



International
Labour
Organization

▶ **Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados**

Nota técnica

marzo de 2023

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados: *Nota técnica*.

Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023

ISBN: 978-92-2-038802-0 (pdf Web)

Publicado también en inglés: ILO care policy investment simulator: *Technical note*, ISBN 978-92-2038800-6 (pdf web); y en francés: Simulateur de l'OIT d'investissements dans les politiques de soins : *Note technique*, ISBN 978-92-2038801-3 (pdf web).

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: <http://www.ilo.org/publns>

► Contenido

	Página
Abreviaturas	6
1. Introducción	7
2. Visión general de la herramienta	8
3. Cómo funciona	9
4. Parámetros de política de la persona usuaria	11
4.1. Parámetros de política relativos a las licencias remuneradas para el cuidado infantil	11
4.2. Parámetros de política relativos a las pausas para la lactancia	16
4.3. Parámetros de política relativos a la atención y educación de la primera infancia	18
4.4. Parámetros de política relativos a los cuidados de larga duración	21
5. Supuestos fijos de los parámetros de política	25
6. Base de datos	27
6.1. Imputación y armonización de los principales datos	27
Salario medio	27
Salario mínimo	27
Umbral de pobreza	28
Gasto corriente en AEPI y CLD	28
Salario de referencia de los maestros	28
Salario de referencia del personal de enfermería	29
Tasa de cotización de los empleadores a la seguridad social	29
Proporción del empleo informal en el total del empleo	30
Población asalariada elegible por edad y por sexo (para políticas de licencias)	30
Número de nacimientos de madres y padres trabajadores	31
Prevalencia de discapacidad por edad	31
6.2. Proyección de datos de población y monetarios	31
7. Cálculos	33
7.1. Necesidades de inversión en licencias para el cuidado infantil	33
7.2. Inversión en pausas para la lactancia	34
7.3. Inversión en atención y educación de la primera infancia	35
7.4. Inversión en cuidados de larga duración	36
7.5. Efectos en el empleo	37
Empleo directo (neto del empleo actual)	37
Creación de empleo indirecto e inducido	39
7.6. Efectos en los ingresos (para la brecha salarial de género)	40
Efectos por el lado de la oferta	40
Efectos por el lado de la demanda	42
Combinación de ambos efectos	43
7.7. Retorno de la inversión (para licencias para el cuidado infantil y la AEPI)	44
7.8. Efectos en materia fiscal y en la inversión neta	46
8. Información sobre los resultados	47
Igualdad de género en el empleo y los salarios	47

Retorno de la inversión	47
Requisitos de inversión	48
Apéndice	49
A.1. Lista de países y conjuntos de datos	49
A. 2. Parámetros de los escenarios de la OIT	52
Licencias remuneradas para el cuidado infantil (maternidad, paternidad y licencia parental)	52
Servicios de atención y educación de la primera infancia (AEPI)	55
Servicios de cuidados de larga duración	56
Referencias	57

► **Abreviaturas**

AEPI	atención y educación de la primera infancia
DEPI	desarrollo educacional de la primera infancia (0-2 años)
CLD	cuidados de larga duración
HALE	esperanza de vida sana
LE	esperanza de vida
PIB	producto interior bruto
Preprim	educación preprimaria (a partir de 3 años de edad)
ROI	retorno de la inversión
UMnac	unidades de la moneda nacional

1. Introducción

Esta nota técnica proporciona una guía sobre cómo utilizar el Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados en línea, explicando la metodología utilizada y los cálculos subyacentes, así como sus resultados. El Simulador permite construir paquetes de inversión en políticas de cuidados a medida para cubrir las brechas nacionales en materia de políticas de licencias y servicios de cuidados, como medio para seguir impulsando un programa transformador de la OIT por la igualdad de género y no discriminación en el mundo del trabajo. De esta forma, esta nota ofrece una descripción general de la herramienta en línea y su funcionamiento. En primer lugar, explica cómo se definen los parámetros de política y cómo pueden ser modificados por el usuario. En segundo lugar, explica cómo los datos fueron recopilados para la herramienta. En tercer lugar, explica y clarifica los cálculos, para ayudar al lector a entender cómo se obtienen los resultados. Por último, la nota ofrece información e indicaciones sobre cómo interpretar los resultados. Con esta nota y el Simulador de la OIT, los usuarios podrán verificar que invertir en políticas de cuidados tiene el potencial de generar trabajo decente, cerrar brechas en las tasas de empleo y salario y generar un retorno a la inversión.

2. Visión general de la herramienta

El Simulador de inversiones en políticas de cuidados es una herramienta en línea de simulación de políticas (disponible en: <https://www.ilo.org/globalcare/>) desarrollada por la OIT para calcular las oportunidades de inversión y los beneficios que conlleva cubrir las carencias nacionales en los servicios de cuidados y en las licencias para el cuidado infantil con el fin de impulsar un programa transformador de la OIT por la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo. Esta herramienta permite a las personas usuarias elaborar su paquete ideal de políticas de cuidados simulando la inversión anual que es necesaria en el país para hacerlo realidad junto con una serie de beneficios que se derivarían de ello.

Los requisitos de inversión representan el volumen de gasto público que cada año haría falta para mejorar el sistema nacional de cuidados hasta el nivel escogido por la persona usuaria. Los beneficios modelados equivalen a los efectos que esa inversión genera a corto plazo en el empleo y los ingresos, sobre todo en términos de la reducción de las brechas de género en materia salarial y de empleo, y los consiguientes ingresos fiscales anuales. El aumento del empleo tiene aquí su raíz en los aumentos de empleos directos que se producirían en los sectores de los servicios del cuidado en los que tiene lugar 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. En el caso de algunas políticas, esta herramienta también calcula un retorno de la inversión (ROI) a largo plazo, que es el aumento en PIB (medido en dólares de los Estados Unidos) por dólar gastado en atención y educación de la primera infancia y en licencias remuneradas relacionadas con el cuidado infantil.

En la herramienta se tienen en cuenta cuatro ámbitos de política:

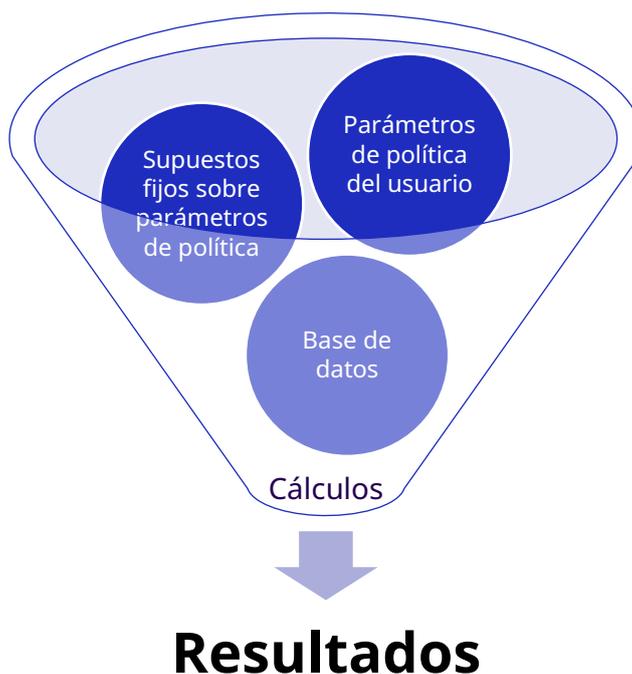
- **licencias remuneradas para el cuidado infantil (licencia de maternidad, licencia de paternidad y licencia parental para la madre o el padre):** ofrecimiento de periodos de licencia con protección del empleo adecuadamente retribuidos a los progenitores que quieran cuidar de sus hijas e hijos en casa, que incluye la licencia de maternidad relacionada con la salud;
- **pausas remuneradas para la lactancia:** ofrecimiento de periodos diarios de pausas remuneradas para las madres trabajadoras que amamantan a sus hijas e hijos;
- **servicios de atención y educación de la primera infancia (AEPI):** ofrecimiento casi universal y gratuito de servicios de atención infantil de alta calidad a los niños que no han llegado a la edad de escolarización obligatoria (dos grupos de edad: desarrollo educacional de la primera infancia (DEPI), de 0 a 2 años, y educación preprimaria, desde los 3 años hasta la edad de ingreso en la escuela primaria);
- **servicios de cuidados de larga duración (CLD):** ofrecimiento de apoyo adecuado a todas las personas (niños, adultos en edad de trabajar y personas mayores) que necesitan apoyo o cuidados diarios para mantener su autonomía y bienestar.

3. Cómo funciona

La persona usuaria puede seleccionar una serie de parámetros para cada uno de los cuatro ámbitos de política, para un año determinado (2030 o 2035), que se compararán con los escenarios de política transformadores recopilados en el informe de la OIT *Los cuidados en el trabajo* (OIT 2022) y su documento de trabajo relacionado (De Henau 2022a). El usuario verá los parámetros de política por defecto, que son los del escenario de la OIT correspondiente al año seleccionado, y podrá modificar cada parámetro dentro de una lista de opciones predeterminadas. Los parámetros de política seleccionados permiten que la herramienta calcule la inversión pública anual necesaria para cada ámbito de política y los efectos que se obtienen en cuanto a empleo, ingresos y recaudación fiscal.

Los principales componentes de la herramienta son similares a los de la mayoría de herramientas de simulación, que implican la posibilidad de escoger entre parámetros de política (es decir, los insumos de política que la persona usuaria elige), la base de datos (es decir, los datos nacionales que se introducen en el modelo) y los supuestos del modelo que aportan los elementos para una serie de cálculos (es decir, los supuestos fijos sobre los parámetros de política), que a su vez producen, a nivel de país, los diversos resultados de inversión anual, creación de empleo por género, reducción de la brecha salarial entre los géneros y rendimiento de la inversión (Gráfico 1).

► Gráfico 1. Cómo funciona el simulador



Fuente: Recopilación de los autores

- **Parámetros de política del usuario:** contiene los datos que introduce el usuario para cada uno de los cuatro ámbitos de política. Por ejemplo, se podrá escoger el número de días de licencia de paternidad, la tasa de remuneración de la licencia de maternidad o el ratio entre niños y personal en la educación preprimaria.
- **Supuestos fijos sobre parámetros de política:** contiene una serie de parámetros política necesarios para los cálculos de inversión con un valor fijo y que no pueden ser modificados por la persona usuaria, con la finalidad de hacer que los cálculos de la herramienta sean manejables. Los valores y supuestos definidos se determinaron a partir de opiniones de expertos basadas en publicaciones especializadas o en datos habituales, incluyendo normas internacionales y a las mejores prácticas regionales y de grupos países según sus ingresos. Ejemplos de estos parámetros de política con supuestos fijos son, el número de semanas al

año que están abiertas las instalaciones para el cuidado infantil o el volumen de los gastos generales (inversiones no relacionadas con el personal).

- **Base de datos:** contiene todos los datos necesarios para los cálculos correspondientes a los 82 países. Son tres las vías utilizadas para la recopilación de este conjunto de datos:
 - *datos secundarios (estadísticos):* obtenidos de oficinas de estadísticas y organismos oficiales (División de Población de la ONU, ILOSTAT, OMS, IEU, OCDE, EUROSTAT, etc.), por ejemplo, la proporción de mujeres entre docentes de preprimaria o la prevalencia de la discapacidad entre adultos mayores de 60 años;
 - *datos microprocesados:* indicadores a nivel de país obtenidos mediante el procesamiento de microdatos de la base de datos de la OIT, en su mayoría procedentes de encuestas nacionales de población activa y equivalentes, como la tasa de empleo de las madres de 25 a 54 años de edad;
 - *datos procesados de insumo-producto:* indicadores a nivel de país obtenidos mediante el procesamiento de cuadros nacionales de insumo-producto o matrices de contabilidad social, que arrojan indicadores como el multiplicador de empleo del sector de los cuidados que se utiliza en el cálculo de los efectos en el empleo (véanse más detalles en la sección 6 infra).

En la parte principal de este documento se detalla cómo se obtiene cada variable. El cuadro A.1 del Apéndice también da la fuente de los microdatos y los cuadros insumo-producto de cada país.

- **Cálculos:** contiene la explicación principal de los cálculos necesarios para arrojar los resultados, incluidos los resultados intermedios, en función de los parámetros de política escogidos.
- **Resultados:** contiene los principales resultados calculados y otros resultados que se derivan de los resultados principales para cada ámbito de política.

En las secciones siguientes se detalla cada uno de estos bloques para servir de ilustración sobre el razonamiento que subyace a los cálculos, la justificación de los parámetros e insumos asumidos y las fuentes de los datos.

4. Parámetros de política de la persona usuaria

Los parámetros de política de la persona usuaria son los parámetros que podrán ser determinados por el usuario para el país y el año de proyección (2030 o 2035). El usuario puede o bien conservar el escenario transformador de la OIT preestablecido, con las entradas relativas a políticas sugeridas para el año proyectado (creadas sobre la base de las normas internacionales del trabajo relativas a políticas de cuidados, las publicaciones que indican valores que son plausibles y pertinentes y datos sobre países que obtienen altos rendimientos), o bien cambiar los valores en función del diálogo social nacional y otros criterios. En el Apéndice 2 se resumen los principales parámetros conservados para cada escenario de la OIT.

El usuario debe seleccionar un país en el menú desplegable. También debe seleccionar el año de proyección en el que deberá aplicarse el escenario construido (2030 o 2035). El año escogido determina el alcance de la proyección de las variables demográficas y económicas de referencia. Éstas determinarán los resultados de referencia que pueden compararse con los resultados del escenario del usuario (por ejemplo, el nuevo empleo que se crea como resultado de la inversión en cuidados en 2035 comparado con el empleo de referencia proyectado en 2035 que se sigue de las proyecciones de población). Los detalles de las proyecciones de referencia figuran más abajo en la sección 6 de cálculos.

Los parámetros de política para cada ámbito de política que la persona usuaria puede seleccionar se detallan a continuación. En el simulador, cada parámetro comprende una breve descripción para facilitar su uso.

4.1. Parámetros de política relativos a las licencias remuneradas para el cuidado infantil

Las licencias para el cuidado infantil engloban los términos más habituales de maternidad, paternidad y licencia parental. En el recuadro 1 se detallan las principales definiciones y conceptos operativos para estos ámbitos de política, incluidas algunas de las restricciones en materia de alcance que la herramienta impone al modelado de las políticas.

► Recuadro 1. Definiciones y marcos de la OIT para las licencias de maternidad, paternidad y parental (licencias para el cuidado infantil) y las pausas para la lactancia

La licencia de maternidad es el derecho de la mujer a un periodo para descansar del trabajo en relación con el embarazo, el parto y el periodo postnatal. La licencia de maternidad forma parte de la protección de la maternidad que, como se establece en el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183),⁽¹⁾ también comprende el derecho a la asistencia sanitaria materna e infantil; la prevención de la exposición a riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo de las trabajadoras embarazadas y lactantes; la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación; el derecho garantizado a retornar el mismo puesto de trabajo al término de la licencia de maternidad; y las interrupciones para la lactancia. El Convenio núm. 183 establece un período mínimo de licencia de 14 semanas para las trabajadoras por cuenta ajena, lo que supone un aumento con respecto a las 12 semanas de los convenios anteriores,⁽²⁾ que deben ser remuneradas con al menos dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer por un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos. La Recomendación de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), sugiere además que los Estados miembros de la OIT procuren aumentar la duración de la licencia de maternidad hasta al menos 18 semanas con remuneración completa. La Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal establece que "[...] los Miembros deberían extender progresivamente, en la legislación y en la práctica, a todos los trabajadores de la economía informal, la seguridad social, la protección de la maternidad, las condiciones de trabajo decentes y un salario mínimo que tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y tome en consideración los factores pertinentes, incluyendo, entre otros aspectos, el costo de la vida y el nivel general de los salarios en sus países".⁽³⁾

La licencia de paternidad es un derecho de los padres o de la pareja del progenitor que da a luz que les permite disfrutar de un permiso, normalmente breve, en torno al nacimiento de un hijo. Al igual que la de maternidad, la licencia de paternidad es específica de cada persona, y a menudo se asocia a la prestación de ayuda y apoyo a la madre y al recién nacido en torno al parto, así como a permitir a los padres establecer un vínculo con su bebé y compartir el trabajo de cuidados no remunerado. La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021 relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) reconoce la importancia de formular políticas con perspectiva de género, entre otras cosas fomentando la seguridad de los ingresos durante la licencia de paternidad y parental (OIT 2021b).

La licencia parental tiende a ser periodo de licencia más largo que se toma para cuidar del hijo más allá de la licencia de maternidad o de paternidad y que habitualmente está disponible para uno o ambos progenitores. En la actualidad, algunos países ofrecen planes de licencia neutros respecto del género (sin distinción entre licencia de maternidad, de paternidad y parental) y ofrecen a cada progenitor partes no transferibles de la licencia parental. La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165),⁽⁴⁾ y la Recomendación núm. 191⁽⁵⁾ contienen disposiciones sobre licencia parental. Según estas Recomendaciones, tras la licencia de maternidad, cualquiera de los progenitores debería poder disfrutar de un período de licencia parental sin perder su empleo y con protección de sus derechos en el trabajo. Las Recomendaciones no establecen la duración y las condiciones de este periodo de licencia, ni su remuneración y otros aspectos, como el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores, sino que ello debería determinarse a nivel nacional.⁽⁶⁾

Nota: (1) Otras normas pertinentes de la OIT son el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). (2) Otras normas pertinentes de la OIT son el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). (3) Párrafo 18. (4) Párrafo 22. (5) Párrafo 10, (3) y (4). (6) Recomendación núm. 191, párrafo 10, (3), y Recomendación núm. 165, párrafo 22, (2). Fuente: OIT 2022.

Para esta entrada relativa a la política, la herramienta divide a la población empleada masculina y femenina en tres categorías de trabajadores con el fin de dar cabida a diferentes modelos de licencia para cada una:

1. trabajadores asalariados en empleo formal;
2. trabajadores independientes en empleo formal;
3. trabajadores en empleo informal.

Esta distinción utiliza la definición de empleo informal de la OIT (OIT 2018b; OIT 2021a), que es un concepto basado en el empleo definido en términos de la relación de trabajo y de las protecciones asociadas con el empleo del trabajador (OIT 2021a). *"El empleo informal se refiere a las modalidades de trabajo que, de facto o de jure, no están sujetas a la legislación nacional del trabajo, al impuesto sobre la renta o a tener derecho a la protección social o a ciertas prestaciones en el empleo (por ejemplo, preaviso de despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o baja por enfermedad). Los trabajadores en empleo informal se definen como aquellos que trabajan en empleos informales, ya sea en empresas del sector formal, en empresas del sector informal o en su domicilio; comprenden los titulares de empleos informales, los empleadores y los trabajadores por cuenta propia empleados en empresas propias del sector informal, los miembros de cooperativas de productores informales, los trabajadores familiares auxiliares en empresas del sector formal o informal y los trabajadores por cuenta propia dedicados a la producción de bienes para uso final propio de su hogar (basado en la decimoséptima CIET)"* (Ibíd.).

