



# Los costos ocultos del cuidado familiar no remunerado

El sector público y el privado tienen que trabajar juntos para promover la igualdad de género

**Sarah Gammage, Naziha Sultana y Manon Mouron**

**L**a responsabilidad del cuidado familiar no remunerado recae desproporcionadamente en las mujeres y las niñas y hace que ellas tengan menos tiempo para la educación, el ocio, la participación política, el empleo remunerado y otras actividades económicas. Gran parte de este trabajo está dedicado a la atención de la familia y a los quehaceres domésticos, y en la mayoría de los países toman una cantidad de tiempo enorme, sobre todo si la infraestructura es deficiente y los servicios públicos son limitados o inexistentes (Samman, Presler-Marshall y Jones, 2016). Esta carga de trabajo es especialmente pesada en las zonas rurales y en las sociedades con más ancianos, puede limitar la participación de las mujeres en actividades de mercado y, para poder mantener un equilibrio entre los cuidados familiares no remunerados y el empleo

remunerado, puede llevarlas a trabajar en empleos mal remunerados, informales o domésticos.

La representación desproporcionada de las mujeres en el empleo mal remunerado e informal contribuye a discrepancias salariales con los hombres que subvaloran el trabajo femenino e incrementan la cantidad de trabajadores pobres. Por ende, para promover la autonomía económica de las mujeres, es fundamental darles acceso a un empleo digno y abordar la cuestión del cuidado familiar no remunerado.

Por esa razón, el Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer viene colaborando con el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD) para analizar de qué manera la inversión en los servicios de cuidado familiar y el alivio de la carga que imponen dichos cuidados podrían estimular la participación laboral femenina. La meta es determinar si el sector privado identifica y aborda las

necesidades y las obligaciones de cuidado familiar considerando que son factores importantes que limitan la capacidad del sector para contratar y retener a las mujeres así como para incentivar sus carreras. Parte de esa labor consiste en pronosticar cómo se vería afectada la participación laboral femenina si los sectores público y privado resolvieran mejor las necesidades de cuidado familiar.

Sabemos que la participación laboral del hombre es más alta en todos los países del BERD, con una brecha promedio de 21%. En el sur y el este del Mediterráneo, llega a 49%.

Partiendo de estudios nacionales recientes sobre la relación entre la participación laboral femenina y el precio de las guarderías, podemos estimar el impacto que tiene invertir en estos servicios (Gong, Breunig y King, 2010; Kalb, 2009; Lokshin, 2000) y calcular que si el precio de las guarderías bajara 50%, la oferta laboral de madres aumentaría entre 6% y 10%.

Con una regresión multinacional, estimamos la brecha de la participación laboral con respecto al costo de los cuidados familiares en los países del BERD y observamos que, en promedio, un aumento de 1 punto porcentual del gasto público en educación preprimaria (como porcentaje del PIB) hace que la brecha disminuya alrededor de 10 puntos.

Aplicando esa relación, pronosticamos la brecha de participación laboral en cada país del BERD tras un aumento del gasto en educación preprimaria equivalente a 1,5% del PIB total, el nivel más alto de inversión en la región del BERD (gráfico), y observamos que dicha brecha se reduciría, en promedio, de 21 a 6,5 puntos porcentuales. El aumento de la participación laboral femenina sería especialmente pronunciado en Egipto, Jordania, la República Kirguisa y Tayikistán, donde la brecha se achica de 49 a 13,5 puntos porcentuales.

