidad, la conciliación remite a la relación trabajo y tiempo, que añade una perspectiva diferente según el género con el que se mire. Así, "desde la perspectiva masculina, supone empleo y jornada laboral. Desde la perspectiva femenina, en cambio, no solo se trata de empleo, sino también del trabajo doméstico-familiar y, en consecuencia, de una jornada que "se hace interminable""[2].

Esta dinámica se asienta en el modelo familiar patriarcal que, a su vez, asigna roles a los géneros, los mismos que se reproducen en las relaciones familiares (división social del trabajo). Por ejemplo, el hombre es visto como el sujeto proveedor de los recursos (trabajo productivo), mientras que las mujeres realizan labores de cuidado y atención que permita mantener las fuentes de trabajo humano, es decir, a los hombres y la descendencia producto del vínculo matrimonial (trabajo reproductivo)[3]. El problema que genera es que, socialmente, el trabajo productivo, asociado a los hombres, es más valorado que el trabajo reproductivo, asociado a las mujeres. Esto lleva a que, en este último caso, las mujeres trabajen más, pero se les reconozca económicamente y socialmente menos.

Frente a ello, lo que ha buscado la tendencia de las políticas públicas y las investigaciones académicas es ampliar el concepto de trabajo -asociado a lo productivo- e incluya también factores de género y de reproducción (biológica, social y cultural), y que ambas esferas del trabajo son, en realidad, interdependientes y subordinadas[4]. Dicho de otro modo, se debe entender que: "el mercado no puede sustituir los complejos procesos de crianza y socialización que implican afectos, emociones, seguridades, etc. y que permiten que las personas se desarrollen como tales. Solo la enorme cantidad de trabajo doméstico y de cuidados que se está realizando hace posible que el sistema económico pueda seguir funcionando. De esta manera la economía del cuidado sostiene el entramado de la vida social humana, ajusta las tensiones entre los diversos sectores de la economía y, como resultado, se constituye en la base del edificio económico"[5].

---

[1] Quiñones, S. (2019). Género y trabajo. La búsqueda de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 66.

[2] Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. Cuadernos de Relaciones Laborales, 23(1), 15- 33.

[3] Quiñones, S. (2019). Género y trabajo. La búsqueda de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 67.

[4] Ídem

[5] Carrasco, C. (2009). Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina. Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, 108, 45-54.

Es así que, la Organización Internacional del Trabajo, con el consenso de los actores laborales, empresariales y estatales, aprobó el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). El Perú ratificó dicho tratado en junio de 1986. Esta documento de derecho internacional se centra en el derecho a trabajar sin discriminación por responsabilidades familiares y propone la necesidad de generar cambios en los hombres y mujeres, en cuanto a sus roles, con la finalida de que participen en el trabajo de cuidado doméstico no remunerado, con el objeto de garantizar el derecho a la igualdad.

El Convenio fue complementado por la recomendación 165. Este documento dispuso que deben adoptarse y aplicarse medidas de prevención de la discriminación directa o indirecta, a causa del vinculo matrimonial o por responsabilidades en el ámbito familiar. Asimismo, propone medidas de reducción de jornada progresiva y horas extra, así como, flexibilidad en los horarios para atender responsabilidades familiares. En concreto, plantea la dación de licencias a quienes son padres o madres de familia- posteriores a las licencias por maternidad- y permisos en caso de dependientes enfermos.

b) Sobre la economía del cuidado y su importancia

Cuando hablemos de cuidados nos estamos refiriendo a las "actividades necesarias para la supervivencia diaria de las personas, la reproducción de la vida en sociedad y, el sostenimiento de la humanidad"[6]. Ello implica "el cuidado directo de otras personas, el suministro de las condiciones previas en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra para la preparación de alimentos, entre otras), la gestión mental del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros) y el autocuidado"[7].

El esquema de cuidados planteado en el párrafo anterior se encuentra en crisis. El sistema económico reinante, que privilegia el trabajo productivo, unido a la división sexual del trabajo y la realidad demográfica, han generado serios problemas al cuidado de los ciudadanos en el futuro.

En las últimas décadas, las mujeres vienen posicionándose con mayor velocidad en el mercado laboral y, con ello, lidiando individualmente con los requerimientos de cuidados de sus familias, a través de la contratación de trabajadoras/es del hogar o ocupándose personalmente de estas tareas[8].

En cuanto a las proyección demográficas, el Instituto Nacional de Estadística e Informática[9] estima que la cantidad de jóvenes menores de 15 años disminuirá y, en contrapartida, se incrementará la población de 60 a más años de edad.

---

[6] Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2021). Documento Técnico "Marco conceptual sobre Cuidados". página 21

[7] Esquivel, V.. La economía del cuidado en América Latina. Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. 2011. Panamá.

[8] Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2021). Documento Técnico "Marco conceptual sobre Cuidados". página 24.

[9] INEI. (2019). Estimaciones y Proyecciones de Población por Departamento, Sexo y Grupos Quinquenales de Edad 1995-2025.