La herramienta está hecha de forma que ofrece una versión sencilla de las políticas de licencia relacionada con el cuidado infantil y que se contrapone a los sistemas más complejos que ofrecen algunos países, armonizando en la medida de lo posible esas diferencias tomando en consideración, en particular, las disminuciones de los pagos a lo largo del tiempo o los topes a los pagos. La herramienta asume que todos los trabajadores de la misma categoría (entre las tres antes citadas) 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 un número mínimo de semanas en el empleo.

La herramienta calcula la brecha existente en la prestación sobre la base del sistema vigente, que se asume como la legislación en vigor en 2021 o en torno a ese año. La herramienta crea los datos correspondientes a cada país utilizando una amplia base de datos de la legislación en materia de licencias recopilada por la OIT y detallada en

OIT (2022), que ha armonizado las disposiciones legales específicas de cada país sobre licencias para el cuidado infantil, expuestas en el gráfico 2 y el cuadro 1. A continuación calcula la brecha en la prestación de cuidados, que es la diferencia entre el sistema vigente y los parámetros de política escogidos por el usuario. Una característica importante de la herramienta es que la prestación vigente en materia de licencia remunerada solo tiene en cuenta los pagos realizados por la seguridad social o con cargo a fondos públicos. Si el sistema vigente conlleva una prestación más generosa que la de los parámetros escogidos por el usuario para determinada categoría de trabajadores y determinado género, la herramienta calculará la inversión necesaria como cero, manteniendo de hecho el sistema más generoso, que es el vigente, para preservar esa conquista social (véase la sección 6.1).

► **Gráfico 2. Interfaz de la herramienta: Licencias remuneradas para el cuidado infantil**

Licencias remuneradas para el cuidado infantil (licencia de maternidad, paternidad y parental)

Trabajadores asalariados en empleo formal

	Perú en 2019	Su escenario
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a 100% del salario medio) ⓘ	14.0	18.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a 100% del salario medio) ⓘ	0.0	0.0
Semanas remuneradas de licencia parental de la madre (a la tasa de remuneración) ⓘ	0.0	9.4
Tasa de remuneración de la licencia parental (madre - % del salario medio) ⓘ	0%	10.0
Semanas remuneradas de licencia parental del padre (a la tasa de remuneración) ⓘ	0.0	12.0
Tasa de remuneración de la licencia parental (padre - % del salario medio) ⓘ	0%	14.0
		14.0
		67%

Trabajadores independientes en empleo formal

	Perú en 2019	Su escenario
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a 100% del salario medio) ⓘ	0.0	18.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a 100% del salario medio) ⓘ	0.0	2.8
Semanas remuneradas de licencia parental de la madre (a la tasa de remuneración) ⓘ	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (madre - % del salario medio) ⓘ	0%	67%
Semanas remuneradas de licencia parental del padre (a la tasa de remuneración) ⓘ	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (padre - % del salario medio) ⓘ	0%	67%

Trabajadores en empleo informal

	Perú en 2019	Su escenario
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a % del salario mínimo) ⓘ	0.0	14.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a % del salario mínimo) ⓘ	0.0	2.8
Semanas remuneradas de licencia parental de la madre (equivalente a % del salario mínimo) ⓘ	0.0	0.0
Semanas remuneradas de licencia parental del padre (equivalente a % del salario mínimo) ⓘ	0.0	0.0
Tasa de remuneración de (cualquier) licencia (% del salario mínimo) ⓘ	0%	100%

Nota: Todos los países señalan 2019 para mostrar los datos “actuales” porque 2019 es el año de referencia para el simulador (en términos de los datos recopilados). Sin embargo, los datos referidos a los sistemas de licencias remuneradas para el cuidado infantil corresponden a la legislación vigente en 2021 para la mayoría de los casos. Fuente: Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (2023). Disponible en: <https://www.ilo.org/globalcare/>.

► Cuadro 1. Parámetros de política relativos a las licencias remuneradas para el cuidado infantil ⁽¹⁾

Trabajadores asalariados en empleo formal	
Semanas remuneradas de la licencia de maternidad (equivalente al 100% del salario medio)	Duración en semanas de la licencia de maternidad remunerada a una tasa del 100% del salario medio. Una licencia de maternidad de 9,4 semanas (o más exactamente de 9,38 semanas) en equivalente al 100% del salario medio corresponde a 14 semanas de licencia de maternidad remuneradas al 67%, como establece el Convenio núm. 183.
Semanas remuneradas de la licencia de paternidad (equivalente al 100% del salario medio)	Duración en semanas de la licencia de paternidad remunerada a una tasa del 100% del salario medio. En el caso de la licencia de paternidad, 0,6 semanas es el equivalente de 3 días.
Semanas remuneradas de la licencia parental para la madre (a la tasa de remuneración)	Duración en semanas de la licencia parental remunerada para la madre a la tasa del salario medio que se haya escogido.
Tasa de remuneración de la licencia parental (madre - % salario medio)	Tasa de las prestaciones monetarias de la licencia parental para la madre (en porcentaje del salario medio).
Semanas remuneradas de la licencia parental para el padre (a la tasa de remuneración)	Duración en semanas de la licencia parental para el padre remunerada a la tasa del salario medio que se haya escogido.
Tasa de remuneración de la licencia parental (padre - % salario medio)	Tasa de las prestaciones monetarias de la licencia parental para el padre (en porcentaje del salario medio).
Trabajadores independientes en empleo formal	
Semanas remuneradas de la licencia de maternidad (equivalente al 100% del salario medio)	Duración en semanas de la licencia de maternidad remunerada a una tasa del 100% del salario medio.
Semanas remuneradas de la licencia de paternidad (equivalente al 100% del salario medio)	Duración en semanas de la licencia de paternidad remunerada a una tasa del 100% del salario medio.
Semanas remuneradas de la licencia parental para la madre (a la tasa de remuneración)	Duración en semanas de la licencia parental remunerada para la madre a la tasa del salario medio que se haya escogido.
Tasa de remuneración de la licencia parental (madre - % salario medio)	Tasa de las prestaciones monetarias de la licencia parental para la madre (en porcentaje del salario medio).
Semanas remuneradas de la licencia parental para el padre (a la tasa de remuneración)	Duración en semanas de la licencia parental para el padre remunerada a la tasa del salario medio que se haya escogido.
Tasa de remuneración de la licencia parental (padre - % salario medio)	Tasa de las prestaciones monetarias de la licencia parental para el padre (en porcentaje del salario medio).
Trabajadores en empleo informal	
Semanas remuneradas de la licencia de maternidad (equivalente al 100% del salario mínimo)	Duración en semanas de la licencia de maternidad remunerada a la tasa del salario mínimo que se haya escogido.
Semanas remuneradas de la licencia de paternidad (equivalente al 100% del salario mínimo)	Duración en semanas de la licencia de paternidad remunerada a la tasa del salario mínimo que se haya escogido.
Semanas remuneradas de la licencia parental para la madre (% del equivalente al salario mínimo)	Duración en semanas de la licencia parental para la madre remunerada a la tasa del salario mínimo que se haya escogido.
Semanas remuneradas de la licencia parental para el padre (% del equivalente al salario mínimo)	Duración en semanas de la licencia parental para el padre remunerada a la tasa del salario mínimo que se haya escogido.
Tasa de remuneración de (cualquier) licencia (% del salario mínimo)	Tasa de la prestación monetaria de la licencia para los progenitores que trabajan en empleo informal (en porcentaje del salario mínimo).

Notas: (1) Las semanas remuneradas de la licencia parental (y de la licencia remunerada para los trabajadores en empleo informal) se miden "a la tasa de remuneración", es decir, a la tasa de remuneración que ha escogido el usuario. Fuente: Recopilación de los autores, adaptado del Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (2023).

Por ejemplo, el primer parámetro ("Semanas remuneradas de la licencia de maternidad (equivalente al 100% del salario medio)") representa la cuantía del derecho a licencia remunerada que una madre en empleo formal puede reclamar de la seguridad social o los sistemas públicos (excluyendo, por tanto, las licencias no remuneradas o remuneradas exclusivamente a cargo del empleador). Se mide en el equivalente al 100 por ciento del salario medio de los asalariados del país (para más detalles sobre cómo se calcula el salario medio, véase la sección 5.1). Por lo

tanto, si un país ofrece 14 semanas remuneradas al 67 por ciento de lo que gana una trabajadora, la herramienta asume que esto equivale a 9,4 semanas pagadas al 100 por ciento del salario medio, uno de los números que el usuario puede escoger en el menú desplegable. Si un país ofrece 18 semanas a un monto fijo de 800 UMnac (unidades de la moneda nacional) y el salario medio es de 1000 UMnac, ese monto se convierte a una proporción del salario medio (80 por ciento), de modo que las 18 semanas pagadas al 80 por ciento del salario medio equivalen a 14,4 semanas pagadas al 100 por ciento del mismo. Idéntica conversión se utiliza para tener en cuenta los topes de remuneración de la política de licencias si esos topes están por debajo del salario medio.

El mismo método se aplica en el cálculo de las semanas remuneradas de licencia de paternidad. Obsérvese que cuando la licencia de paternidad se mide en días laborables, se aplica la regla de cinco días laborables por semana para convertir los días en semanas, a menos que el país diga explícitamente otra cosa (por ejemplo, Finlandia cuenta seis días laborables por semana). Si un país menciona días consecutivos, la herramienta asume que son siete días por semana.

En el caso de la licencia parental, el cuadro 1 muestra que la herramienta ofrece al usuario la posibilidad de definir por separado su duración y su nivel de remuneración. Esto se debe a que el periodo de licencia parental que sigue a la licencia de maternidad suele conllevar tasas de remuneración más bajas. Los supuestos sobre las condiciones para acogerse a la licencia y los cálculos de las tasas de su remuneración son idénticos a los de las licencias de maternidad y de paternidad. Para reflejar la realidad de las tasas de utilización de la licencia parental, toda parte de ésta a la que pudiera acogerse uno u otro de los progenitores se asignó exclusivamente a la madre (véanse ejemplos en Koslowski *et al.* 2021).

El usuario puede o bien ver la norma actual que se aplica en el país escogido (en el sentido de la legislación de 2021 o en torno a ese año) o bien hacer una elección sobre el sistema que desea simular para cada parámetro de política del cuadro 1, para cada modalidad de empleo. Por definición, en el empleo informal no hay previsión alguna en materia de política de licencias basada en el seguro social.

El usuario puede escoger cualquier valor dentro del rango que se ofrece. Como ilustración de un paquete de políticas transformadoras, los escenarios de la OIT han aplicado los siguientes parámetros de política para garantizar que las licencias sean adecuadas y se disponga de tiempo suficiente para el cuidado de un hijo antes de que los servicios de AEPI tomen el relevo:

- un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad remuneradas al 67 por ciento del salario medio, pasando progresivamente a 18 semanas remuneradas al 100 por ciento (por ejemplo, 14 semanas en 2030 y 18 semanas en 2035).
- unos cuantos días de licencia de paternidad si no se contempla ninguno, y acercarse gradualmente al país con los mejores registros de la región,¹ para luego avanzar gradualmente hacia la equiparación de la licencia con la de las madres (por ejemplo, hacia 18 semanas al 100 por ciento del salario medio para cada progenitor).
- las personas en empleo informal reciben 14 semanas de licencia de maternidad y 0,6 semanas de licencia de paternidad pagadas al 100 por ciento del salario mínimo en 2030, y ninguna licencia parental. En 2035, ambos progenitores reciben 14 semanas con el salario mínimo.

Luego, el Simulador amplía progresivamente la licencia parental remunerada a ambos progenitores en empleo formal, cubriendo entre el 50 y el 100 por ciento del desfase restante en la política de cuidados infantiles (esto es, el tiempo que transcurre entre el final de la licencia adecuadamente remunerada y el comienzo de los servicios universales de AEPI). De la manera siguiente:

- para los países cuya meta para la licencia de maternidad sea de 14 semanas al 67 por ciento del salario medio, el cálculo de la licencia parental es el 50 por ciento del desfase restante tras el final de las licencias

¹ Los países de la región con mejores registros en materia de licencia de paternidad fueron (en equivalente al 100 por ciento del salario medio): África y Estados Árabes - Sudáfrica: 1,3 semanas; Asia y el Pacífico - Myanmar: 2,1 semanas; América - Venezuela: 2,8 semanas; Asia Central - Bulgaria: 2,7 semanas; Europa - España: 16 semanas. Obsérvese que para los países europeos de ingresos altos que no disponen de ninguna licencia de paternidad o parental remunerada para los padres (a saber, Malta e Israel), el escenario de la OIT para 2030 prevé 2,7 semanas al 100 por ciento del salario medio (tomando como referencia a Bulgaria) en lugar de solo 3 días, como ejemplo de más capacidad para avanzar más deprisa.

de maternidad y paternidad (suponiendo que no haya solapamiento entre ambas), remunerada al 67 por ciento del salario medio y dividido a partes iguales entre los progenitores;

- para los países cuya meta para la licencia de maternidad sea un mínimo de 18 semanas al 100 por ciento del salario medio, el cálculo de la licencia parental es hasta el 100 por ciento del desfase restante tras el final de las licencias de maternidad y paternidad (suponiendo asimismo que no hay solapamiento entre ambos), remunerada también al 67 por ciento del salario medio y dividida a partes iguales entre los progenitores, tendiendo progresivamente a cubrir, para 2035, el 100 por ciento del desfase en la política de cuidados infantiles.

Por ejemplo, en Marruecos el sistema actual prevé 14 semanas de licencia de maternidad, pagadas al 100 por ciento del salario medio hasta llegar a un tope, a través de la seguridad social. Le siguen a esto 52 semanas de licencia parental no retribuida (sin cuota del padre, por lo que se supone que corresponde íntegramente a la madre). Por lo tanto, el cálculo del total de la licencia remunerada para las madres es el equivalente de 14 semanas al 100 por ciento del salario medio ($=14 \times 100 + 52 \times 0$). Los padres reciben 3 días de licencia de paternidad retribuidos al 100 por ciento del salario medio (lo que equivale a 0,6 semanas de licencia de paternidad totalmente remunerada).

Por lo tanto, el escenario predeterminado por la OIT para Marruecos es:

- licencia de maternidad: 18 semanas al 100 por ciento del salario medio (la meta más alta, dado que la prestación ya cubre 14 semanas al 100 por ciento del salario medio);
- licencia de paternidad: 1,32 semanas al 100 por ciento del salario medio en 2030 (siguiendo los pasos del país con mejores registros de la región,² que es Sudáfrica), y después 18 semanas al 100 por ciento del salario medio para la meta de 2035;
- licencia parental para cada progenitor: 8 semanas al 67 por ciento del salario medio para cubrir en 2035, si se toma sin solapamiento, el 100 por ciento del desfase en cuidados infantiles.

El lector interesado puede ver las reglas exactas que se aplican a los escenarios de la OIT en el cuadro A.2 del Apéndice. Obsérvese que la herramienta parte del supuesto de que no hay ningún solapamiento entre las prestaciones por licencia de maternidad, de paternidad y parental a efectos del cálculo del desfase que hay que cubrir en la política de cuidados infantiles, aunque los países podrían permitir que haya cierto solapamiento entre las licencias de maternidad y paternidad. Los cálculos de la herramienta no se ven afectados por que en la práctica se den arreglos más flexibles, incluso en cuanto a los tramos de la licencia parental a tiempo parcial que acompañan al uso parcial de los servicios de AEPI.

Los parámetros por defecto del escenario de la OIT que se muestran constituyen la meta mínima a alcanzar por tipo de trabajador y por género, incluso para los países con prestación más generosa. En el caso de éstos, la herramienta preserva la prestación actual para mantener la conquista social conseguida y, en consecuencia, establece la inversión en cero.

4.2. Parámetros de política relativos a las pausas para la lactancia

El segundo grupo de parámetros de política se refiere al ofrecimiento de pausas remuneradas para la lactancia financiadas con cargo a la seguridad social obligatoria o a fondos públicos. En el recuadro 2 se detallan las principales definiciones y conceptos operativos para este ámbito de política.

► Recuadro 2. Definiciones y marcos de la OIT para las pausas para la lactancia

Las disposiciones sobre la lactancia ayudan a las mujeres a amamantar o a extraerse la leche en el lugar de trabajo durante un periodo tras su reincorporación al trabajo. El Convenio núm. 183 establece que las trabajadoras deberían tener derecho a una o varias interrupciones por día para la lactancia (o a una reducción

² Los países de la región con mejores registros en materia de licencia de paternidad fueron (en equivalente al 100 por ciento del salario medio): África y Estados Árabes - Sudáfrica: 1,3 semanas; Asia y el Pacífico - Myanmar: 2,1 semanas; América - Venezuela: 2,8 semanas; Asia Central - Bulgaria: 2,7 semanas; Europa - España: 16 semanas. Obsérvese que para los países europeos de ingresos altos que no disponen de ninguna licencia de paternidad o parental remunerada para los padres (a saber, Malta e Israel), el escenario de la OIT para 2030 prevé 2,7 semanas al 100 por ciento del salario medio (tomando como referencia a Bulgaria) en lugar de solo 3 días, como ejemplo de más capacidad para avanzar más deprisa.

diaria del tiempo de trabajo), que deberían contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. La legislación y la práctica nacionales determinarán el período en el que autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo (artículo 10).

La herramienta modela las políticas de licencia para cuidados que se pagan exclusivamente con cargo al seguro social o a fondos públicos, a fin de garantizar la universalidad de la cobertura. Por lo tanto, no se consideran financiados los periodos de licencia o las pausas para la lactancia que pagan los empleadores.

Fuente: Convenio núm. 183, artículo 10(1-2).

El gráfico 3 muestra la interfaz de la herramienta para escoger los parámetros relativos a las pausas para la lactancia

► **Gráfico 3. Interfaz de la herramienta: Pausas para la lactancia**

Pausas para la lactancia

	Uganda en 2019	Su escenario
Minutos por día (equivalente a 100% del salario medio) - formal ⓘ	0	60 ▼
Minutos por día (equivalente a % del salario mínimo) - informal ⓘ	0	60 ▼
Tasa de remuneración (% del salario mínimo.) - informal ⓘ	0	100% ▼

Fuente: Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (2023). Disponible en: <https://www.ilo.org/globalcare/>.

► **Cuadro 2. Parámetros del usuario relativos a las pausas para la lactancia**

Minutos al día (equivalente a 100% del salario medio) - formal	Duración total diaria en minutos de la pausa de lactancia para las mujeres en empleo formal que se remunera a una tasa del 100 por ciento del salario medio.
Minutos al día (equivalente a % del salario mínimo) - informal	Duración total diaria en minutos de la pausa de lactancia para las mujeres en empleo informal que se remunera a la tasa del salario mínimo que se escoja.
Tasa de remuneración (% del salario mínimo) - informal	Tasa de remuneración para las personas en empleo informal (en porcentaje del salario mínimo). ⁽¹⁾

Nota: (1) El equivalente del umbral de pobreza es el nivel específico de cada país de su umbral de pobreza convertido en porcentaje del salario mínimo. Véanse las fuentes en la sección 5.1. Fuente: Recopilación de los autores, adaptado del Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (2023).