## El papel del sector privado

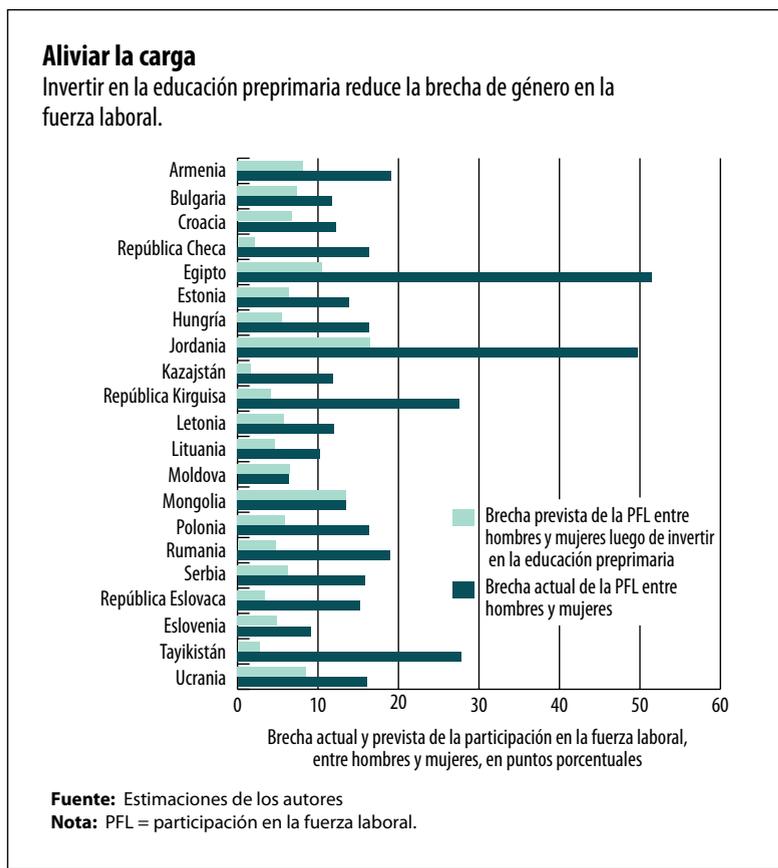
La manera exacta de promover la participación laboral femenina invirtiendo en guarderías y determinar quién paga depende muchísimo de quién se vea afectado. Nuestro proyecto se centra en Egipto, Kazajstán, Rumania y Turquía, y analiza si el sector privado reconoce que si no se resuelven las necesidades de cuidado familiar, las posibilidades de contratación, retención y promoción de la carrera de las mujeres se ven perjudicadas. Analizamos cómo difiere el tiempo que los hombres y las mujeres dedican al trabajo remunerado y no remunerado y estudiamos más a fondo las normas y costumbres sociales en cuanto a quién brinda los cuidados, quién debería brindarlos y el papel de los hombres.

Asimismo, estudiamos las leyes, políticas y regulaciones que sustentan las correspondientes opciones en estos cuatro países, desde el suministro directo de servicios e infraestructura de cuidado familiar hasta los subsidios, créditos tributarios y créditos directos que podrían ampliar y abaratar el cuidado de hijos y familiares dependientes. También analizamos políticas y regulaciones laborales, como por ejemplo la licencia laboral y otras modalidades de trabajo flexibles que favorecen a las familias; políticas educativas y del sector de la salud, y políticas macroeconómicas que determinan el espacio fiscal necesario para poder brindar los cuidados familiares. Debido al foco que nuestro estudio pone en el sector privado, concretamente buscamos determinar si la legislación vigente regula las prácticas de cuidado familiar en el sector privado y si incentiva o desincentiva la participación de este sector en el suministro de estos servicios.

Tras entrevistar a gerentes, trabajadores y expertos en recursos humanos, concluimos que incluso las empresas pequeñas están expuestas a costos de rotación del personal que se produce si no ofrecen el tipo de opciones para el cuidado familiar que le permitan a las mujeres seguir trabajando luego de tener hijos.

## El caso de Turquía

Nuestro estudio analizó una empresa mediana de agroindustria con unos 800 empleados en Turquía



—de los cuales más de 70% son mujeres— y con una rotación de personal que acarrea un costo significativo para el empleador. En la agroindustria, las mujeres trabajan más que nada por temporada y están desproporcionadamente representadas en trabajos manuales y poco calificados. La empresa ofrece beneficios por maternidad dispuestos por ley, incluidas 16 semanas de licencia paga y la opción de seis meses adicionales no remunerados. Las mujeres que amamantan disponen de una hora y media por día durante el primer año de vida del bebé. Los padres reciben cinco días de licencia por paternidad paga. La empresa no tiene guardería ni brinda subsidios.