Se espera que la población de 60 años a más se duplique hacia el año 2030, y se cuadruplique en el año 2050. En tanto, la población de 80 años a más se triplicará mientras más nos acerquemos al 2030, y será seis veces más hacia el año 2050[10].

Es también importante considerar que, a marzo del 2021[11], del total de personas con discapacidad, el 47,6% de ellos son personas adultas mayores. Al cuarto trimestre del 2020, 39.1% de hogares del país tienen a una persona mayor de 60, mientras que en el área rural es 44.2% y 35.2% en el área urbana. Esto naturalmente genera la necesidad de cuidados mucho más intensa de los miembros de la familia, más precisamente de padres o cónyuges.

Respecto a la conformación de los hogares peruanos, el Censo de 2017 determinó que 4 millones 451 mil 706 (53,9%) de hogares son nucleares, o sea conformadas por una pareja con o sin hijos/as o solo por el/la jefe/jefa de hogar con hijos e hijas. Familias extendidas (nucleares más otros parientes) suman 1 millón 701 mil 64 (20.6%).

Por otra parte, de acuerdo a cifras del ENAHO del 2019, el número de hogares monoparentales es de 1,837,337. Este dato es importante porque la mayoría de estos hogares son generalmente conducidos por madres solas (1,509,138) en un 82%, en comparación de hogares con padres solos (328,199), que supone el 18%.

Con estas tendencias, es claro que el problema que pretende abordar la presente propuesta de ley es significativa. Las familias conformadas por la madre o el padre, o por familia nucleares con responsabilidades de cuidado, está en aumento. Ante esta necesidad, resulta importante que el Estado, en conjunción con los empleadores, aborden este aspecto de la vida social con medidas positivas que permitan generar bienestar, tanto a las personas que requieren cuidados como a los cuidadores, sin menoscabar la fuente de ingresos y coberturas de salud y pensiones que ofrece tener un empleo formal.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa propone medidas para conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, que tengan a su cuidado a hijos menores o familiares en estado de necesidad, a través de la regulación de licencias y otras medidas para facilitar el cuidado de hijos y familiares en estado de necesidad.

En cuanto a la propuesta de licencias, se propone que estas sean sin goce de haber, pero con cobertura del seguro vida ley. Asimismo, podrán ser otorgadas a la persona trabajadora que sea padre, madre o tutor/a de un niño menor de 2 años de edad o a la persona trabajadora que tenga un familiar, hasta el segundo grado de afinidad y consanguinidad, que requiera de atenciones específicas para desarrollar la vida diaria (estado de necesidad). Como requisito, se requiere que la persona trabajadora cuente con tiempo igual o mayor a un año de trabajo. Las licencias tendrán una duración máxima de un año; aunque, en el caso de los hijos, dicho plazo concluya después al cumplimiento de los 2 años de edad.

---

[10] Ídem.

[11] INEI, Informe Técnico N° 1 "Situación de la población adulta mayor", Trimestre Octubre-Diciembre 2020.

También se propone la reducción de la jornada de trabajo. La reducción podrá ser entre el 40% y el 60% de la jornada laboral para el cuidado de hijos o familiares en estado de necesidad. Dicha reducción se refleja en la disminución proporcional de la remuneración y beneficios sociales, aún cuando la reducción suponga trabajar, en promedio, menos de cuatro horas diarias. El requisito exigido es que la persona trabajadora cuente con tiempo igual o mayor a un año de trabajo.

La solicitud de licencias sin goce de haber o reducción de jornada deberán ser solicitadas al empleador con un plazo no menor a 60 días naturales al inicio del beneficio. En el periodo de cumplimiento de estos derechos, el empleador podrá hacer uso de contratos de suplencia, los cuales no podrán afectar o llevar a la pérdida del puesto al trabajador beneficiario.

De igual manera, la presente propuesta legislativa tiene relación con el artículo 4 de la Constitución Política del Perú que señala: "La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio (...)". Por su parte, el artículo 7 del texto constitucional menciona que: "Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad". Finalmente, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú que señala: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto de las entidades públicas más que el ya asignado.

La medida de licencias a madres, padres y/o tutores es una medida que conlleva la protección del empleo, ya que esta medida no asigna mayores costos al empleador. El Estado genera incentivos para que, tanto trabajadores/as y empleadores, puedan usar este mecanismo cuando esté de por medio responsabilidades de cuidado de hijos y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, en estado de necesidad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo[12], las licencias laborales reconocidas en la ley son vehículos que promueven la protección del empleo, reducen la discriminación por género y actuan ante las nuevas y crecientes necesidades de cuidados. En particular, es un instrumento de promoción del empleo entre las mujeres, ya que pueden compartir la vida familiar y el ámbito laboral. En cuanto al cuidado de las personas mayores en etapa de envejecimiento o de personas con discapacidad, la OIT ha mencionado que, medidas como las licencias de trabajo, permite atender con efectividad la demanda de cuidado de dicho sector poblacional, debido al incremento de la esperanza de vida.

[12] OIT (2021). Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.