Los datos relativos a la prestación actual, recopilados también por la OIT (OIT, 2022), muestran que, de los 82 países abarcados por la herramienta, solo España, Croacia y Eslovenia contaban con una prestación basada en el seguro social para las pausas para la lactancia. La legislación de la mayoría de los demás países contemplaba tales pausas, aunque pagadas por los empleadores. Se consideró, por tanto, que esos países no ofrecían pausas remuneradas.

Aunque el usuario puede escoger entre diferentes valores propuestos, los escenarios de referencia de la OIT han tomado en consideración 6 meses de pausas para la lactancia de 60 minutos al día (pagadas al 100 por ciento del salario medio para las personas que trabajan en empleo formal y al equivalente del salario mínimo para las que trabajan en empleo informal), en línea con las normas internacionales para proporcionar una o más pausas diarias remuneradas para la lactancia (véase el recuadro 2). El periodo de 6 meses recoge el periodo recomendado de lactancia materna exclusiva (OMS, 2021), junto con la continuación de una lactancia materna complementaria adecuada hasta 2 años y más allá después del periodo de 6 meses. También recoge las disposiciones dominantes en la legislación nacional, ya que 109 países reconocen el derecho a pausas diarias para la lactancia durante seis meses o más (OIT, 2022).

4.3. Parámetros de política relativos a la atención y educación de la primera infancia

Como se explica en el recuadro 3, la herramienta modela los servicios de atención y educación de la primera infancia (AEPI) como basados en centros. En la práctica, para responder a las diferentes circunstancias nacionales, el usuario tiene la posibilidad de construir un sistema que combine diferentes niveles de entornos basados en centros y en la comunidad (afines a guarderías a domicilio autorizadas), escogiendo la proporción de educadores de la primera infancia para cada grupo de edad (DEPI y preprimaria), respectivamente.

► Recuadro 3. Marcos internacionales y de la OIT y conceptos operativos esenciales relacionados con la educación y la atención de la primera infancia (AEPI)

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) exige el desarrollo de servicios y medios de asistencia a la infancia entre las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores que tienen necesidades de cuidados. Según la Recomendación núm. 165 conexas, los servicios de cuidados infantiles también deberían desarrollarse con arreglo a disposiciones flexibles y satisfacer las necesidades de niños de diferentes edades, así como las necesidades y preferencias de los trabajadores con responsabilidades familiares. Además, tales servicios deberían ser adecuados y suficientes y prestarse gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador (párrafos 24; 25).

Los servicios y programas de atención y educación de la primera infancia (AEPI) se clasifican, a grandes rasgos, en dos tipos: 1. programas de desarrollo educacional de la primera infancia (DEPI), diseñados para niños de 0 a 2 años de edad; y 2. programas de educación preprimaria, diseñados para niños desde los 3 años de edad hasta el inicio de la educación primaria (OIT 2018a).

Según las directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia, a efectos del simulador estos programas *"suelen impartirse a un grupo de niños en la escuela o en cualquier otro tipo de institución reconocida (por ejemplo, en un centro, comunidad o en el hogar), con exclusión de las modalidades de educación exclusivamente privadas que se dispensan en el ámbito familiar que pueden tener un propósito definido pero no son curriculares (por ejemplo, la atención y la educación informal dispensadas por los padres, familiares, amigos o trabajadores domésticos)"* (OIT 2014).

El personal de la AEPI comprende, entre otros, a: a) todos los maestros y educadores que poseen las calificaciones pedagógicas definidas por la autoridad educativa competente para su categoría laboral específica, y que se encargan de actividades de aprendizaje, educación y atención destinadas a niños de corta edad; b) gestores o dirigentes (personal que gestiona o dirige un lugar de trabajo del sector por cuenta propia, o por cuenta de un empleador; pueden estar además contratados o no para enseñar o participar en actividades de apoyo al aprendizaje); c) especialistas profesionales, trabajadores del cuidado, niñeras y demás personal auxiliar con calificaciones profesionales acordes con las disposiciones nacionales o subnacionales de certificación; d) auxiliares pedagógicos y personal análogo que proporcionan apoyo pedagógico al personal calificado. A efectos del simulador, se modelizan las inversiones en las categorías a) y d), así como en "otro personal" (véase el cuadro 3).

Las Directrices de la OIT de 2014 también indican que la remuneración del personal de la AEPI *"debería fijarse en el mismo nivel que la de un puesto de trabajo equivalente de la educación primaria sujeto a requisitos de calificación y competencia similares, según el comparador de profesiones, a través de escalas salariales diferentes o unificadas; d) los niveles de remuneración deberían corresponder a las responsabilidades del puesto de trabajo (competencias y calificaciones profesionales requeridas), tal como se establece en las descripciones de puesto definidas objetivamente mediante la evaluación sistemática del trabajo que ha de realizarse; e) la igualdad de remuneración entre el personal masculino y el personal femenino por un trabajo de igual valor"* (OIT 2014). Recomendaciones similares sobre los niveles de remuneración fueron adoptadas por la Conferencia Mundial sobre Atención y Educación de la Primera Infancia en la Declaración de Tashkent y los compromisos de acción para transformar la atención y educación de la primera infancia (2022), en la que se establece que *"los salarios y las condiciones de trabajo del personal de la AEPI deberían ser como mínimo equiparables a los de los maestros de educación primaria, y las condiciones contractuales deberían ser estables y ofrecer vías para avanzar en la profesión. Promover la organización y la*

representación del personal de la AEPI, así como su derecho a participar en el diálogo social y la negociación colectiva, puede desempeñar un importante papel en la promoción del trabajo decente para el personal de la AEPI" (UNESCO 2022).

Por lo tanto, con el objetivo de asegurar una AEPI accesible y de calidad para todos, la herramienta solo modela la prestación institucionalizada de cuidados infantiles en centros o en entornos comunitarios (cuidadores profesionales a domicilio) para los dos grupos de edad antes mencionados. La herramienta también asume que los servicios de AEPI son gratuitos en el lugar de uso, en el sentido de que la cuantía de fondos públicos invertidos en el sistema cubre todos los costos para su funcionamiento. Por último, para garantizar tanto el trabajo decente como la alta calidad de la AEPI, el simulador tiene en cuenta el número, la remuneración y la calificación de los trabajadores de la AEPI de conformidad con las directrices anteriores.

Fuente: Convenio núm. 156; Recomendación núm. 165; OIT, 2014; OIT, 2018a; OIT, 2022; UNESCO, 2022.

Se parte de que la titulación de los educadores de la primera infancia es de licenciatura o la misma que la de los maestros de educación primaria, respetando las particularidades nacionales. Por lo tanto, los parámetros de política del usuario que se muestran en el cuadro 3 ofrecen un rango limitado de niveles de remuneración para los educadores, en proporción con los salarios de los maestros o docentes de educación primaria. Las fuentes de los datos y la imputación correspondiente a los salarios de los docentes de educación preprimaria y primaria se explican en la sección 5.1 (salario de referencia para los docentes). Se presupone que el nivel de calificación de los educadores auxiliares de primera infancia es inferior al de los educadores de primera infancia, lo que se refleja en su nivel de remuneración. Su formación les permite adquirir competencias para la pedagogía y el desarrollo infantiles a un nivel equivalente a uno o dos cursos de educación postsecundaria.

► **Gráfico 4. Interfaz de la herramienta: atención y educación de la primera infancia**

Atención y educación de la primera infancia (AEPI)

	Camboya en 2019	Su escenario
% de niños en DEPI ⓘ	-	50% ▼
% de niños en preprimaria ⓘ	24%	90% ▲
Horas semanales por niño en la DEPI ⓘ	-	40% ▲
Horas semanales por niño en preprimaria ⓘ	-	50%
Ratio de niños por personal (DEPI) ⓘ	-	60%
Ratio de niños por personal (preprimaria) ⓘ	33,3	67%
Nivel de remuneración de educadores de la primera infancia (% salario de maestros de primaria) ⓘ	-	75%
Nivel de remuneración de educadores auxiliares de la primera infancia (% del salario mínimo) ⓘ	-	90%
Proporción de educadores de la primera infancia en la DEPI ⓘ	-	100%
Proporción de educadores de la primera infancia en preprimaria ⓘ	-	120% ▼
Otro tipo de personal (en % de niños) ⓘ	-	40% ▼
		75% ▼
		4% ▼

Fuente: Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (2023). Disponible en: <https://www.ilo.org/globalcare/>.

► Cuadro 3. Parámetros del usuario relativos a la política de AEPI

% de niños en DEPI	Porcentaje de niños de 0 a 2 años de edad matriculados en servicios de desarrollo educacional de la primera infancia (DEPI).
% de niños en preprimaria	Porcentaje de niños de 3 o más años de edad matriculados en servicios de educación preprimaria.
Horas semanales por niño en la DEPI	Horas semanales de apertura de los servicios de desarrollo educacional de la primera infancia para niños de 0 a 2 años de edad.
Horas semanales por niño en preprimaria	Horas semanales de apertura de los servicios de educación preprimaria para niños de 3 o más años de edad.
Ratio de niños por personal (DEPI)	Número de niños por personal (promediado entre educadores de la primera infancia con un nivel de calificación igual al de los maestros de primaria o con las calificaciones pedagógicas fijadas por la autoridad nacional/subnacional competente y educadores auxiliares de la primera infancia) en servicios de desarrollo educacional de la primera infancia para niños de 0 a 2 años de edad.
Ratio de niños por personal (preprimaria)	Número de niños por personal (promediado entre educadores de la primera infancia con un nivel de calificación igual al de los maestros de primaria o con las calificaciones pedagógicas fijadas por la autoridad nacional/subnacional competente y educadores auxiliares de la primera infancia) en servicios de educación preprimaria para niños de 3 o más años de edad.
Nivel de remuneración de los educadores de la primera infancia (% del salario de los maestros de primaria)	Nivel de remuneración de los educadores de la primera infancia con un nivel de calificación igual al de los maestros de primaria o con las calificaciones pedagógicas fijadas por la autoridad nacional/subnacional competente como porcentaje del salario de los maestros de primaria.
Nivel de remuneración de los educadores auxiliares de la primera infancia (% del salario mínimo)	Nivel de remuneración de los educadores auxiliares de la primera infancia y personal asimilado que presta apoyo pedagógico al personal cualificado, en porcentaje del salario mínimo.
Proporción de educadores de la primera infancia en DEPI	Proporción de maestros y educadores con un nivel de calificación igual al de los maestros de primaria o con las calificaciones pedagógicas fijadas por la autoridad nacional/subnacional competente entre los educadores que interactúan con niños en servicios de desarrollo educacional de la primera infancia para niños de 0 a 2 años de edad.
Proporción de educadores de la primera infancia en preprimaria	Proporción de maestros y educadores con un nivel de calificación igual al de los maestros de primaria o con las calificaciones pedagógicas fijadas por la autoridad nacional/subnacional competente entre los educadores que interactúan con niños en servicios de educación preprimaria para niños de 3 o más años de edad.
Otro tipo de personal (en % de niños)	Otros miembros del personal del centro que no interactúan directamente con niños (es decir, que no cuentan en los ratios entre niños y personal), como personal de limpieza, mantenimiento, gestión, cocina. La proporción viene dada como porcentaje de niños en el centro.

Fuente: Recopilación de los autores, adaptado del Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (2023).

Los datos relativos a la prestación "actual" (es decir, de 2019) de servicios de AEPI, desglosados según los indicadores que figuran en el cuadro 3, no siempre están armonizados de manera sistemática ni disponibles para los 82 países que abarca la herramienta y solo se muestran a título indicativo. Por ejemplo, los datos sobre la proporción de niños matriculados en DEPI o preprimaria se basan en EU-SILC para los países de Eurostat (Eurostat, s.f.), a partir de preguntas sobre el cuidado formal no parental de niños en cada grupo de edad, que puede incluir cuidadoras y cuidadores de niños registrados (cuidados de día en familia). En cambio, para los países no incluidos en Eurostat y de los que solo se dispone de datos partiendo de la base de datos sobre educación de la OCDE (OCDE, s.f.) o de la base de datos del UIS de la UNESCO (UIS, s.f.), el foco se pone únicamente en los centros educativos (prestación basada en centros). Además, muchos países solo disponían de datos para niños de preprimaria y, en el caso de los datos solo disponibles en el UIS de la UNESCO (s.f.), las tasas de matriculación eran brutas, sobreestimando con ello el número de niños que están en la edad en que se espera que se matriculen en el centro correspondiente. Por ejemplo, en las tasas brutas de matriculación en escuelas de preprimaria el numerador cuenta todos los niños matriculados en entornos de preprimaria, incluso si algunos de esos niños son de edad inferior a

la esperada (o superior a ella, y deberían estar en la escuela primaria), mientras que el denominador solo cuenta la población de niños del grupo de edad en cuestión (por ejemplo, niños de 3 a 5 años de edad).

Los datos sobre horarios de apertura y ratios entre niños y personal que cuentan tanto maestros como auxiliares solo están disponibles para los países de Eurostat. Los datos de otros países sobre ratios entre niños y personal, tomados o bien de la OCDE (s.f.) o bien del UIS de la UNESCO (s.f.), se refieren a ratios de niños por maestro (lo que la herramienta denomina educadores de la primera infancia). Un ratio de 10 podría significar que hay 10 niños por maestro y que éste es la única persona presente. También podría significar que los datos solo cuentan a los maestros presentes, pero no a los educadores auxiliares de la primera infancia. Así que bien podría haber otra persona presente (un educador auxiliar de la primera infancia, como se les denomina en la herramienta), lo que significaría que el ratio entre niños y personal es en realidad de 5 niños por miembro del personal, pero que solo el 50 por ciento del personal está compuesto por educadores de la primera infancia, con titulación de licenciatura. Por tanto, el indicador de "% de educadores de la primera infancia" (sustitutivo de "maestros") es del 100 por ciento en algunos países para los que solo se disponía de datos sobre ratios entre niños y maestros. Ese indicador debería entenderse como el ratio de niños por maestro, no el ratio de niños por cualquier miembro del personal que interactúe directamente con ellos, ya que en la práctica no todos los miembros del personal son maestros/educadores de la primera infancia. Una vez más, estos indicadores solo deben ser vistos como descripciones provisionales e incompletas de los sistemas actuales en determinados aspectos clave.

Solo para algunos países de la OCDE se dispone de datos sobre los niveles de remuneración de los educadores de la primera infancia (tomados como nivel de remuneración de los maestros de preprimaria), y no hay datos internacionales disponibles para el nivel de remuneración de los educadores auxiliares de la primera infancia, salvo en los casos de Noruega, Suecia y Dinamarca (Noruega, s.f.; Suecia, s.f.; Dinamarca, s.f.). Estos tres países también tenían datos más detallados sobre la proporción de educadores de la primera infancia y educadores auxiliares de la primera infancia (Noruega, s.f.; Suecia, s.f.; Dinamarca, s.f.; y Jensen, 2017).

No se dispone de datos sobre la proporción de otro tipo de personal (cocineros, limpiadores, etc.) en las actuales instalaciones formales, aunque estudios de países específicos como Turquía y el Reino Unido sugieren que la proporción es de alrededor del 4 por ciento y el 6 por ciento (véanse Kim *et al.*, 2019 y De Henau, 2022b, respectivamente), lo que determinó el rango de valores entre los que el usuario debía escoger.

El cuadro A.4 del Apéndice muestra los parámetros de la política relativa a la AEPI que se han retenido para los escenarios de la OIT de 2030 y 2035.

4.4. Parámetros de política relativos a los cuidados de larga duración

En el caso de los servicios de cuidados de larga duración (CLD), el modelo que se asume está basado predominantemente en la comunidad (incluido el apoyo y la asistencia a domicilio), aunque los cuidados en residencias pueden considerarse una prolongación de los que están basados en la comunidad (en un continuo de disposiciones para el alojamiento), a menudo para personas cuyas necesidades de cuidados son mayores. Como es difícil modelar la combinación correcta de prestación de cuidados comunitarios y en residencias, la herramienta presupone un modelo híbrido de apoyo y cuidados continuos, pero no pretende calcular las inversiones en construcciones, poniendo implícitamente el foco en el apoyo y cuidados comunitarios sin excluir a quienes tienen necesidades mayores. Ignorar las inversiones en alojamiento y comida (a veces denominadas "hoteleras") de los cuidados en residencias también se corresponde con muchos modelos de financiación en los que la financiación pública se centra en el componente del "cuidado" (es decir, la ayuda para actividades de la vida diaria), dejando a cargo del usuario los costes de alojamiento, o subvencionando éstos a los residentes de rentas inferiores como parte de otros regímenes de protección de la seguridad social (ayudas para el alojamiento) (véase Lipszyc *et al.*, 2012, para más información). En el recuadro 4 se detallan los principales marcos internacionales, definiciones y conceptos operativos correspondientes a este ámbito de política.

► Recuadro 4. Marcos internacionales y de la OIT y conceptos operativos clave relacionados con los servicios de cuidados de larga duración

El Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, exhortan a que se adopten medidas para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación comunitaria, así como para desarrollar o promover servicios comunitarios, como "servicios y medios de ayuda familiar" en relación con otros miembros de su familia inmediata que necesiten su asistencia o apoyo. Por consiguiente, los servicios de apoyo y cuidados de larga duración son medidas esenciales tanto para garantizar el derecho de las personas mayores a un envejecimiento saludable y a personas con discapacidades a tener una vida independiente, así como para permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto mujeres como hombres, ejerzan su derecho al empleo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre la vida laboral y familiar.

Las normas internacionales del trabajo sobre seguridad social exigen, entre otras cosas, aplicar los principios de universalidad de la protección basada en la solidaridad social, servicios públicos centrados en la persona, de alta calidad, accesibles y asequibles, adecuación, previsibilidad y derecho a las prestaciones prescrito en la legislación nacional, así como solidaridad en la financiación (OIT 2022). La OIT y la OMS también recomendaron que los gobiernos, sin necesidad de que presten la totalidad de los servicios, asuman la *"responsabilidad general y principal"* de asegurar el funcionamiento de los servicios de cuidados de larga duración de modo que se garanticen unos cuidados de larga duración integrados que sean apropiados, asequibles, accesibles y respetuosos de los derechos de las personas mayores y de los cuidadores por igual (OIT 2018a; OMS 2017).

Los servicios de cuidados de larga duración incluyen la ayuda o la asistencia a personas mayores, adultos y niños con limitaciones funcionales para que puedan realizar actividades de la vida diaria (cuidado personal), como bañarse y alimentarse, así como actividades que son determinantes para el cuidado personal, como mantener el hogar limpio, cocinar, ocuparse de tareas administrativas o socializar y posibilitar la participación en el empleo y la sociedad sin discriminación. Normalmente, los servicios de cuidados de larga duración también comprenden ayuda médica básica. Estos servicios los prestan tanto el personal de enfermería como profesionales no sanitarios, incluyendo a asistentes personales o trabajadores del cuidado personal, así como trabajadoras y trabajadores domésticos.

