

Un avance tangible en la ayuda de las empresas al cuidado infantil: de los estudios a las medidas concretas

Carmen Niethammer
Responsable del programa para mujeres trabajadoras, International Finance Corporation (IFC) Sri Lanka

Roshika Singh
Especialista en igualdad de género en el mundo laboral, IFC India

Tanto en los países en desarrollo como en el mundo desarrollado, cuando nace un hijo no resulta fácil acceder a un servicio de cuidado infantil fiable y de calidad, con lo que los padres y las madres tienen que tomar una decisión difícil: seguir trabajando o bien optar por ocuparse ellos mismos de los pequeños. El estudio de International Finance Corporation sobre las ventajas de ayudar a los empleados con el cuidado infantil (IFC, 2017) demuestra el papel crucial que pueden desempeñar las empresas para superar esta dificultad con una propuesta de valor en la que salen ganando las cuatro partes implicadas: los niños, los progenitores, los empleadores y la economía. Pero ¿qué hay que hacer para marcar de verdad la diferencia en las ayudas al cuidado infantil por parte de los empleadores?

Los motivos comerciales por los que conviene ofrecer ayudas al cuidado infantil son diferentes según los casos. Veamos varios ejemplos:

- A los bancos les interesa conservar al personal cualificado, que por lo general ha tejido excelentes relaciones con los clientes a lo largo de los años. Las políticas de cuidado infantil ayudaron a reducir a menos de la mitad la tasa de rotación entre las empleadas de Bank of Tokyo–Mitsubishi UFJ en Japón (del 6% en 2007 al 2,4% en 2016), lo que se calcula que supuso un ahorro de 45 millones de dólares en gastos de contratación y sustitución.
- En el sector manufacturero, interesa que el personal sea puntual y que no cometa errores debido a preocupaciones relacionadas con los hijos. En Jordania, el productor de ropa MAS KREEDA logró numerosas ventajas al ofrecer un servicio de cuidado infantil en el lugar de trabajo: una mayor estabilidad en las líneas de producción, una reducción del 9% en la cantidad de ausencias por enfermedad en solo unos meses, un fortalecimiento de las relaciones con los compradores internacionales, y una mejora de su reputación como “empleador preferido” para las mujeres del lugar. Según el CEO de la fábrica, la guardería, que inicialmente se consideraba un gasto, resultó ser una fuente de beneficios.
- En las empresas tecnológicas, conviene evitar que un miembro de la plantilla esté inactivo durante mucho tiempo, pues dada la rápida evolución del sector, sus conocimientos se quedan desfasados pronto. Mindtree¹, una empresa india de tecnología de la información, decidió ofrecer un centro de cuidado infantil en el lugar de trabajo, cuidadores de emergencia y ayuda económica a los padres y las madres con turnos de noche. De este modo, la proporción de mujeres entre los nuevos empleados pasó del 26% al 31% en dos años. En palabras de uno de los padres: “Me ofrecieron un salario un 30% más alto en otra empresa,

¹ Para obtener más información, vea el vídeo Creating Markets de IFC de 2017 sobre cómo consigue Mindtree retener a las trabajadoras que cogen la baja de maternidad. <https://www.youtube.com/watch?v=ZonpyxaZUWE> (último acceso en marzo de 2018).



△ Foto: IFC India

pero rechacé la oferta para quedarme en Mindtree, donde puedo ver a mi hijo pequeño dos o tres veces al día en la guardería que tenemos en el trabajo”.

Las empresas están obligadas por ley a ayudar con el cuidado de los niños pequeños en 11 de las 50 economías analizadas por el programa sobre mujeres, empresas y legislación del Grupo del Banco Mundial: Brasil, Chile, Ecuador, India, Iraq, Japón, Jordania, Países Bajos, Turquía, Ucrania y Vietnam (Banco Mundial, 2017). En la India, en 2017 se aprobó una ley de prestaciones por maternidad que obliga a las empresas con más de 50 empleados a ofrecer un servicio de guardería en el lugar de trabajo. Ahora las empresas buscan consejos sobre cómo elegir la mejor estrategia al respecto según sus necesidades, e IFC se ha aliado con un proveedor de servicios de cuidado infantil y otros colaboradores para realizar un sondeo con el fin de conocer mejor las dificultades y oportunidades que se encuentran los empleadores y para diseñar estrategias de financiación e implementación de servicios de cuidado infantil de calidad.

Sabemos que las mejores empresas deciden ofrecer soluciones de cuidado infantil a su plantilla cuando se dan cuenta de los beneficios que obtienen con ello, como el hecho de respetar las normativas. La clave para medir el éxito será si el sector privado (en colaboración con el gobierno) es capaz de ofrecer soluciones de cuidado infantil asequibles, seguras, fiables y accesibles para todas las familias, incluidas las que trabajan en la economía informal.

Referencias

Grupo del Banco Mundial. (2017). *Enabling Childcare Services in the Private Sector. Women, Business and the Law 2017*. Washington D.C.: Banco Mundial. Disponible en: http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2017/WBL2017_ChildCare.pdf (último acceso en marzo de 2018).

International Finance Corporation (IFC). (2017). *Tackling Childcare: The business case for employer-supported childcare*. Washington D.C.: IFC. Disponible en: www.ifc.org/tacklingchildcare (último acceso en marzo de 2018).