En general, las familias turcas dejan a sus hijos pequeños con parientes, que pueden ser hermanos de más edad. Los niños mayores de cinco años pueden ir a guarderías y escuelas públicas. Pero como el horario escolar suele ser más corto que el laboral, los parientes tienen que ocuparse de llevar y recoger a los niños. Si no cuentan con apoyo al respecto, las mujeres a veces dejan de trabajar para ocuparse de sus hijos.

En 2017, la empresa experimentó una rotación de más de 26% entre sus empleadas. Los datos del departamento de recursos humanos y nuestras entrevistas con trabajadores y gerentes muestran que 91 mujeres renuncian cada año para ocuparse de sus familias. El costo directo de contratación y formación, y la pérdida de productividad mientras los trabajadores adquieren las aptitudes necesarias, llegaron a casi USD 1 millón al año; es decir, 14% del ingreso anual de la empresa. El costo anual promedio del cuidado de un niño de entre seis meses y tres años es de USD 1.100; es decir, menos que el costo total que representan para las empresas la rotación de personal y las pérdidas de productividad. En otro ejemplo, una pequeña empresa textil que evaluamos gasta USD 258.000 al año en una guardería interna, pero se ahorra más de USD 800.000 gracias a una menor rotación entre sus empleadas.

## Qué hacer para progresar

El BERD opera en muchos países que carecen de suficiente inversión pública para el suministro de cuidados familiares. El sector privado puede ayudar a eliminar parte de esta brecha ofreciendo estos servicios a sus empleados o subsidiando el acceso a los mismos, y complementando y reforzando así los programas públicos.

Los servicios de guardería pueden brindarse localmente o a través de subsidios. Cada país puede decidir cómo dividir los costos entre el sector privado y el público. Pero mientras que la solución de estas necesidades recaiga en los hogares, el costo

para las empresas no será insignificante, lo cual quiere decir que estas tienen un interés sustancial en contribuir a resolver estos déficits.

En términos más generales, los estudios en curso ponen de relieve el impacto que tiene en las empresas, la comunidad y la economía la falta de políticas laborales orientadas a la familia.

A nivel de empresa, es evidente que muchas compañías necesitan pautas para evaluar el verdadero costo de no atender las necesidades de cuidado familiar y la mejor manera de incorporar políticas para conciliar mejor la vida laboral con la personal. A muchas de las empresas que estudiamos les resultaba especialmente difícil calcular los costos de rotación del personal o demostrar las ventajas de la retención laboral. Y les costaba aún más hacer un seguimiento de la productividad individual o colectiva. A nivel de la comunidad, habría que estudiar más a fondo los costos y los beneficios de ampliar el acceso a los cuidados familiares y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Y a nivel macro, deberíamos calcular los beneficios de invertir en el cuidado familiar desde el punto de vista de la creación de empleo y margen de maniobra fiscal.

Es únicamente haciendo más visibles los costos y los beneficios económicos del suministro de estos servicios que podremos encauzar el diálogo hacia la inversión en cuidados familiares y hacia la redistribución de funciones y responsabilidades entre el mercado, el Estado y los hogares. Demostrar que la falta de soluciones también afecta al sector privado podría ser fundamental para diseñar soluciones más holísticas que incluyan impuestos y subsidios como complemento del suministro público de estos cuidados. **FD**

**SARAH GAMMAGE** es Directora de la Unidad de Género, empoderamiento económico y medios de subsistencia del Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer. **NAZIHA SULTANA** es Economista feminista de la Unidad de Género, empoderamiento económico y medios de subsistencia del Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer. **MANON MOURON** es Asesora Adjunta en cuestiones de género en el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo.

## Referencias:

- Gong, Xiaodong, Robert Breunig y Anthony King. 2010. "How Responsive Is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates." IZA Discussion Paper 5119, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Kalb, Guyonne. 2009. "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis". *Australian Economic Review* 42 (3): 276–99.
- Lokshin, Michael M. 2000. "Effects of Child Care Prices on Women's Labor Force Participation in Russia". Policy Research Report on Gender and Development Working Paper 10, Banco Mundial, Washington, DC.
- Sammán, Emma, Elizabeth Presler-Marshall y Nicola Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis." Overseas Development Institute, Londres.