Es importante reconocer que las limitaciones funcionales pueden ser consecuencia de una discapacidad o del proceso de envejecimiento. La discapacidad es un concepto complejo, dinámico y multidimensional, con un componente tanto médico como social. Es un término que engloba los impedimentos y las limitaciones de la actividad y de la participación, y alude a las diversas barreras que pueden deberse a la interacción entre una persona con impedimentos de larga duración (físicos, mentales, intelectuales o sensoriales) y los factores (ambientales y personales) que determinan el contexto de esa persona. La "dependencia de cuidados" es una dependencia funcional y se diferencia de la "discapacidad" en que este último concepto se basa en la relación entre determinado impedimento y los obstáculos ambientales y culturales que impiden la participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en la sociedad. Cabe señalar que no todas las personas con discapacidad tienen una dependencia de cuidados, mientras que todas ellas tienen derecho a una vida independiente y a optar por, y acceder a, diferentes tipos de servicios, incluida la asistencia personal, como se establece la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Los servicios de cuidados de larga duración pueden prestarse en entornos basados en la comunidad o en entornos institucionales de residencias. Los cuidados basados en la comunidad aluden a todas las modalidades de cuidados que no requieren que las personas mayores o las personas con discapacidad y con dependencia de cuidados residan permanentemente en un entorno institucional de prestación de cuidados; comprenden los cuidados a domicilio, los centros comunitarios y los centros de día. Los servicios institucionales de cuidados en residencias son los que se prestan en centros de asistencia para la vida y residencias de ancianos. Además, los cuidados de respiro proporcionan cuidados de corta duración con el fin de aliviar a las cuidadoras y los cuidadores no remunerados. Pueden tener lugar tanto en el domicilio de las personas como en centros de la comunidad y de día o en residencias.

Los servicios de cuidados de larga duración pueden prestarse en especie o en efectivo (o una combinación de ambos). En el primer caso, las personas mayores beneficiarias reciben servicios del sector público, organizaciones

sin fines de lucro o de proveedores privados, o de una combinación de ambos, compensados total o parcialmente por el Estado (a través de sistemas no contributivos o contributivos, como los seguros sociales). En el segundo caso (regímenes de prestaciones en efectivo para cuidados), los beneficiarios reciben transferencias que pueden gastar en servicios de cuidados de larga duración prestados por personal cuidador remunerado (en el hogar o en instituciones), o bien utilizarlas como consideren oportuno, incluso para compensar los servicios de cuidados no remunerados prestados por familiares. La herramienta modela únicamente los servicios en especie, es decir, la inversión de prestar servicios de cuidados directamente y no el efectivo que podría transferirse a los usuarios para compensar al personal cuidador no remunerado. Se espera que esta modalidad permita más a las mujeres, que cubren la mayor parte de las necesidades de cuidados de larga duración, seguir vinculadas al mercado de trabajo ganando más. Sin embargo, la herramienta presupone que entre las dos modalidades de prestación (en especie y en efectivo) las inversiones y los efectos en el empleo serían iguales, siempre y cuando el trabajador de cuidados de larga duración al que se compensa reciba una paga, una formación, y condiciones de trabajo adecuadas. La herramienta también presupone que los servicios de cuidados de larga duración son gratuitos en el lugar de su uso, en el sentido de que la cuantía de los fondos públicos invertidos en el sistema cubre todos los costes de su funcionamiento.

Fuente: OIT 2018a; OIT 2022; OMS 2017.

El gráfico 5 y el cuadro 4 resumen los principales parámetros de entrada de la política que el usuario puede elegir.

Se tienen en cuenta tres grupos de edad, pero solo se pide al usuario que seleccione parámetros para los dos grupos de edad de adultos (15 a 64 años y 65 o más años), como los ratios de beneficiarios por cuidador (número de quienes reciben cuidados por trabajador de cuidados personales de larga duración y demás trabajadores de CLD). Se presupone que el personal de cuidados a la infancia constituye una proporción fija del personal de cuidados para adultos (véanse los parámetros fijos en la sección 4).

Obsérvese que los "demás trabajadores de CLD" son aquellos que ayudan a los trabajadores del cuidado personal o que prestan cuidados indirectos de apoyo, por ejemplo, para tareas domésticas como la limpieza y la preparación o la entrega de comidas, que o no tienen cualificación profesional o ésta es inferior a la de los trabajadores principales del cuidado personal, lo que se refleja en el nivel de remuneración. En la práctica, el sistema puede ser más complejo, prestando diferentes tareas las mismas o diferentes personas. La cuestión es que el usuario puede seleccionar la proporción de trabajadores del cuidado personal en las entradas relativas a la política sobre todo como forma de diversificar la composición de cualificaciones del personal del sistema de CLD. Con ello se pretende reflejar las diferentes circunstancias nacionales y la progresividad de un enfoque encaminado a la creación de una mano de obra cualificada con trabajo decente de cuidados. Por ejemplo, en el escenario de la OIT para 2035, el sistema simulado de CLD de los países de ingresos medios superiores e ingresos altos asume que el 100 por ciento del personal de CLD está compuesto por trabajadores del cuidado personal (que prestan cuidados personales tanto directos como indirectos), mientras que en el sistema de los países de ingresos medios inferiores e ingresos bajos se asume que el 67 por ciento del personal de CLD está compuesto por trabajadores del cuidado personal y el 33 por ciento por otros trabajadores de CLD, lo que da lugar a una mezcla de calificaciones y niveles de remuneración, a fin de reflejar el mayor esfuerzo de inversión en aptitudes profesionales que hace falta en estos países.

► **Gráfico 5. Interfaz de la herramienta: Cuidados de larga duración**

Cuidados de larga duración (CLD)

	Austria en 2019	Su escenario
Ratio de beneficiarios por cuidador (15-64 años) ⓘ	-	2.50 ▲
Ratio de beneficiarios por cuidador (65+ años) ⓘ	3.48	0.00 2.50
Porcentaje trabajadores del cuidado personal (% de trabajadores CLD) ⓘ	-	3.00 3.48
Nivel de remuneración de los trabajadores del cuidado personal (% salario del personal de enfermería) ⓘ	-	4.00
Nivel de remuneración de otros trabajadores CLD (% del salario mínimo) ⓘ	-	120% ▼

Fuente: Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (2023). Disponible en: <https://www.ilo.org/globalcare/>.

► Cuadro 4. Parámetros de usuario de la política CLD

Ratio de beneficiarios por cuidador (15-64 años)	Número de beneficiarios de cuidados de entre 15 y 64 años por trabajador de CLD equivalente a tiempo completo (ETC).
Ratio de beneficiarios por cuidador (65+ años)	Número de beneficiarios de cuidados de 65 o más años por trabajador de CLD equivalente a tiempo completo (ETC).
Porcentaje trabajadores del cuidado personal (% de trabajadores CLD)	Porcentaje de trabajadores del cuidado personal (con las cualificaciones profesionales fijadas por la autoridad nacional/subnacional competente) entre los trabajadores de CLD.
Nivel de remuneración de los trabajadores del cuidado personal (% del salario del personal de enfermería)	Nivel de remuneración de los trabajadores del cuidado personal con la cualificación profesional fijada la autoridad nacional/subnacional competente como porcentaje del salario del personal de enfermería.
Nivel de remuneración de otros trabajadores CLD (% del salario mínimo)	Nivel de remuneración de otros trabajadores de CLD como porcentaje del salario mínimo.

Fuente: Recopilación de los autores, adaptado del Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (2023).

A excepción de los ratios de beneficiarios de cuidados por cuidador entre los mayores de 65 años, ninguno de los demás indicadores tiene información que pudieran encontrarse sobre los sistemas actuales. Los supuestos que se han formulado para derivar un rango plausible de ratios y proporción de trabajadores del cuidado personal y demás trabajadores de CLD se basan en países de altos resultados de los que se dispone de datos obtenidos de diferentes fuentes y también en estudios anteriores tales como OIT (2018a) y Lipszyc *et al.* (2012). Solo se dispone de datos sobre la prestación actual de CLD y los ratios de beneficiarios de cuidados por cuidador (medidas como el número de beneficiarios de CLD mayores de 65 años por trabajador de CLD en ETC) para 16 países, procedentes de la base de datos sobre salud de la OCDE (OCDE, s.f.). Alrededor de 11 de estos países arrojaban un ratio de menos de 3 beneficiarios de cuidados por trabajador de CLD. Además, véase en la sección 5.1 cómo se calcula la prevalencia por edad de la discapacidad cómo una variable de referencia para obtener los cálculos (determinada proporción de la cual se utiliza como representativa de la prevalencia de necesidades de cuidados).

Los datos sobre los salarios de los trabajadores del cuidado personal también son escasos, así que la herramienta utiliza una proporción de los salarios del personal de enfermería basada en datos de los países nórdicos, en los que los salarios de los trabajadores del cuidado personal en Dinamarca, Noruega y Suecia eran aproximadamente el 75 por ciento de los salarios del personal de enfermería, según su base nacional de datos estadísticos (Dinamarca, s.f.; Noruega, s.f.; Suecia, s.f.). Véanse en la sección 5.1 los datos sobre los salarios del personal de enfermería y sobre imputaciones.

El cuadro A.5 del Apéndice muestra los parámetros de política seleccionados para los escenarios de la OIT de 2030 y 2035.

5. Supuestos fijos de los parámetros de política

Los supuestos que fijan el valor de algunos parámetros de política hacen falta para completar la información que necesita el Simulador. Para estos parámetros no se requiere una intervención específica de la persona usuaria, bien por las dificultades que entrañaba calcular un rango plausible en todos los países, o porque dicho rango era muy limitado. Se formularon algunos juicios normativos, como la decisión de mantener las semanas de apertura para la prestación de la AEPI en una cifra constante de 52 semanas en todos los países, aun cuando sabemos que el sistema vigente en algunos de ellos es que funcionen solo durante el periodo escolar. Esto se debe principalmente a que los progenitores necesitan servicios de cuidado infantil también durante las vacaciones escolares.

Otro supuesto general, con respecto a los servicios de AEPI y de CLD, es que son gratuitos en el uso en el sentido de que la cuantía de los fondos públicos que se invierten en el sistema cubre todos los costes de su funcionamiento. Esto no significa que la herramienta imponga determinado modelo privado o público que se deba seguir (por ejemplo, subvenciones públicas a proveedores privados o un sistema de gestión pública con empleados públicos), ni tampoco es necesario especificar el nivel principal de su organización (nacional o local). Corresponde a cada usuario tomar la decisión en base al diálogo social en sus países y a consultas con proveedores y beneficiarios de los cuidados. No obstante, se parte de que la inversión que se necesita sería equivalente en cualquiera de las dos configuraciones, siempre que los parámetros sean los mismos. En efecto, la herramienta muestra un modelo basado en normas y en derechos, no en su aplicación práctica. Sin embargo, debido al modelo público de financiación, no se ha hecho ninguna previsión para márgenes de beneficio en el funcionamiento de los servicios.

El cuadro 5 resume los principales parámetros fijos y su justificación.

► Cuadro 5. Parámetros fijos comunes a todos los países y años para el cuidado infantil y los cuidados de larga duración

	Valor asumido	Justificación
Cuidado infantil		
Días de apertura por semana	5	Suponiendo una semana laboral de 5 días
Semanas de apertura por año	52	Más generoso que solo durante el curso escolar
Semanas remuneradas al personal	52	Lo habitual
Núm. de niños por centro/comunidad	50	Puede ser cualquier otra cifra (véase De Henau 2022a) (no afecta a los cálculos)
Remuneración a otro personal (como % del salario docente)	50% o el salario medio, si éste es mayor	Salario plausible de limpiadores, cocineros, etc. (en torno al salario mínimo, que es de alrededor del 50% del salario medio, representativo del salario de los docentes en muchos de los países de la simulación).
Personal de formación (por educador de la primera infancia y educadores auxiliares)	0,006	Sobre la base de una duración anualizada de grado de 3 años con 25 alumnos por formador, a renovar al cabo de 20 años (=3/25/20) ⁽¹⁾
Horas extras (sin contacto)	0,24	Véase De Henau (2022a, b) (vacaciones/enfermedad/licencias para el cuidado de los hijos e hijas, otras protecciones laborales y sociales y tiempo sin contacto)
Horario de tiempo completo	40	Media a grandes rasgos de todos los países (se utiliza una sola cifra para simplificar); también se utiliza para los CLD.
Gastos generales (gastos no relacionados con el personal, por ejemplo, comidas, servicios, mantenimiento, material didáctico) en % de los gastos de personal	33% (50% en 2030 para los países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores)	33% atendiendo a varios estudios (véase la discusión al respecto en De Henau (2022a) para todos los países en 2035). El supuesto del 50% en 2030 para los países de ingresos bajos (grupo 2) obedece a reflejar las diferentes circunstancias nacionales (en relación con 2035).

	Valor asumido	Justificación
Cuidados de larga duración		
Fracción de personas con necesidades de cuidado entre personas con discapacidad (de 15 a 64 años) necesitados de cuidados o ayuda	0,5 ⁽²⁾	Calibrado en los países de Eurostat para que coincida con la proporción de personas de 15 a 64 años con limitaciones graves utilizando EU-SILC (Eurostat, s.f.)
Fracción de personas con necesidades de cuidados entre personas con discapacidad mayores de 65 o más años necesitados de cuidados	0,6 ⁽³⁾	Basado en datos medios de Noruega y Suecia de la base de datos de salud de la OCDE (OCDE, s.f.) y datos de EU-SILC (Eurostat, s.f.)
Empleados ETC para 0 a 14 años (% del personal para 15 a 64 años)	25%	Basado en el ratio de la OMS (2011) entre la discapacidad en niños y la discapacidad en adultos.
Enfermeros a domicilio (por persona de 65+ años por año)	0.0029	Visita de 3 horas dos veces al año suponiendo que la enfermera o enfermero ETC trabaje 40 horas por semana ($=1/(40/3 \times 26)$)
Personal de formación (por personal CLD)	0.004	Formación de 2 años que se extiende durante 20 años (25 alumnos por formador) ($= 2/20/25$) ⁽¹⁾
Gastos generales (inversiones no relacionadas con el personal) en % del costo salarial	33% (50% en 2030 para los países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores)	Igual que el supuesto de servicios AEPI

Nota: (1) se parte de 20 años como duración potencial de la carrera profesional en la educación (justo por encima de la media de 16 años de experiencia docente y 2-3 años de otro tipo de experiencia educativa en algunos países de la OCDE (OCDE, 2021). Se asume una duración similar de la carrera de los trabajadores del cuidado personal. (2) Valores específicos para Dinamarca, Suecia, Noruega y los Países Bajos (rango mayor basado en Suecia, 0,55). (3) Valores específicos para Dinamarca, Suecia, Noruega y los Países Bajos (rango mayor basado en Suecia, 0,65). Fuente: Recopilación de los autores, basados en De Henau, 2022a, b, Eurostat, n.d., OCDE, n.d., y OMS 2011.

6. Base de datos

El tercer elemento que alimenta los cálculos de cada ámbito de política, tal y como se ilustra en el gráfico 1, es la base de datos recopilada. Todos los datos se basan en fuentes secundarias (utilizando una mezcla de bases de datos públicamente disponibles en Internet y el repositorio de microdatos de la OIT). Sin embargo, fue necesario hacer algunas imputaciones para rellenar los valores que faltaban y/o armonizar distintas fuentes para distintos países. Además, puesto que la herramienta proyecta los escenarios de política a 2030 y a 2035, hubo que proyectar algunos de los datos. El año de referencia para la mayoría de los datos es 2019, escogido como la situación previa a la COVID (y porque en el momento de la recopilación de datos en 2021, este era el año más reciente disponible). En las secciones siguientes se explica cómo se calcularon, armonizaron e imputaron algunos de los datos de entrada, y cómo fue necesario proyectar al año del escenario en cuestión algunos de ellos, principalmente los relativos a poblaciones y cuantías en efectivo.

6.1. Imputación y armonización de los principales datos

Salario medio

El salario medio constituye lo que en promedio ganan al mes los empleados medido en unidades de la moneda nacional. El salario medio se toma principalmente del Informe Mundial sobre Salarios (en adelante, IMS) (OIT, 2020), con comprobaciones contra la base de datos ILOSTAT (OIT, s.f.-a), la base de datos de la OCDE (OCDE, s.f.) y el repositorio de microdatos de la OIT (cuadro A.1 del Apéndice). Algunas cifras disponibles para años anteriores a 2019 se inflaron posteriormente con el deflactor del PIB (de la OIT, s.f.-a) para aproximar los salarios de 2019.

Las únicas excepciones fueron Mozambique, Senegal, Kenya y Sudáfrica. Ni Mozambique ni Senegal disponían de datos sobre salarios que pudieran encontrarse en las distintas bases de datos disponibles. Así pues, la herramienta les proporciona una medida de los ingresos totales del trabajo (a partir de cálculos de las cuentas nacionales, disponibles en OIT s.f.-a) dividida por el empleo total (también a partir de OIT, s.f.-a). La comprobación de este método recurriendo a países africanos que disponen de datos tanto de salarios como de ingresos del trabajo parecía arrojar resultados similares.

Además:

- para Kenya, los datos proceden de la Oficina Nacional de Estadística de Kenya (2020), habiendo ajustado al alza los salarios hasta 2019 utilizando los datos del deflactor del PIB (procedentes de OIT s.f.-a);
- para Sudáfrica, el salario medio es la media ponderada de los salarios mínimos atribuidos a los trabajadores en empleo informal y los ingresos medios de los trabajadores asalariados en empleo formal, utilizando como ponderaciones su proporción respectiva en el empleo total.

Salario mínimo

El salario mínimo es el salario mínimo nacional mensual medido en unidades de la moneda nacional.

Las estimaciones correspondientes a los valores del salario mínimo se basan en su mayor parte en datos del mismo Informe Mundial sobre Salarios (OIT 2020), aplicando la regla de que, para los países en los que faltan datos o no existe legislación sobre el salario mínimo, el valor se fija en el 45 por ciento del salario medio, ya que éste es el nivel en el que suele situarse el salario mínimo, allí donde existe, en la muestra de países utilizada en el estudio (De Henau 2022a). Se utiliza el salario mínimo para los trabajadores del sector informal, ya que se supone que recibirían una prestación mínima a tanto alzado por la licencia relacionada con el cuidado infantil, que se asume como equivalente al salario mínimo. Los escenarios propuestos sobre licencias remuneradas para los trabajadores de la economía informal se basan en el Convenio de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1951 (núm. 102): pago periódico por prestación de maternidad: al menos el 45 por ciento del salario de referencia (art. 67). El Convenio núm. 102 hace referencia a la ampliación de las prestaciones de maternidad "a todas las mujeres de las

categorías que pertenezcan a categorías prescritas de la población económicamente activa, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes" (art. 48). Se asume la misma tasa de sustitución para la licencia parental y de paternidad para los hombres que trabajan en la economía informal. Obsérvese también que, dado que este ejercicio se centra en los costos agregados, aquí no se abordan los problemas de aplicación de proporcionar transferencias en efectivo a los trabajadores informales, a las que no obstante es importante tomar en consideración cuando se apliquen en la práctica estos escenarios transformadores (ILO 2021a; De Henau 2022a).

Se hizo otra corrección para los países donde se constató que su salario mínimo estaba por debajo de su umbral de pobreza, de modo que a efectos de la herramienta el salario mínimo se ajustó al alza hasta el nivel del umbral de pobreza. Estos países son Bangladesh, Ghana, Kirguistán, México y Rwanda.