Otro estudio de la OIT[13] sostiene que las políticas de cuidado pueden conducir a resultados alentadores en lo económico, salud e igualdad de género, y mejores resultados para niños, niñas, el empleo de madres y la provisión de cuidados de sus padres, personas mayores y personas con discapacidad. En concreto, se tiene que "los datos sobre el gasto público en políticas de cuidado seleccionadas muestran que en los países que suelen invertir más en una combinación de políticas de cuidado para compensar las contingencias de cuidado de la población en edad de trabajar –es decir, en caso de maternidad, enfermedad y discapacidad– las tasas de empleo de las cuidadoras no remuneradas de 18 a 54 años de edad suelen ser más altas que las registradas en los países que invierten comparativamente menos"[14].

Las políticas de cuidados que proponen medidas como licencias laborales pueden contribuir a transformar la división sexual del trabajo. La OIT es clara al afirmar que "existe una asociación positiva entre las licencias parentales nacionales y el tiempo dedicado por los hombres al cuidado de niñas y niños. Los países en los que los hombres dedican en promedio al menos el 60 por ciento del tiempo consagrado por las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado también son aquellos en los que la licencia remunerada de paternidad es más larga. Estos beneficios son posibles si una parte de la prestación de cuidados asumida por las mujeres y la familia se reorienta al Estado o a servicios de mercado o sin ánimo de lucro subvencionados públicamente"[15].

Finalmente, en cuanto a la productividad laboral y las políticas de cuidado, podemos concluir que no existe afectación de este sobre aquel. De acuerdo con UNICEF[16], se trataría de un mito pensar que el cuidado afecta la productividad en el trabajo. En un estudio del Banco Mundial, recogido por UNICEF, se comprobó que "a las empresas les cuesta más reclutar y entrenar trabajadores de reemplazo que otorgarles mejor apoyo a las trabajadoras y trabajadores que son madres/padres, como por ejemplo licencias de maternidad/paternidad. Una de las conclusiones del estudio es que apoyar políticas que ayuden a las y los trabajadores padres pueden contribuir a la preservación de habilidades, contar con menor nivel de ausentismo y sustitución, y mayores tasas de retención y productividad. Además, este estudio presenta evidencia de empresas de tamaño medio en Alemania, que muestra que las medidas amigables con la familia pueden resultar en un retorno en la inversión del 25%"[17]. Asimismo, UNICEF recoge otro estudio realizado en California, EE.UU., que evaluó un programa de licencias pagadas a padres de familia. Los empleadores consultados por la implementación de estas medidas contestaron: ". Cuando se les preguntó a los empleadores si el programa de licencias pagas había resultado en algún incremento de costos, el 86,9% respondió que no. Además, algunos empleadores (el 8,8% de los que respondieron a esta pregunta) indicaron que el programa había generado un ahorro de costos para sus organizaciones, reduciendo la rotación del personal y/o reduciendo los costos de sus propios beneficios cuando los empleados usaron el programa en lugar de (o en combinación con) los beneficios pagos por el empleador como vacaciones pagas, licencia por enfermedad o

---

[13] OIT (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

[14] Ídem, pp. 10.

[15] Ídem, pp. 12.

[16] UNICEF (2017). El derecho al cuidado en las políticas de las empresas. Disponible en: https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org.lac/files/2019-10/El%20derecho%20al%20cuidado%20en%20las%20pol%C3%ADticas%20de%20empresas.pdf

[17] Ídem, pp. 67.

beneficios por discapacidad. (...) Otro de los resultados de la investigación se relaciona con la productividad: la mayoría de los empleadores señalaron que el programa había tenido o bien un efecto positivo o uno no perceptible en la productividad (89%) y en la rentabilidad/rendimiento (91%)."[18]

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Acuerdo Nacional, relativas a la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo; y, Fortalecimiento de la Familia, Promoción y Protección de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud, los cuales que serán detalladados a continuación:

> "Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población."[19].
>
> "Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible."[20]
>
> "Nos comprometemos a fortalecer la familia como espacio fundamental del desarrollo integral de las personas, promoviendo el matrimonio y una comunidad familiar respetuosa de la dignidad y de los derechos de todos sus integrantes. Es política de Estado prevenir, sancionar y erradicar las diversas manifestaciones de violencia que se producen en las relaciones familiares. Nos proponemos,

---

[18] Ídem. pp. 68-69.

[19] Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de: http://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/11-promocion-de-la-igualdad-de-oportunidades-sin-discriminacion/

[20] Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de: http://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/14-acceso-al-empleo-pleno-digno-y-productivo/

asimismo, garantizar el bienestar, el desarrollo integral y una vida digna para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en especial de aquellos que se encuentran en situación de riesgo, pobreza y exclusión. Promoveremos espacios institucionales y entornos barriales que permitan la convivencia pacífica y la seguridad personal, así como una cultura de respeto a los valores morales, culturales y sociales."[21]

Asimismo, de acuerdo al artículo 1 de la Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR, guarda relación con el tema N° 30 "Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales", el tema 32° "Reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres" y el tema N° 66 "Derechos relacionados al cuidado" de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR.

[21] Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de: http://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/16-fortalecimiento-de-la-familia-promocion-y-proteccion-de-la-ninez-la-adolescencia-y-la-juventud/