Umbral de pobreza

Los datos para las cifras nacionales del umbral de pobreza proceden del Calculador de costos de piso de la OIT de Protección Social (OIT, s.f.-b) y de Jolliffe y Prydz (2016), medidos como proporción del PIB per cápita. A los países con datos de ambas fuentes se les asignó el promedio de ambas.

Faltaban datos de ambas fuentes en 9 países, todos ellos de ingresos medios superiores e ingresos altos (Brunei Darussalam, Chipre, Hong Kong (China), Japón, Rep. de Corea, Malta, Nueva Zelandia, Arabia Saudita y Singapur). A éstos se les asignó el valor del 20 por ciento del PIB per cápita, en consonancia con otros países de ingresos altos.

Gasto corriente en AEPI y CLD

Los datos sobre el gasto público en AEPI proceden de Eurostat (s.f.) y, si faltan, de la OCDE (s.f.) y, si faltan, del IEU de la UNESCO (s.f.) y, si siguen faltando, se da el valor del 0,05 por ciento del PIB como valor mínimo observado en los países donde no faltan. La excepción a esta asignación secuencial de datos es que la cifra de gasto de Eurostat para Islandia, Francia, Países Bajos, Italia, Finlandia y Chipre se sustituye por la de la OCDE (s.f.) al haber sido más plausible, y la cifra de Portugal se toma del IEU de la UNESCO.

La OCDE facilita datos sobre el gasto público en CLD para la mayoría de los países de la OCDE (OCDE, s.f.). Para el resto de países, la proporción del gasto público en CLD con respecto al gasto total en CLD se ha imputado a partir de la de los países de la OCDE, en alrededor del 90 por ciento.

Los datos sobre el gasto total en CLD se toman de la OMS (s.f.), a los que se añade el gasto total en el aspecto social de los cuidados de larga duración en el caso de los países con datos disponibles (utilizando OCDE, s.f.). Los valores que faltan se consideran 0, en consonancia con países similares que tienen niveles de gasto muy bajos. Solo Nueva Zelandia recibe un valor del 0,2 por ciento del PIB, en línea con Australia, ya que es poco probable que tenga un gasto en CLD cercano a cero.

Nótese que, para los CLD, en China, India e Indonesia el gasto (total y público) se fija en el 0,1 por ciento del PIB, y en Rusia y Sudáfrica en el 0,2 por ciento, siguiendo a de la Maisonneuve y Oliveira Martins (2015).

Salario de referencia de los maestros

El salario de referencia de los maestros se indica en porcentaje del PIB per cápita. Se usa para calcular, para cada año proyectado, el salario de referencia de los educadores de la primera infancia en la AEPI, sobre la base de los datos de los salarios de los maestros de preprimaria y primaria o equivalentes.

Estos datos solo están disponibles para algunos países de la OCDE, bien para los maestros de preprimaria, bien para los de primaria (o para ambos), tomados de OCDE (s.f.). Muchos países que cuentan con datos sobre ambas categorías tienen niveles de remuneración muy similares. Por lo tanto, la herramienta toma el salario de los maestros de preprimaria, o el de los de primaria si aquél falta. En el caso de Dinamarca y Noruega, los salarios de los maestros de preprimaria y primaria se tomaron directamente de su base de datos nacional en línea, y no de la base de datos de la OCDE (Dinamarca, s.f. y Noruega, s.f.). Para otros países de ingresos medios superiores e ingresos altos (incluidos otros países de la OCDE de los que faltan datos), el salario se ha fijado en el 100 por ciento

de los salarios medios, dado que en los países que disponen de datos sobre los salarios de los maestros, la mayoría se sitúan en torno al salario medio.

En los países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores no se dispuso de datos, por lo que se aplicó la regla de asignar a los maestros un salario equivalente al 200 por ciento del salario medio, en consonancia con los resultados de un análisis más afinado de determinados países africanos (De Henau 2021). Para los países en los que los salarios profesionales (tomados de OIT, s.f.) eran inferiores al doble del salario medio y el salario medio era superior al doble de su PIB per cápita, el salario de los maestros se ajustó a la baja hasta el 150 por ciento del salario medio. En el caso de otros países, y sobre la base de un análisis más afinado de los datos para ONU Mujeres realizado para cinco países africanos (De Henau 2021) y de un documento del Banco Mundial sobre los salarios de los maestros (Evans *et al.* 2020), se hicieron los siguientes otros ajustes:

- Côte d'Ivoire: salario fijado en 2,8 veces el PIB per cápita utilizando De Henau (2021);
- Senegal: salario fijado en 2,7 veces el PIB per cápita utilizando De Henau (2021) y Evans *et al.* (2020);
- Tanzania: salario fijado en 3,5 veces el PIB per cápita utilizando De Henau (2021);
- Kenya: salario fijado en 3,5 veces el PIB per cápita utilizando KNBS (2020);
- Uganda: salario fijado en 2,3 veces el PIB per cápita utilizando Evans *et al.* (2020);
- Nigeria: salario fijado en 1,1 veces el PIB per cápita utilizando De Henau (2021);
- Rwanda: salario fijado en 1,2 veces el PIB per cápita utilizando De Henau (2021);
- Camboya: salario fijado en 1,8 veces el PIB per cápita utilizando Evans *et al.* (2020);
- Túnez y Marruecos: salario con tope de 3 veces el PIB per cápita por ser inverosímilmente demasiado alto;
- Sudáfrica: salario fijado en 1,6 veces el PIB per cápita utilizando De Henau (2021).

Salario de referencia del personal de enfermería

El salario de referencia del personal de enfermería se da en porcentaje del PIB per cápita. Se calcula de dos maneras:

- para los países de la OCDE, la base de datos sobre salud de la OCDE tiene datos sobre el salario del personal de enfermería en porcentaje de los salarios medios, que se da como el ratio entre aquél y éstos, con una pequeña corrección en el caso de Bélgica (utilizando OCDE 2019) y una adición en el de Dinamarca (utilizando Dinamarca, s.f.) y Suecia (utilizando Suecia, s.f.).
- para los demás países, la herramienta asume que la paga del personal de enfermería y de los maestros es la misma, por lo que utiliza el salario de referencia de los maestros que se estimó más arriba.

Tasa de cotización de los empleadores a la seguridad social

Los datos sobre cotizaciones a la seguridad social (CSS) de los empleadores (en porcentaje del salario medio) se extrajeron de la Global Revenue Statistics Database disponible en la OCDE (s.f.) y de la base de datos Taxing Wages para los países de la OCDE (también OCDE, s.f.).

Para los países de la OCDE, la tasa media de las cotizaciones de los empleadores a la seguridad social (en porcentaje del salario medio) tomado de las tablas comparativas de Taxing Wages se promedia entre dos tipos de familia: parejas sin hijos con una sola fuente de ingresos y parejas con dos hijos y dos fuentes de ingresos, fuentes que equivalen todas al 100 por ciento del salario medio.

En el caso de otros países, la Global Revenue Statistics Database ofrece información sobre los ingresos procedentes de las cotizaciones a la seguridad social de los empleadores en porcentaje del PIB, que luego se divide por el promedio de la parte de los ingresos del trabajo en el PIB obtenido de la OIT (s.f.-a) para obtener una cifra representativa de la tasa de cotización a la seguridad social por parte de los empleadores. Cuando faltaban estos datos, se realizaba una imputación adicional utilizando datos de ingresos fiscales del UNU-WIDER (s.f.) que arrojan información sobre los ingresos procedentes de las cotizaciones a la seguridad social tanto de los trabajadores como de los empleadores (también en porcentaje del PIB). Se parte del supuesto de que las cotizaciones de los trabajadores y los empleadores son iguales, por lo que los ingresos se dividen por 2 y luego se dividen por la parte de los ingresos del trabajo en el PIB.

Proporción del empleo informal en el total del empleo

La proporción del empleo informal en el total del empleo se utiliza principalmente para el cálculo de los trabajadores asalariados e independientes que pueden optar a los diferentes regímenes de licencias. Los valores se toman de los datos sobre la proporción del empleo informal en el total del empleo que se dan en OIT (2018b), cuadro B.1. Para los países que faltan, la herramienta utiliza el medio de un rango obtenido a partir del gráfico 5 en OIT (2018b), o un valor representativo plausible del país de la siguiente manera:

- Kenya y Etiopía (rango superior al 90 por ciento): 90 por ciento;
- Kazajstán (rango de 20 a 49 por ciento): 30 por ciento (próximo a Rusia);
- Malasia (rango de 50 a 74 por ciento): 65 por ciento (próximo a Tailandia y Vietnam);
- Filipinas (rango de 50 a 74 por ciento): 70 por ciento (próximo a Vietnam e Indonesia);
- Arabia Saudita (rango de 50 a 74 por ciento): 60 por ciento (próximo a Iraq);
- Canadá, Nueva Zelandia, Australia, Israel (rango < 20 por ciento): 15 por ciento (entre Europa y EE.UU.);
- Hong Kong (China), Singapur (rango desconocido): 30 por ciento (próximo a Corea).

Población asalariada elegible por edad y por sexo (para políticas de licencias)

Para los cálculos relativos al derecho a licencias y a pausas para la lactancia, la herramienta debe distinguir entre hombres y mujeres en función de si tienen un empleo formal o informal. Para los países que tienen microdatos sobre empleo informal que son coherentes con los valores de la OIT (2018b), es posible desagregar aún más la "proporción de empleo informal" principal por sexo y edad para estimar con mayor precisión la composición de los tres grupos principales de personas empleadas con respecto a las políticas de licencia remunerada (trabajadores asalariados en empleo formal, trabajadores autónomos en empleo formal y trabajadores en empleo informal). Concretamente, la proporción de trabajadores en empleo informal entre quienes tienen empleo, por sexo, se determina restando de 1 (la población empleada total) la proporción de trabajadores asalariados en empleo formal y trabajadores autónomos en empleo formal.

Estas cifras se obtuvieron a partir de cálculos de microdatos (en los que la proporción del empleo formal e informal puede tomarse directamente de los microdatos, si se dispone de ellos, o utilizando de manera uniforme la proporción global de empleo informal en los distintos grupos de edad y géneros).

La población de hombres y mujeres empleados que se pueden beneficiar también debe restringirse a los progenitores potenciales, utilizando la información sobre la presencia de hijos contenida en los microdatos. En el caso de los hombres, el Simulador asume que los padres *actuales* de entre 25 y 54 años que tienen empleo representan la población de padres *potenciales* con empleo (en ese grupo de edad), dada la evidencia de que la llegada de un hijo no altera el patrón de empleo de los hombres (Kleven et al. 2019). En el caso de las mujeres, para establecer qué población puede beneficiarse es necesario tener en cuenta los posibles cambios en la oferta de mano de obra femenina que pudieran deberse al aumento de la oferta de licencias y servicios de cuidado infantil suficientes y remunerados, dada la evidencia de que los países que aplican con más generosidad estas políticas tienen patrones de empleo materno más continuos (véase Kleven et al. 2019). Se toma como posibles beneficiarias aquellas mujeres que están empleadas antes del nacimiento de su primer hijo y cuya proporción puede medirse por la tasa de empleo de las mujeres de la misma edad (25-54 años) que no tienen hijos.

El Simulador asume que la proporción de hombres y mujeres del grupo de edad más joven (15 a 24 años) que pueden beneficiarse se mide por la tasa de empleo de todo el grupo de edad según el género, ya que, con los datos que se tienen a mano, es imposible distinguir entre la presencia de hijos propios y la de hermanos menores.

Para los países en los que no hay microdatos o en éstos falta información sobre la presencia de hijos (véase la lista y el tipo en el cuadro A.1 del Apéndice), se utilizaron sustitutos. Por ejemplo, si no existe presencia de hijos para determinar el porcentaje de empleados entre los padres empleados de 25 a 54 años, la herramienta utiliza la proporción de empleados entre todos los hombres empleados de la misma edad. Para los países en los que no hay ningún microdato se utilizaron los datos agregados de ILOSTAT sobre la proporción de empleados entre los hombres empleados de 25 años o más.

Número de nacimientos de madres y padres trabajadores

Utilizando los datos de la División de Población de la ONU (UNDESA 2019) sobre el número de nacimientos por edad de la madre (partido por el grupo de edad de 15 a 24 años y de 25 a 54 años), su cifra se calcula por grupo de edad y por género.

En el caso de las madres, el número de nacimientos se pondera por la proporción de madres en cada grupo de edad y se multiplica por su tasa de empleo respectiva (para cuyo cálculo se utilizan microdatos y, para los países en los que faltan éstos o no hay información sobre la presencia de hijos, valores representativos).

En el caso de los padres, el número de nacimientos de madres del mismo grupo de edad se pondera además por la proporción de padres presentes, factor que se construye a partir de microdatos sobre la proporción de hijos de 0 a 1 años con dos progenitores. A continuación, ese valor se multiplica por la tasa de empleo de los padres de ese grupo de edad. En los países en los que faltaban microdatos o en éstos no había información sobre la presencia de hijos, se utilizó la media regional para imputar la proporción de padres.

Prevalencia de discapacidad por edad

El principal determinante de las necesidades de cuidados para el que se dispone de datos de forma generalizada es la prevalencia de discapacidad en la población adulta, separando el grupo de edad de 15 a 64 años y el de 65 o más años. Para este último, la herramienta utiliza un valor representativo medido para el grupo de edad de 60 o más años: el porcentaje de esperanza de vida a los 60 años vivido con una discapacidad, que se calcula a partir de datos del Observatorio mundial de la salud de la OMS (OMS, s.f.). Su cálculo equivale a 1 menos el cociente entre la esperanza de vida sana a los 60 años (HALE) y la esperanza de vida a los 60 años (LE), indicando así la proporción de vida restante vivida en un estado inferior al de buena salud como valor representativo de la prevalencia de "discapacidad" o "impedimento" en la población de 60 años o más.

La OMS (s.f.) no notifica datos sobre esperanza de vida o esperanza de vida sana para el grupo de edad de 15 a 64 años exclusivamente. En vez de eso, contiene datos sobre la esperanza de vida al nacer y la esperanza de vida sana al nacer, que se utilizan del mismo modo que para el grupo de edad de 65 años y más para calcular la tasa de discapacidad en toda la población. La herramienta asume que la proporción de personas con discapacidades en el grupo de edad de 0 a 59 años es una cifra que representa razonablemente a la de la población adulta en edad de trabajar. Se calcula como el cociente entre el número de personas con discapacidades de 0 a 59 años (la diferencia entre la población total con discapacidades y la población de 60 años y más con discapacidades, utilizando su respectivo tamaño de población) y la población de 0 a 59 años en cada año.

Para un análisis más detallado sobre cómo obtener valores representativos de las necesidades de cuidados en la población, en la sección 5.1 de De Henau (2022a) se explican los supuestos y comprobaciones de validez que se adoptan en estas imputaciones, comparando los datos de Eurostat (s.f.) relativos a países europeos sobre limitaciones en las actividades de la vida diaria obtenidos de la Encuesta europea en el ámbito de la renta y las condiciones de vida (EU-SILC) y la Encuesta europea de entrevistas de salud (EHIS) y la base de datos sobre salud de la OCDE (OCDE, s.f.).

Faltan los datos sobre la HALE de Hong Kong (China), por lo que su valor se ha calculado a partir de la media de los valores de Japón, Corea y Singapur.

6.2. Proyección de datos de población y monetarios

El Simulador identifica algunos datos de años específicos que deben proyectarse a los años correspondientes del escenario escogido (2030 y 2035), principalmente datos de población y monetarios.

Los factores de "crecimiento" a partir de los datos de entrada son:

- los factores de crecimiento de la población para el año de proyección (2030 o 2035), para diferentes grupos de edad pertinentes para el grupo de edad proyectado (0 a 1 año, 0 a 4 años, 0 a 14 años, 15 a 64 años, 65 años o más, y población total), utilizando las proyecciones de población de UNDESA (2019). El factor de

crecimiento de la población al año escogido por el usuario es el cociente entre la población de 2020 y la población proyectada en el año escogido;

- los factores de crecimiento del PIB, que se calculan para 2030 y 2035. Se hace extrapolando las proyecciones realizadas por el FMI (2021) a 2026, en las que una tasa de crecimiento anualizada de 11 años, de 2015 a 2026, es utilizada cada año más allá de 2026. Se supone que los salarios medios crecen a la par que el PIB per cápita.

Además, se supone que todas los ratios permanecen constantes en su nivel de 2019, por ejemplo, tasas de empleo, tasas de impuestos, proporción del empleo informal, brecha de salarial de género, etc.

7. Cálculos

Este es el núcleo del Simulador, donde se combinan los insumos políticos seleccionados por el usuario, los parámetros fijos y los datos de entrada relevantes para producir los requisitos de inversión, los resultados de generación de empleo e igualdad de género. Esta sección comienza con los cálculos de inversión para cada política, luego examina los efectos sobre el empleo y concluye con resultados adicionales relevantes para los impactos sobre la igualdad de género, como los cambios en la brecha de género en los ingresos mensuales y la oferta de trabajo de las madres como resultado de la combinación de las políticas de licencias y AEPI. Este último resultado se utiliza además para calcular una estimación del rendimiento de la inversión en la prestación de servicios de guardería y licencias, aproximado por el aumento en dólares de los ingresos maternos (un componente del PIB) por dólar invertido (o por cualquier unidad monetaria nacional).

El Simulador calcula las necesidades de inversión en servicios gratuitos, universales y financiados con fondos públicos (públicos, privados o sin fines de lucro). Para ello, calcula la necesidad de inversión para toda la población dentro del rango de edad o necesidades correspondientes y, a continuación, resta la inversión pública actual si se dispone de ella. Por lo tanto, el Simulador no limita el cálculo a estimar la necesidad de inversión para aquellos que actualmente no están cubiertos. De esta forma, la inversión garantiza un mejor sistema de servicios de cuidados a todas las personas que lo necesiten. Estimar la necesidad de inversión solo para los que no están cubiertos se traduciría en una menor necesidad de inversión, pero con ello se asumiría que los países pudieran acabar con dos sistemas diferenciados en los que algunas personas tuvieran un sistema de servicios asistenciales con parámetros políticos que se corresponderían con los estándares internacionales mientras que las personas que ya estuvieran cubiertas seguirían en la misma situación.

7.1. Necesidades de inversión en licencias para el cuidado infantil

Las inversiones para el disfrute de licencias remuneradas (maternidad, paternidad y parental) se calculan como las necesarias para colmar las lagunas entre los actuales derechos al disfrute de licencias (previstos por la legislación nacional) y la meta escogida por la persona usuaria en sus parámetros de política. Los cálculos se realizan por separado para la licencia de maternidad, la licencia de paternidad, la licencia parental (madres), la licencia parental (padres) y para cada tipo de empleo (trabajadores en empleo formal, trabajadores autónomos en empleo formal, trabajadores en empleo informal). Como resultado se obtienen 12 brechas o desfases que hay que calcular. Por construcción, la brecha correspondiente a los empleados informales es igual a la meta fijada, pues la previsión actual equivale a cero.

A esas brechas o desfases se les pone un tope en el sentido de que si un país aplica políticas más generosas (en términos de duración total de la licencia remunerada de que dispone cada progenitor) que la de la meta escogida, la brecha a cubrir equivale a cero y no a un valor negativo. Esto implica que la herramienta no utiliza las semanas "de más" que se ofrecen a un grupo para financiar las semanas "de menos" de otro grupo cuando las inversiones se agregan entre los grupos. Por ejemplo, si la meta fijada para quienes tienen un empleo es de 18 semanas de licencia de maternidad y licencia de paternidad, pero el país ya ofrece 26 semanas a las madres y 0 semanas a los padres, la herramienta calcula que la brecha en la que hay que invertir es de 18 semanas para los padres y cero para las madres, y no "-8" para las madres que podrían "redistribuirse" a los padres. La razón que subyace a poner este tope es preservar las especificidades de estos países en cuanto a la razón por la que ofrecen duraciones más largas, dado que la meta de ofrecer licencias en combinación con el comienzo de los servicios de AEPI es flexible y obedece a prioridades nacionales, como se explica en OIT (2022a) y De Henau (2022a).

Para cada ámbito de política, la herramienta comprueba qué año de proyección ha seleccionado el usuario y calcula los resultados utilizando los parámetros correspondientes y la población proyectada o los datos de entrada relativos a los ingresos del año correspondiente (de los cuadros 6 y 7). Los parámetros fijos son comunes a todos los años y escenarios.

La inversión anual para cada una de las 12 brechas es, por tanto, el producto de diferentes parámetros de política y los correspondientes supuestos fijo de parámetros correspondientes al año de proyección.

Aquí ponemos un ejemplo de lo anterior respecto de las madres trabajadoras en empleo formal para calcular la inversión en licencia de maternidad mediante los siguientes pasos:

- se calcula el número de madres de 25 a 54 años que pueden acogerse a la licencia como el producto del número de nacimientos de madres potencialmente empleadas (de 25 a 54 años)³ y la proporción de trabajadoras en empleo formal entre mujeres de 25 a 54 años;
- se calcula el número de madres de 15 a 24 años que pueden acogerse a la licencia como el producto del número de nacimientos de mujeres empleadas (de 15 a 24 años) y la proporción de trabajadoras en empleo formal entre mujeres de 15 a 24 años;
- se suman los dos;
- se multiplica el número de madres que pueden acogerse a la licencia por:
 - la brecha en semanas, y
 - el salario medio transformado en ingresos semanales (= *salario medio mensual* x 12 / 52).

Esto se divide luego por 1 millón para obtener el gasto anual que es necesario en millones de unidades de la moneda nacional (UMnac). Se divide por el PIB correspondiente al año de la proyección para obtener el gasto en porcentaje del PIB, y los millones de UMnac se transforman en su equivalente en millones de dólares EE.UU. utilizando el tipo de cambio *UMnac/dólar EE.UU.* (ratio entre los datos de entrada del PIB en millones de UMnac y los del PIB en millones de dólares EE.UU.).

Los resultados también arrojan la "inversión incrementada anual" necesaria para alcanzar el nivel de gasto anual en el año proyectado. Se trata de la fracción del PIB que es necesario añadir *cada año* al nivel de gasto del año en curso (en esta versión de la herramienta es 2022) hasta el año proyectado del escenario para alcanzar el objetivo de la meta en inversión anual calculada anteriormente. Así, por ejemplo, si la inversión anual para colmar la brecha en la prestación de licencias remuneradas es del 1,3 por ciento del PIB para 2035, esto significa que entre 2022 y 2035, un período de 13 años, el gobierno necesita añadir un 0,1 por ciento del PIB (=1,3% / 13) a su presupuesto anual cada año para alcanzar su objetivo de gastar anualmente el 1,3 por ciento del PIB para 2035. Se ha elegido el año 2022 como año de partida de acuerdo a ILO (2022a) y De Henau (2022a).

El simulador también calcula la inversión adicional por hijo (el costo unitario de la inversión para colmar la brecha existente), que es el total de la inversión bruta anual adicional en licencias dividido por el número de nacimientos de progenitores empleados, convertido otra vez en proporción del salario medio. Esta medida se utiliza en el cálculo del retorno de la inversión (ROI) en políticas de licencia y de AEPI sumadas (véase la sección 6.7).

7.2. Inversión en pausas para la lactancia

Dado que solo España, Croacia y Eslovenia ofrecen estas pausas con financiamiento del seguro social, la brecha en prestaciones en el resto de países para la que hace falta invertir es la cifra escogida por el usuario en sus entradas relativas a la política en términos de minutos al día (al 100 por ciento del salario medio para quienes tienen un empleo formal y a la tasa que se escoja expresada en porcentaje del salario mínimo para quienes tienen empleos informales).

El método para calcular la inversión anual es el mismo que en el caso de las licencias, sustituyendo "brecha en semanas" por la brecha en minutos para una duración fija de 6 meses que se asume y se mide en términos de fracción de semana laboral corriente:

Brecha en semanas = *minutos seleccionados* / 60 x 26 x 5 / 40.

³ Las madres elegibles son las potencialmente asalariadas, utilizando la tasa de empleo de las que no son madres como variable sustitutiva (sólo para el grupo de edad 25-54).

7.3. Inversión en atención y educación de la primera infancia

Para calcular las necesidades de inversión en la prestación de la AEPI, el Simulador parte del supuesto simplificado de que todos los niños son atendidos en centros, con el fin de tener en cuenta inversiones adicionales (por ejemplo, servicios de comidas). Sin embargo, esto no impide la implantación paralela de servicios de cuidados de día en familia (cuidadoras y cuidadores de niños), por ejemplo, en entornos comunitarios. La herramienta presupone una combinación de educadores de la primera infancia y educadores auxiliares de la primera infancia que trabajan juntos para atender cierto número de niños, cuya proporción determina el usuario en las variables de entrada de la política, como se describió anteriormente.

Se asume que las inversiones en gastos generales son las mismas, y que la proporción de inversiones en personal es fija en función del nivel de ingresos del país, como se explica en la sección 4. Dado que el objetivo de la herramienta es dar una idea de la inversión que se necesita a nivel nacional, la herramienta asume que los niños constituyen una estructura homogénea (unos 50 por centro), y los cálculos de inversión se realizan primero a nivel de centro y luego se agregan en todo el país para obtener las necesidades de inversión a nivel nacional. La herramienta asume un número de 50 niños por centro, en sintonía con De Henau (2022b), que utiliza datos del Reino Unido, pero esa cifra podría ser cualquiera sin que ello afectara a los resultados. No obstante, los datos de Dinamarca sugieren que los centros pequeños, de hasta 50 niños, ofrecen a los niños mejores resultados que los más grandes (100 niños o más) (Jensen 2017).

El simulador calcula la inversión anual total necesaria para prestar servicios a todos los niños de determinada edad en proporción a la tasa de matriculación seleccionada por grupo de edad. Esto significa que la herramienta sustituye la prestación vigente por la del nuevo sistema. A continuación, calcula la inversión adicional necesaria para completar el gasto público actual a los efectos de la prestación del nuevo sistema.

Los pasos para calcular la inversión anual son:

- calcular la proporción de cada grupo de edad en el centro a partir de las tasas de matriculación seleccionadas en las entradas relativas a la política;
- calcular las horas semanales de contacto (para niños de DEPI y niños de preprimaria por separado) multiplicando el número seleccionado de horas de apertura para cada grupo por el número de niños de cada grupo en el centro;
- calcular la cifra del personal que trabaja en equivalente a tiempo completo (ETC) que está en contacto con los niños de DEPI y los niños de preprimaria, respectivamente, convirtiendo las horas semanales de contacto en un número de ETC utilizando el ratio de niños por personal de cada grupo de edad (suponiendo que 1 ETC son 40 horas semanales), teniendo en cuenta la fracción de ETC que es tiempo sin contacto y tiempo para sustitución (por licencia / enfermedad / vacaciones) fijado en el 24 por ciento (en los parámetros fijos);
- calcular la cifra de otro personal (cocineros, limpiadores, etc.) al multiplicar el número de niños por centro por la proporción de otro tipo de personal de acuerdo a lo dispuesto por la persona usuaria en los parámetros de política;
- calcular la cifra del personal de formación (para formar a los educadores de la primera infancia), una proporción fija por plantilla;
- calcular el salario medio del personal de DEPI y el de preprimaria (siendo cada uno de ellos la media de la tasa de remuneración de los educadores auxiliares de la primera infancia y la del personal educador de la primera infancia ponderada por su proporción relativa en DEPI y preprimaria, respectivamente, según lo seleccionado por el usuario en las entradas relativas a la política);
- calcular el salario del otro personal (50 por ciento del salario de los maestros) y del personal de formación (salario de los maestros);
- calcular el costo salarial para cada categoría del personal añadiendo a su salario la cotización a la seguridad social de los empleadores;
- calcular el total de los costos salariales del centro multiplicando la cifra de cada tipo de personal por sus costos salariales y añadiendo los gastos generales (costos no relacionados con el personal);

- agregar el total de la inversión para todo el país multiplicando la inversión por centro por el número total de centros del país (dado por el número de niños matriculados en AEPI dividido por 50). Se calcula primero en millones de UMnac, luego se transforman en millones de dólares EE.UU. y después en porcentaje del PIB;
- el total de empleados ETC del país también se calcula multiplicando la cifra de los empleados ETC por centro por el número de centros;
- calcular la inversión adicional en servicios de AEPI (en porcentaje del PIB) sustrayendo el gasto público actual proyectado del año que corresponda (sobre la base de los datos de entrada descritos en la sección 5.1) y convirtiéndolo en valores en millones de UMnac y millones de dólares EE.UU. Esto significa que los cálculos de la inversión implican no solo la ampliación de la cobertura, sino también la mejora de la calidad de los servicios existentes: las tasas de remuneración, los ratios de niños por personal y las condiciones de trabajo escogidas por el usuario se simulan para aplicarlas a toda la prestación de los servicios, la nueva y la existente;
- calcular la inversión incrementada anual de la misma manera que más arriba (véase la sección 6.1 sobre licencias remuneradas);
- a continuación, se calcula la unidad “adicional” de inversión por niño y por rango de edad multiplicando la proporción de la inversión adicional en la inversión total y la inversión unitaria por niño y por rango de edad de la inversión total (en porcentaje de los salarios medios). Esta cifra se utiliza, junto con la inversión unitaria adicional de la licencia, para calcular el rendimiento de la inversión de las políticas de AEPI y de licencias (véase la sección 6.7).

Obsérvese que si el usuario selecciona parámetros de política que implican inversiones totales inferiores al gasto actual, la herramienta fija la inversión adicional en cero (y no un valor negativo), con lo que se quiere decir que no hace falta más inversión.

Los resultados simulados para las inversiones en AEPI pueden compararse con el gasto público actual en educación primaria y secundaria, utilizando datos del IEU de la UNESCO (s.f.) para 2019.

7.4. Inversión en cuidados de larga duración

Como en el caso de los servicios de AEPI, la herramienta parte de un modelo simplificado de prestación, basado en los cuidados que las comunidades prestan en los domicilios de los beneficiarios, para el que las inversiones anuales que hacen falta dependen sobre todo de las necesidades de cuidados y del número de trabajadores del cuidado por beneficiario y sus salarios.

Utilizando las entradas relativas a la política sobre el nivel de remuneración, la proporción de trabajadores del cuidado personal respecto del personal cuidador y los ratios de beneficiarios por cuidador para cada grupo de edad, los cálculos de la inversión anual en CLD siguen un patrón similar al de la AEPI descrito en la sección 6.3:

- calcular, para cada uno de los grupos de edad de 15 a 64 años y de 65 o más años, la densidad de trabajadores de CLD por cada 100 habitantes en cada grupo de edad, aplicando la fracción supuesta de personas con discapacidad que necesitan cuidados (tomada del cuadro de parámetros fijos) a los datos específicos del país sobre prevalencia de la discapacidad y dividiéndola por el ratio de beneficiarios por cuidador seleccionada por el usuario. Para los niños de 0 a 14 años, la herramienta asume que la densidad es una cuarta parte de la del grupo de edad de 15 a 64 años (véase la sección 4);
- calcular el número total de trabajadores de CLD (en ETC) para cada grupo de población multiplicando su densidad respectiva por la población de ese grupo de edad;
- calcular el número de personal visitador de enfermería multiplicando el parámetro fijo de su densidad por población de 65 o más años por el número de personas de ese grupo de edad;
- calcular el número de personal de formación multiplicando su densidad tomada de los parámetros fijos (por personal de CLD) por el número de trabajadores de CLD;
- calcular el salario ponderado de los trabajadores de CLD como la media del salario de los trabajadores del cuidado personal (fijada en el 75 por ciento del salario del personal de enfermería) y el de otros trabajadores de CLD (en porcentaje de los salarios mínimos), ponderada por la proporción de trabajadores del cuidado personal del sistema seleccionada por el usuario;

- sumar las cotizaciones de los empleadores a la seguridad social para calcular el coste de los salarios de cada grupo;
- calcular el total de los costes de los salarios multiplicando el coste medio de los salarios de cada grupo de personal por la cifra total de éste;
- sumar los gastos generales para calcular las inversiones totales en millones de UMnac y convertir luego a millones de dólares EE.UU. y a porcentaje del PIB;
- calcular la inversión anual adicional restando de los datos de entrada (proyectados al año de que se trate) el gasto actual en CLD en porcentaje del PIB y convirtiendo el resultado en millones de dólares EE.UU. y en millones de UMnac;
- calcular la inversión incrementada de la misma manera que más arriba (véase la sección 6.1 sobre licencias remuneradas).

Obsérvese que si el usuario selecciona parámetros de política que implican inversiones totales inferiores al gasto actual, la herramienta fija la inversión adicional en cero (y no un valor negativo), con lo que se quiere decir que no hace falta más inversión. En el escenario de la OIT para 2030 y 2035, dos países han simulado inversiones por debajo del gasto actual, por lo que su inversión adicional aparece como cero en los resultados (Noruega y Países Bajos). El sistema de Noruega está bien calibrado, ya que la discrepancia entre la inversión simulada utilizando los parámetros de política actuales a partir de los datos y su gasto actual real es solo del 4 por ciento del gasto actual. En el caso de los Países Bajos, la discrepancia es mayor (30 por ciento), en parte debido a que la parte correspondiente a la prestación de CLD en residencias es mucho mayor (Eurofound 2020), lo que empuja al alza el total del gasto actual en comparación con el gasto en cuidados que se simula y que se calibra respecto de los cuidados prestados en la comunidad. Lamentablemente, debido a la falta de datos más detallados sobre el gasto según el tipo de cuidados (en residencias o en la comunidad), la herramienta no pudo hacer el ajuste para esta discrepancia en el caso de los Países Bajos.

Los resultados simulados para las inversiones en CLD pueden compararse con el gasto público actual en salud, utilizando datos de la OMS (s.f.) para 2019.

7.5. Efectos en el empleo

En esta sección se examina cómo el simulador calcula el empleo generado por la inversión en los paquetes de políticas del cuidado. La herramienta calcula los efectos directos en el empleo a partir de los cálculos en políticas de inversión (dotación de personal de cada sistema) y los efectos indirectos e inducidos en el empleo utilizando los métodos de insumo-producto que se describen a continuación. Los efectos indirectos son la creación de empleo en las industrias que suministran al sector de los cuidados y en sus propias industrias suministradoras. Los efectos inducidos son la creación de empleo que se debe al gasto en la economía de una parte de las ganancias aumentadas de los hogares que se derivan de la generación de empleo directo e indirecto.

Las subsecciones siguientes explican con más detalle cómo se calcula en la herramienta cada elemento de la creación de empleo. Obsérvese que el empleo directo se considera "generado" en el año del escenario, ya que la inversión consiste en contratar a más trabajadores del cuidado y/o en aumentar su remuneración. Los métodos insumo-producto utilizados para derivar la creación de empleo indirecto e inducido no se solventan en un periodo de tiempo determinado tras la inversión, pero generalmente se entiende que es a corto plazo (uno o dos años). Dado que la inversión es anual, la creación de empleo es permanente.

La mayor parte de los métodos utilizados para calcular el aumento potencial de la demanda de trabajadores (creación de empleo) se explica en De Henau (2022a).

Empleo directo (neto del empleo actual)

El empleo directo bruto se calcula en las inversiones de política descritas más arriba (total de personal de AEPI en el país y total de personal de CLD en el país), y se asume que se genera en el año de la inversión. Es bruto en el sentido de que incluye el empleo actual, dado que el sistema de reforma remodela el sistema actual.

Se asume que la proporción de mujeres en cada tipo de servicio de cuidados viene dada por:

- en el caso de la AEPI, los datos sobre la proporción de mujeres entre los maestros de preprimaria (la media regional es imputada, por los países que faltan) (fuente: IEU de la UNESCO, s.f.);
- en el caso de los CLD, los datos sobre la proporción de mujeres en el personal de enfermería (la media regional es imputada, por los valores que faltan) (fuente: OMS, s.f.).

Esto posibilita los cálculos del total de empleadas (y por deducción, de empleados varones) en la AEPI y los CLD.

Una vez obtenidos éstos, la creación neta de empleo directo en el cuidado (CLD y AEPI) por género se calcula restando el empleo actual estimado en la AEPI y los CLD utilizando los datos de empleo sectorial. El empleo sectorial se obtiene utilizando la clasificación de la CIIU Rev. 4 a nivel de división (2 dígitos), distinguiendo diferentes industrias. En concreto, las divisiones:

- 85: Educación
- 86: Actividades de salud humana
- 87: Actividades de atención residencial
- 88: Actividades de trabajo social sin alojamiento

Las divisiones 87 y 88 concentran la mayor parte del empleo en el cuidado.

Pueden obtenerse datos detallados sobre el empleo sectorial de 62 países en ILOSTAT (OIT, s.f.) y en las bases de datos nacionales de Nueva Zelandia y Australia (Nueva Zelandia, s.f., y ABS, s.f., respectivamente). Esto significa que para estos 64 países es posible calcular el empleo por género para las divisiones 86, 87 y 88 por separado. A partir de ahí, se calcula la parte correspondiente a las divisiones 87-88 en el empleo de las divisiones 86-87-88 para cada sexo y en general. Estas proporciones se utilizan para calcular la media regional, que puede imputarse a los demás países para los que solo había datos de empleo al nivel de 1 dígito de desagregación por industrias de la CIIU Rev. 4 (es decir, combinando las divisiones 86-87-88 en una única industria de "salud y trabajo social"). Se han aplicado proporciones regionales a los siguientes países y territorios que faltan:

- Singapur, China, Malasia, Hong Kong (China), Argentina, Chile, Kenya, Marruecos, Nigeria, Senegal, Túnez y Sudáfrica.

Para los demás países que faltan, se han utilizado como representativos países cercanos geográfica y socioeconómicamente:

- A la Federación de Rusia, Kazajstán y Arabia Saudita se les asignaron las proporciones de Kirguistán;
- Al Canadá se le asignó la media de las proporciones de Estados Unidos y el Reino Unido;
- A la República de Corea y el Japón se les asignó la media de las proporciones de Europa y Asia Central (dada la mayor magnitud de los sistemas asistenciales de estos dos países y, por tanto, su mayor cifra de empleo en comparación con la media de Asia y el Pacífico).

Por último, el empleo obtenido para las divisiones industriales 87-88 se vuelve a ajustar para tener en cuenta el hecho de que no todo el empleo en estas industrias es de AEPI o de CLD, ya que una parte es trabajo social de otro tipo (por ejemplo, rehabilitación de drogodependientes). Para el Reino Unido, el desglose detallado de los diferentes tipos de trabajo social se encuentra utilizando la desagregación de datos a nivel de industrias de 4 dígitos de la Encuesta anual sobre horarios y ganancias, que muestra que el 66 por ciento de las mujeres y el 50 por ciento de los hombres empleados en las divisiones 87 y 88 trabajan en realidad cuidando niños o en cuidados de larga duración (ONS, s.f.). El simulador utiliza las cifras del Reino Unido como representativas de todos los demás países excepto los Países nórdicos y los Países Bajos. A este empleo se añade el número de maestros de preprimaria, que se clasifica en la división 85 (enseñanza). Esto es válido salvo en los Países nórdicos, donde los maestros de preprimaria se incluyen en la división 88 como parte de los sistemas de atención integrada infantil preescolar, por lo que no es necesario añadirlos (Dinamarca, s.f.; Noruega, s.f.; Suecia, s.f.).

Obsérvese que, en el caso de Dinamarca, Suecia, Islandia y Noruega, las proporciones del empleo en 87-88 que realmente están en el "cuidado" se basan en datos de Dinamarca y es del 75 por ciento para las mujeres y (también) del 50 por ciento para los hombres (Dinamarca, s.f.). En el caso de los Países Bajos, el empleo en el cuidado se calculó directamente a partir de fuentes específicas (Fukkink 2017 y Eurofound 2020).²

Esto arroja la cifra del empleo actual estimado en el "cuidado" (es decir, CLD + AEPI) para todos, para mujeres y para hombres, respectivamente.

El siguiente paso es el de estimar la proporción de ese empleo que corresponde a la AEPI frente a los CLD para calcular la creación neta de empleo en cada sector, ya que a cada empleo directo sectorial se le aplican diferentes multiplicadores.

El empleo bruto (tras la reforma) en cada sector viene dado por los cálculos de inversión en la política (personal de la AEPI frente a personal de CLD). Lo cual arroja la proporción del personal de la AEPI en la cifra total de personal del cuidado (AEPI + CLD).

Lo que resulta más difícil de determinar es el empleo actual en cada sector, dado que tanto el empleo en CLD como el empleo en la AEPI se encuentran en la división 88. Un método de imputación sencillo consiste en tomar la proporción correspondiente al gasto en AEPI en el total del gasto en CLD + AEPI para obtener un desglose plausible del empleo en AEPI y en CLD. La proporción correspondiente al empleo actual en AEPI en el total del empleo en el cuidado se calibra entre el 20 y el 80 por ciento del total del empleo en el cuidado (con un máximo del 60 por ciento para los países de ingresos medios superiores e ingresos altos), dada la improbable ausencia de empleo en AEPI y la ausencia en algunos países de datos sobre gasto en CLD.

Nótese que en los casos de Australia y Nueva Zelandia, que gastan mucho más en cuidado infantil que en CLD según datos oficiales, este método arrojaría estimaciones inverosímiles de empleo en cada subsector (en el sentido de que el empleo actual en cuidado infantil sería mayor que el empleo total tras la inversión simulada). Esto se corrige en la herramienta tomando una proporción de los trabajadores del cuidado infantil en el total de los trabajadores del cuidado infantil y los trabajadores del "cuidado de mayores" (trabajadores de CLD) obtenido de las estadísticas nacionales (ABS, s.f.; Nueva Zelandia, s.f.). En el caso de Nueva Zelandia, el uso de los datos de empleo de la subdivisión sectorial de su Censo de 2018 arroja una estimación del 33 por ciento de trabajadores del cuidado infantil en el total del empleo del cuidado. Esto se debe a que los datos muestran que los cuidados residenciales y no residenciales tienen un empleo igual y se asume que, dentro de los cuidados no residenciales, el cuidado infantil supone la mitad de su empleo, siendo el resto trabajadores de cuidados prestados en la comunidad, a falta de datos más desagregados. Se aplican correcciones similares a Noruega, Dinamarca y los Países Bajos, utilizando fuentes de datos nacionales o fuentes específicas, como más arriba, que ofrecen una mejor indicación de las partes del empleo que corresponden a la AEPI y a los CLD (Dinamarca, s.f.; Noruega, s.f.; Fukkink 2017, y Eurofound 2020).

La proporción de la AEPI en los nuevos empleos netos del cuidado se calcula a partir de la proporción que corresponde a la AEPI en los empleos actuales del cuidado y la que le corresponde en el total de empleos del cuidado. Así se obtienen los nuevos empleos netos en AEPI por género (se asume que la proporción de AEPI en el total de empleos del cuidado es la misma para hombres y mujeres). El resto de la creación de empleo en el cuidado corresponde a los nuevos empleos netos en los CLD.

Creación de empleo indirecto e inducido

La herramienta calcula los efectos indirectos e inducidos basándose en los multiplicadores (de tipo I y tipo II respectivamente) aplicados a la creación neta de empleo directo (por género) para cada política. El multiplicador de tipo I es el ratio entre la suma de empleos directos e indirectos y los empleos directos. El multiplicador de tipo II es el ratio entre la suma de empleos directos, indirectos e inducidos y los empleos directos. El empleo indirecto se genera a través de la cadena de suministro del sector de actividad en que se invierte. El empleo inducido se genera por el aumento del consumo derivado de la creación de empleo directo e indirecto (mayores ingresos que se traducen en parte en un mayor gasto de consumo, siendo el resto ahorro e impuestos).

Dada la falta de datos de que adolece específicamente el sector de actividad de las divisiones 87 y 88 de la CIIU Rev. 4 (trabajo social y cuidados con y sin alojamiento), se utilizan los multiplicadores de empleo del sector representativo de enseñanza (CIIU Rev. 4 división 85) para la AEPI y los del de salud y trabajo social (divisiones 86-87-88 combinadas de la CIIU Rev. 4) para los CLD.

Dada la mayor intensidad en mano de obra del trabajo social en comparación con los cuidados de salud (De Henau y Himmelweit 2021), el multiplicador de tipo I para los CLD se ajusta tomando la media aritmética simple de los multiplicadores de tipo I de los dos sectores de actividad representativos (enseñanza y salud y trabajo social).

Los multiplicadores de tipo II de ambos sectores se ajustan utilizando el método desarrollado por De Henau y Himmelweit (2021) para tener en cuenta las diferencias salariales (en función de los salarios seleccionados por el usuario para cada política), calculados respectivamente para todas las personas empleadas y para los asalariados.

Por lo tanto, para cada sector (AEPI o CLD), los empleos indirectos netos (de ambos sexos) son simplemente el respectivo multiplicador de tipo I menos 1 aplicado a (esto es, multiplicado por) los empleos directos netos. A continuación, la cifra de empleos indirectos destinados a las mujeres es el porcentaje de mujeres con empleos indirectos de cada política aplicado al total de empleos indirectos (la proporción de mujeres se calcula directamente a partir del análisis de insumo-producto y del empleo sectorial obtenido de los microdatos o de ILOSTAT), y la cifra de los destinados a los hombres es simplemente la diferencia con el total.

En el caso de los empleos inducidos, el multiplicador de tipo II ajustado menos el multiplicador de tipo I se aplica a (esto es, se multiplica por) los empleos directos netos, lo que arroja la cifra de empleos inducidos netos por género utilizando el mismo método que para los empleos indirectos para hallar la proporción de mujeres y hombres. El aumento del empleo inducido se muestra a título indicativo, ya que constituye un límite superior de la creación potencial de empleo, notoriamente difícil de establecer, ya que la reacción del consumo de los hogares ante un golpe a sus ingresos puede llevar tiempo y variará según los niveles de renta debido a sus diferentes propensiones al consumo. También se verá influido por los cambios fiscales que pudieran aplicarse en caso necesario para financiar la inversión, reduciendo probablemente su impacto global. Sin embargo, tener en cuenta solamente la creación de empleo directo e indirecto constituiría un límite inferior de la creación total de empleo, pues es poco probable que los hogares no aumentaran en absoluto el gasto en la economía (véase el análisis en Ilkkaraçan y Kim 2019).

También se realizan, para obtener los empleos indirectos e inducidos que son formales, cálculos sobre la base de la proporción de empleos formales en cada sector en el que se crean los empleos indirectos e inducidos. En caso de ausencia de datos detallados a nivel de sector para el empleo formal, se aplica la parte general correspondiente al empleo formal en todos los sectores al total de empleos indirectos y al total de empleos inducidos creados.

Por último, el empleo inducido creado por la política sobre licencias (el general y el formal) es simplemente el empleo creado por un aumento del consumo de los hogares, dado que se espera que parte de los ingresos generados por la licencia remunerada (y la protección del empleo) se gasten en la economía en general (utilizando el efecto de empleo de tipo II por tanto por ciento del PIB invertido en el "sector" de los hogares, obtenido a partir del análisis de insumo-producto). Se asume que el consumo incrementado se genera gracias a la protección y al mantenimiento del empleo y a los ingresos de las madres (incluso si la tasa de sustitución de la política sobre licencias es de menos del 100 por ciento de sus salarios) frente a la hipótesis de contraste de dejar totalmente el empleo. Este supuesto utiliza los hallazgos de Kleven *et al.* (2019) de que las madres conservan más sus patrones de horario de trabajo y de ingresos después del nacimiento de su primer hijo en países que aplican políticas más adecuadas para el cuidado infantil, como Dinamarca y Suecia, en comparación con Alemania, Austria, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y los Estados Unidos.

7.6. Efectos en los ingresos (para la brecha salarial de género)

Otro conjunto de "beneficios" que se derivan de las políticas de inversión en cuidados y licencias es el cambio en los ingresos como resultado de una combinación de efectos de la oferta y la demanda de mano de obra, que puede afectar a la brecha salarial de género.

Efectos por el lado de la oferta

Como se explicó anteriormente en la sección sobre las licencias, uno de los efectos esperados de las políticas de licencias y de AEPI es permitir a las madres mantener su patrón de empleo y progresar en su carrera profesional y en sus perspectivas de generación de ingresos, de modo muy parecido a las mujeres sin hijos y los hombres (Kleven *et al.* 2019). Así que, por un lado, si las madres pueden mantener su patrón de empleo previo al parto (trabajo e

ingresos), eso impulsará el salario medio de las mujeres, con lo que se reducirá la brecha salarial de género en su conjunto. Se trata de un efecto de la oferta de mano de obra. En los países donde el empleo femenino es bajo incluso entre las que no son madres, la inversión también puede ayudar a cambiar gradualmente las normas sociales y mejorar las perspectivas de empleo de las mujeres en general, ya que algunas mujeres sin hijos pueden haber optado por dejar el empleo (a tiempo completo) tras el matrimonio o en previsión de un futuro embarazo (OIT 2018a).

La herramienta utiliza el aumento teórico/máximo de los ingresos de las mujeres de 25 a 54 años de edad para obtener los nuevos ingresos de todas las mujeres. Se trata de la relación entre:

- los nuevos ingresos femeninos promediados entre todas las madres empleadas (calculados partiendo de que las madres de entre 25 y 54 años obtienen ingresos medios similares a los de las mujeres de entre 30 y 39 años que no son madres en el periodo de su salario máximo, pero que las madres de entre 15 y 24 años y de 55 o más años no experimentan ningún cambio) y
- los ingresos medios actuales de todas las mujeres empleadas.

Esto se obtuvo a partir del análisis de microdatos comparando los ingresos medios de las mujeres que no son madres y de las madres en ese grupo de edad.

Como ya se dijo antes, no todos los países disponen de datos que permitan distinguir la presencia de hijos en los microdatos (y algunos países no disponen en absoluto de microdatos o no disponen de datos sobre salarios). A 30 países en los que faltaban estos valores se les asignó una cifra imputada (media regional). Véase la lista en el cuadro A.1 del Apéndice.

Obsérvese que a Arabia Saudita se le asigna la media regional de Asia y el Pacífico. Además, los ingresos de las madres superaron a los de las mujeres que no son madres en dos países (Túnez y Laos), por lo que éstos mantuvieron intactos los ingresos (lo que se tradujo en aumento cero de los ingresos femeninos por ese efecto de la oferta de mano de obra).

La herramienta también tiene en cuenta la posibilidad de que el usuario seleccione modalidades que no lleguen a la de tiempo completo para las políticas de licencias o de AEPI, implicando ello lógicamente que la "recuperación" de los ingresos maternos puede no ser completa. Por ejemplo, si el usuario selecciona una política de menos de 40 horas semanales de apertura para los servicios de AEPI y/o preprimaria, el sistema resultante podría llevar a las madres a trabajar a tiempo parcial o a no trabajar en absoluto si no pueden encontrar empleos a tiempo parcial. Dado que es difícil estimar los efectos de este tipo de modalidades a tiempo parcial, la herramienta asume un impacto directo proporcional durante el tiempo en que se dispone de servicios de cuidado infantil.

Lo mismo ocurre con los periodos de licencia que no cubren totalmente la brecha del cuidado infantil, reflejándose ello en el efecto sobre los ingresos. La conjunción de ambas cosas, teniendo en cuenta las diversas duraciones de las licencias y de la AEPI, es un factor moderador que se ha de aplicar al potencial incremento salarial (y es 1 en caso de tiempo completo sin ninguna brecha, y menos de 1 si no es así). Aplicando este factor al potencial incremento de los ingresos femeninos y multiplicándolo por los ingresos femeninos actuales, se obtienen los nuevos ingresos anuales de las mujeres. Los ingresos anuales de los hombres no cambian. Obsérvese que los ingresos se convierten en proporción del salario medio, comenzando por los ingresos actuales de hombres y mujeres, y vienen dados por el ratio de los ingresos medios masculinos y femeninos con respecto a los ingresos medios.

Por ejemplo, en Suiza los microdatos (EU-SILC) muestran que:

- el ratio entre los ingresos medios femeninos y los ingresos medios es de 0,74;
- el incremento máximo de los ingresos de las mujeres de 25 a 54 años de edad es de 1,16, que se calcula como el ratio entre los ingresos máximos de las mujeres de 30 a 39 años que no son madres y los ingresos medios de todas las mujeres de 25 a 54 años;
- la proporción de mujeres de 25 a 54 años de edad en el empleo femenino total es del 62 por ciento.

Así pues, el aumento de los ingresos femeninos desde la perspectiva de la oferta sería del 9,9 por ciento (=16% x 62% + 0 x 38%), lo que, aplicado a la media de los ingresos femeninos actuales, de 0,74 (74 por ciento de los salarios medios), nos da una nueva cifra de ingresos medios para todas las mujeres de 0,81 (81 por ciento de los salarios

medios). Si las entradas escogidas relativas a la política implican una cobertura del cuidado infantil inferior al tiempo completo (por ejemplo, horarios de apertura a tiempo parcial y solo la mitad del período necesario de licencia remunerada para cubrir la brecha del cuidado infantil), el aumento solo sería la mitad del 9,9 por ciento.

Además del aumento salarial de las madres, la herramienta también necesita el aumento de la tasa de empleo materno (de 25 a 54 años), que se toma como la diferencia entre la tasa de empleo de las mujeres que no son madres y la de las mujeres de 25 a 54 años que lo son, medida en los microdatos, e imputada para los países en los que faltan microdatos, como se explica en la sección sobre licencias (sección (3)). Este aumento también se pondera por el factor de ajuste de las licencias o la prestación de AEPI que no son a tiempo completo.

Efectos por el lado de la demanda

En la sección anterior se han descrito los efectos potenciales de las políticas de cuidado infantil y de licencias en el lado de la oferta del mercado de trabajo, es decir, lo que las mujeres están dispuestas a ofrecer y tomar como empleo. En el otro lado, el de la contratación (el lado de la demanda), la inversión en servicios de cuidados crea empleo directo e indirecto, tal como se describe en la sección (6.5) *supra*. Suponiendo que los empleos creados en cada sector y ocupación sean ocupados por hombres y mujeres en proporción a su participación en cada sector y ocupación, este aumento del empleo (sobre todo en el sector del cuidado, pero también en las industrias suministradoras) modificará la composición de los ingresos de hombres y mujeres en el conjunto de la economía y, por tanto, la brecha general de género relativa a los salarios. La herramienta calcula el impacto conjunto de los efectos de la demanda y la oferta.

Obsérvese que los efectos por el lado de la oferta se calculan como resultado de la inversión en licencias remuneradas y servicios de AEPI, con el fin de colmar la "brecha en el cuidado infantil" en la legislación y en la práctica, mientras que los efectos por el lado de la demanda se calculan como resultado de la inversión tanto en servicios de AEPI como en servicios de CLD. La inversión en estos últimos también puede producir efectos en el lado de la oferta, en el sentido de que, de no haber tal inversión, algunas personas pueden tener que restar tiempo a su trabajo (reducir su horario o dejar el empleo) para ocuparse de familiares necesitados de cuidados de larga duración. Tales cuidadoras y cuidadores no remunerados se beneficiarían por tanto del alivio que les procurarían los servicios de CLD con las largas horas de cuidados no remunerados, pero estos efectos no podrían calcularse fácilmente a los efectos de esta herramienta y, por tanto, se dejan fuera de ella. Como es probable que tales efectos impliquen más aumentos del empleo femenino (dado que las mujeres constituyen la mayoría de las personas en edad de trabajo que prestan cuidados no remunerados, como se muestra en OIT 2018a), es probable que los efectos medidos por el simulador sean subestimaciones de los efectos debidos a la oferta.

A los nuevos empleos creados en el sector de los cuidados por el lado de la demanda se les asignan salarios calculados en cada una de las secciones 6.3 y 6.4 sobre inversiones en políticas de cuidados. Ese es el salario medio determinado por la composición del personal y sus respectivos salarios, que o bien están previamente fijados o los determina el usuario. Esto permite calcular, por género, las nuevas masas salariales, tanto la de la AEPI como la de los CLD.

El siguiente paso consiste en calcular la actual masa salarial en la AEPI y en los CLD utilizando un valor representativo de los salarios medios en el sector de los cuidados dado por:

- La compensación de los empleados (es decir, la masa salarial pagada por el empleador, incluidas las cotizaciones del empleador a la seguridad social) por empleado ETC en las divisiones 87-88 (medida en porcentaje de la compensación media de los empleados) obtenida de los datos input-output de Eurostat, que no están disponibles por género (Eurostat, s.f.).
- Los ingresos medios de todos los trabajadores del servicio personal y social (también en porcentaje de los salarios medios), que también están disponibles por género. Estas variables están tomadas de los datos de ILOSTAT sobre ingresos por ocupación y género (OIT, s.f.). Los valores que faltan se imputan utilizando medias regionales (con las excepciones de Arabia Saudita, a la que se da el valor regional de Asia y el Pacífico para todos los sexos (0,79) dada la escasa brecha salarial de género que registra ese país)⁴, y

⁴ La OIT (2021b) informa de una diferencia salarial entre hombres y mujeres del 10,2% para todos los empleados de Arabia Saudita (saudíes y no saudíes).

Sudáfrica, a la que se asigna la media regional de América para las mujeres de 0,58, que es inferior (frente a la de 0,69 de África), a fin de reflejar la mayor desigualdad de los ingresos en ese país.

Para los países de la UE en los que no faltan datos sobre la compensación de los empleados por empleado ETC en las divisiones 87-88, el salario en el sector del cuidado enfocado en el género se da multiplicándolo por el ratio entre los salarios de las empleadas y de los empleados en el cuidado.

Esto arroja una estimación del salario medio en el sector del cuidado para cada género a partir de la cual la herramienta calcula el total de la masa salarial actual en el cuidado multiplicando el salario medio por el empleo actual en el cuidado que se calculó en la sección (6.5) *supra*.

Combinación de ambos efectos

La masa salarial por género en todos los demás sectores actuales (a saber, sectores que no son del cuidado) viene dada por los nuevos salarios de las mujeres multiplicados por el empleo de las mujeres en sectores distintos del cuidado y el salario masculino actual (inalterado) multiplicado por el empleo de los hombres en sectores distintos del cuidado. La herramienta aplica los nuevos salarios de las mujeres en general, pues esto es lo que se espera del efecto por el lado de la oferta (calculado en la sección que se ocupa de tales efectos).

Los salarios restantes necesarios para calcular el nuevo salario por género son los salarios indirectos (e inducidos) creados por la inversión. Para ello es necesario medir la creación de empleo indirecto solo en empleados utilizando el mismo método descrito en la sección 6.5, pero aplicando los multiplicadores *empleados* en lugar de los multiplicadores *empleo*. A continuación, se aplica a esos empleos el salario medio de hombres y mujeres (con los nuevos salarios para las mujeres). Esto arroja la masa salarial de los empleos indirectos por género (y la masa salarial de los empleos inducidos si se utilizan también los multiplicadores de tipo II).

Por lo tanto, la nueva masa salarial para todos los trabajadores por género viene dada por la suma de:

- la nueva masa salarial del cuidado (es decir, la masa salarial del nuevo sistema del cuidado que ha absorbido al antiguo sistema de cuidados);
- la nueva masa salarial distinta de la del cuidado correspondiente al empleo actual (con ingresos femeninos aumentados);
- la masa salarial indirecta y/o inducida debida a la inversión en el cuidado.

Se obtiene así la nueva masa salarial por género, con o sin efectos inducidos. Dividiendo esta masa salarial (con o sin efectos inducidos) por la población de empleados tras la reforma (con o sin efectos inducidos) se obtienen los nuevos ingresos medios por género, a partir de los cuales es posible deducir la nueva brecha de género los salarios mensuales, a su vez con o sin efectos inducidos.

Como recordatorio, la *brecha de género en los salarios mensuales* = $(1 - \text{salarios femeninos} / \text{salarios masculinos}) \times 100$

Obsérvese que las brechas de género actuales y nuevas en ingresos mensuales son brutas en el sentido de que no están ajustadas por las diferencias existentes entre hombres y mujeres en la composición de características de su fuerza de trabajo tales como la edad, la educación y la concentración en la profesión. Por lo tanto, estas brechas salariales no son comparables con la brecha salarial ajustada calculada más recientemente y recopilada por la OIT en el Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. Esta metodología proporciona una serie de brechas salariales de género en los ingresos mensuales o por hora, utilizando tanto la mediana como la media, que no dan como resultado una discrepancia tan grande como las brechas brutas basadas en la media y en la mediana en algunos países (véase OIT 2018c para más detalles). La falta de microdatos detallados y precisos para la mayoría de los países impidió que la herramienta calculara brechas ajustadas. También habría sido necesario calcular los cambios en las cualificaciones de quienes asumen los nuevos empleos de ser aleatorios dentro del mercado de trabajo existente, usando métodos de correspondencia de clasificaciones de probabilidades, para los que la herramienta no está diseñada.

En el escenario de la OIT para 2035 hay unos 12 países en los que la inversión en el paquete de cuidados da lugar a una brecha salarial de género negativa. Una brecha salarial de género negativa significa que los ingresos medios de las mujeres son superiores a los ingresos medios de los hombres. Esto se debe por completo al gran aumento del empleo femenino en los empleos del cuidado (efecto directo) con salarios por encima de la media. Es el caso de

los países en los que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo era baja para empezar (y a veces también la de los hombres), y con la simulación, muchas mujeres obtienen empleos con puestos mejor pagados que los que ocupan otras mujeres u hombres, lo que significa que sus ingresos medios aumentan por encima de los de los hombres.

Obsérvese que también es posible que *aumente* la brecha salarial de género si el usuario escoge parámetros que impliquen una mayor inversión en cuidados con una gran creación de empleo (principalmente para las mujeres, dada su proporción en el empleo del cuidado) pero con salarios por debajo de la media. Esto empujará hacia abajo los ingresos de las mujeres en general en comparación con los de los hombres y, si no se compensa suficientemente con un aumento de los salarios maternos por el lado de la oferta, puede dar lugar a mayores brechas salariales.

7.7. Retorno de la inversión (para licencias para el cuidado infantil y la AEPI)

En esta sección se expone otro tipo de beneficios simulados, con la finalidad de formarse una idea de los beneficios que se acumulan cuando las madres recuperan para toda su vida sus ingresos anteriores al parto, gracias a los efectos conjuntos de las políticas en materia de licencias y de AEPI que colman la brecha en políticas de cuidado infantil. Se parte de un método de simulación desarrollado en De Henau (2022b), que a su vez sigue los resultados empíricos de Kleven *et al.* (2018, 2019).

Estos beneficios pueden compararse con la inversión total, por madre, para que el gobierno les provea de licencias remuneradas relacionadas con el cuidado infantil y de servicios de cuidado infantil. Si los beneficios económicos en términos de ingresos recuperados a lo largo de la vida compensan las inversiones totales en pagos para el cuidado infantil y las licencias, se considera que la política tiene un ratio beneficio/coste superior a 1, dentro de un horizonte acordado.

El ratio beneficio/coste es una medida del retorno de la inversión (ROI), que se mide en términos de aumento de los ingresos en la economía. Los ingresos del empleo o rentas del trabajo constituyen uno de los dos componentes principales del PIB (siendo el otro son los beneficios empresariales), el ROI puede considerarse como el incremento en dólares del PIB por dólar invertido en AEPI y licencias.⁵

El horizonte sobre el que contabilizar las prestaciones podría ser el resto de la vida laboral de una madre tipo tras el nacimiento de su primer hijo. A efectos de simplicidad en todos los países, la herramienta asume que equivale a 35 años (es decir, la edad en el primer parto es de alrededor de 30 años si la edad de jubilación es en torno a los 65 años). La edad del primer parto es inferior a los 30 años en la mayoría de los países del mundo (la más elevada se registra en los países de la OCDE, cuya media es de 29 años). Solo Corea, España, Grecia, Luxemburgo, Japón, Irlanda y Suiza registraban una edad media en el primer nacimiento superior a los 30 años (por solo uno o dos años), según la base de datos sobre la familia de la OCDE (OCDE, s.f.) hacia 2020. Esto significa que, aparte de esos pocos países, el supuesto de 35 años constituye una estimación conservadora del periodo sobre el que podrían calcularse las prestaciones de ingresos, porque los años restantes de vida laboral de una madre tipo serían más (como en los países de ingresos bajos, donde la madre tiene su primer parto a una edad más temprana).

Por lo tanto, desde el punto de vista de la inversión, el simulador calcula las inversiones adicionales totales (en porcentaje de los salarios medios) que requieren proporcionar AEPI y licencias para el cuidado infantil a los hijos de una madre de entre 25 y 54 años de edad. En una configuración típica, esto equivaldría a la unidad de inversión adicional (en porcentaje de los salarios medios) por hijo de un año de licencia, de dos años de AEPI y de los años que quedan hasta el ingreso en primaria como educación preprimaria.

El número real de hijos de madres de entre 25 y 54 años de edad se extrae de los datos de entrada. Se calculó utilizando microdatos y, a los países y territorios que faltaban, se les imputó de la manera siguiente:

- Hong Kong (China), Japón, Singapur y Kazajstán: a partir de Rusia y Corea;
- Canadá y Nueva Zelandia: a partir de Europa Occidental, Australia y Estados Unidos;

⁵ O cualquier moneda, ya que el ROI no tiene unidad (es el cociente de dos cantidades monetarias medidas en la misma unidad monetaria).

- Malasia e Indonesia: a partir de Filipinas;
- Arabia Saudita e Israel: a partir de Egipto.

La herramienta calcula el ROI que se alcanzaría al considerar una ganancia plausible para los ingresos de por vida de las madres basándose en los países que registran altos resultados. Las publicaciones a este respecto muestran que los países cuyas políticas de cuidado infantil son más generosas están asociados con una menor merma inducida por los hijos en los ingresos generales de las madres cuando se los compara con los de los padres (y con los ingresos de las madres antes de su primer parto), la cual se sitúa en torno al 21 por ciento en Dinamarca y al 26 por ciento en Suecia (Kleven *et al.* 2019). Dicha merma es mayor en los países que registran brechas más pronunciadas en la política de cuidado infantil, como el Reino Unido, Austria y Alemania, en los que es del 44, el 51 y el 61 por ciento, respectivamente (Kleven *et al.* 2019). Por ingresos generales se entiende aquí los ingresos de todas las madres y padres (con y sin empleo), a los que se puede asignar un valor representativo multiplicando los ingresos medios de las madres y los padres que tienen un empleo por su respectiva tasa de empleo. A efectos de simplicidad, a quienes trabajan como autónomos se les trata como trabajadores asalariados y se les asigna los ingresos medios de los empleados de su edad y sexo respectivos.

El Simulador calcula el ROI considerando que el aumento de los ingresos de las madres alcanza aproximadamente el 80 por ciento de los ingresos de los padres, lo que cabe esperar partiendo de Kleven *et al.* (2018), un estudio danés. El ROI es el ratio existente entre:

- el producto de multiplicar la diferencia entre el 80 por ciento de los ingresos ponderados en función del empleo de los padres de entre 25 y 54 años de edad (en porcentaje de los salarios medios) y los ingresos actuales ponderados en función del empleo de las madres del mismo tramo de edad (en porcentaje de los salarios medios) por el número de años del horizonte de tiempo de vida considerado (35 años), y
- el producto entre el número de hijos reales por madre y la inversión unitaria adicional del paquete de políticas total.

Por ejemplo, en Suiza, los ingresos medios ponderados de las madres son aproximadamente el 34 por ciento de los de los padres (en el grupo de edad de 25 a 54 años), debido a tasas de empleo inferiores a las de los padres (ratio entre empleo y población del 56 por ciento para las madres frente al 81 por ciento para los padres), mayor prevalencia del trabajo a tiempo parcial y salarios por hora inferiores, lo que se traduce en ingresos mensuales inferiores (69 por ciento de los salarios medios para las madres empleadas frente al 138 por ciento de esos salarios para los padres empleados). Si los ingresos de las madres alcanzaran el 80 por ciento de los de los padres, entonces, en promedio, por cada dólar EE.UU. gastado en aportar los recursos adicionales para cubrir los 6 años de licencia y AEPI para cada uno de los 1,6 niños de media para 2035 (escenario de la OIT), la economía registraría un aumento en los ingresos (PIB) de 5,35 dólares EE.UU., así que el ROI es de 5,35. Una vez más, el aumento de los ingresos desde el 34 por ciento hasta el 80 por ciento de los de los padres se debe a que concurren el aumento de las tasas de empleo, el aumento de las horas de trabajo y el aumento de los salarios por hora.

Este cálculo se realiza para los países con microdatos que disponen de información tanto sobre la presencia de hijos como sobre los ingresos. Lamentablemente, una treintena de países carecen de ambos conjuntos de información (véase la lista en el cuadro A.1 del Apéndice). La herramienta utiliza información que se imputa desde otras fuentes o que es general para hombres y mujeres y no solo para los padres (véase en la sección 6.6 cómo se calcularon los ingresos medios masculinos y femeninos). Dado que es probable que la discrepancia entre los ingresos de las madres y los padres sea mayor que entre los de mujeres y hombres, utilizar estos últimos para calcular el ROI arrojaría valores más conservadores. No obstante, siempre que éstos sean superiores a 1 puede considerarse que la política produce beneficios que compensan los costes.

Por último, dado que el usuario podría escoger entradas de política que se traduzcan en políticas que no colmen completamente la brecha en política de cuidado infantil, la herramienta modera la diferencia entre la meta del 80 por ciento de los ingresos de los padres y los ingresos actuales de las madres por la fracción de la tasa de empleo ETC de las madres que cabe esperar como resultado de las opciones de política (es decir, si el cuidado infantil se ofrece a tiempo parcial, el aumento en ingresos asumido será inferior al 100 por ciento del aumento total).

Obsérvese que la meta del 80 por ciento se ha fijado en 90 por ciento para los casos de Tailandia, Vietnam y la República Democrática Popular Lao a fin de reflejar que los salarios actuales de las madres son más elevados en proporción a los de los padres (por encima del 80 por ciento).

Obsérvese que en lugar de la estimación del ROI para una meta del 80 por ciento de los ingresos de los padres, el usuario también podría calcular (separadamente de los resultados que arroje la herramienta) la cifra real de la proporción de los ingresos de los padres necesaria para alcanzar un ROI > 1 en el periodo de 35 años considerado, lo que permite al usuario evaluar si el objetivo del 80 por ciento es plausible (la mayoría de los países requieren incrementos bastante por debajo de ese porcentaje). La respuesta es el ratio entre:

- la suma de:
 - los ingresos de las madres ponderados por el empleo, y
 - la inversión adicional en licencia y cuidado infantil multiplicada por el número de hijos y dividido por 35, y
- los ingresos ponderados por empleo de los padres.

Por último, un comentario más técnico sobre los cálculos del ROI en general: los gastos en prestaciones e inversiones se miden habitualmente en valor actual utilizando distintas tasas de descuento para cada uno a fin de tener en cuenta los distintos horizontes de tiempo (por ejemplo, el cuidado infantil tiene lugar durante el periodo más temprano, digamos los 6 primeros años de la vida de los hijos de una madre, mientras que los ingresos recuperados se producen durante el resto de la vida laboral de la madre). Sin embargo, dada la naturaleza de la inversión y los datos empíricos, es probable que el grueso del empleo y de los ingresos recuperados se produzca durante el mismo periodo en que tienen lugar las inversiones, lo que significa que las tasas de descuento pueden ser muy similares, que es lo que la herramienta asume.

7.8. Efectos en materia fiscal y en la inversión neta

Como se explica en De Henau (2022a), el aumento del empleo y de los ingresos aportará ingresos fiscales que compensarán en parte las necesidades de financiación de la inversión bruta. Más concretamente, los ingresos fiscales derivados del aumento del empleo y de los ingresos (y de la sustitución del trabajo no remunerado por el trabajo remunerado en el cuidado) se estiman utilizando los ratios existentes entre los impuestos y el PIB extraídas del conjunto de datos sobre recaudación pública de UNU-WIDER Government Revenue Dataset (Prichard, Cobham y Goodall 2014; McNabb 2017). Los datos tomados de Government Revenue Dataset proceden de la iteración de 2020 de la base de datos (que muestra datos de 2017-19).

El total de ingresos por impuestos y cotizaciones a la seguridad social en porcentaje del PIB se ha aplicado a los multiplicadores de tipo I y II del PIB calculados utilizando las mismas tablas de insumo-producto y matriz de contabilidad social (SAM) que para el empleo. De ese modo se obtiene una estimación de los ingresos fiscales a corto plazo (anuales) por fracción del PIB invertida en los cuidados (por ejemplo, expresada como rendimiento porcentual).

El rendimiento fiscal total de la inversión en la división 85 (enseñanza) y las divisiones 86, 87 y 88 (salud y trabajo social) de la CIIU Rev. 4 se indica en porcentaje de rendimiento para representar los efectos de las inversiones en AEPI y CLD, respectivamente, medidos para los efectos de tipo I (excluidos los efectos inducidos) o para los de tipo II (incluidos los efectos inducidos).

Estas proporciones permiten calcular las inversiones netas como la diferencia entre dichas proporciones y 100 multiplicada por la inversión bruta, lo que arroja la inversión anual neta adicional en AEPI y CLD (en millones de unidades de la moneda nacional, millones de dólares EE.UU. y porcentaje del PIB).

La inversión neta representa el esfuerzo fiscal que habría que financiar con otros recursos (nuevos impuestos, endeudamiento o reequilibrio del gasto público).

8. Información sobre los resultados

En esta sección se hacen algunas puntualizaciones acerca de resultados que pueden parecer atípicos en el escenario de la OIT.

Obsérvese que la mejor interpretación de los resultados se obtiene con parámetros de política seleccionados por la persona usuaria que sean plausibles y estén destinadas a mejorar los sistemas actuales. Aunque la persona usuaria puede seleccionar parámetros de política situados por debajo de la prestación actual (por ejemplo, una tasa de matrícula inferior a la de los datos actuales), el Simulador no está calibrado para estimar la reducción del gasto con los efectos negativos conexos sobre el empleo (por ejemplo, políticas de austeridad). La herramienta mostrará como cero la inversión adicional si el gasto total simulado es inferior al gasto actual. En esa configuración, los efectos sobre el empleo también se mostrarán como cero. Si las inversiones tanto en políticas de cuidado infantil como de licencias son inexistentes, entonces tampoco se calculará el ROI (y producirá un resultado "n/a"), ya que el denominador de la inversión es cero.

También hay que señalar que algunos países tendrán repercusiones que estarán más allá de las expectativas habituales, como se ilustró en secciones anteriores con algunos ejemplos. Damos otros a continuación.

Igualdad de género en el empleo y los salarios

Si la inversión hace aumentar el empleo y los ingresos de las mujeres más que los de los hombres, se crea una brecha salarial de género negativa, porque los ingresos medios de las mujeres en general pasan a ser mayores que los de los hombres después de la inversión. Alrededor de 12 países registran brechas salariales negativas de género como resultado de las inversiones en cuidados en el escenario de la OIT para 2035. Una forma de converger hacia una mayor igualdad global sería que más hombres se incorporaran a estos empleos en el cuidado mejor remunerados que la media.

Retorno de la inversión

En la misma línea, el ROI puede ser muy elevado si se obtiene un numerador alto debido al supuesto de la herramienta de que los ingresos de las madres ponderados en función del empleo deben llegar al 80 por ciento de los ingresos ponderados de los padres, incluso si el gasto adicional en cuidado infantil o licencias es bastante bajo, porque el sistema ya está bien desarrollado y, por tanto, el efecto del empleo en los ingresos de las madres cabe esperar que también sea bajo. Este es el caso de Islandia, un país que ya cuenta con un amplio sistema de licencias y cuidado infantil, pero cuyos datos muestran que los ingresos de las madres ponderados en función del empleo están al nivel del 50 por ciento del de los padres (en comparación con el 67 por ciento en Eslovenia, otro país con un sistema de cuidados infantiles a tiempo completo relativamente bien desarrollado). Por lo tanto, un salto de los ingresos al 80 por ciento hará aumentar mucho los ingresos en relación con la pequeña inversión adicional total que hace falta en uno u otro año (que es solo del 28 por ciento del salario medio por hijo, en comparación con el 149 por ciento del salario medio por hijo en Eslovenia). De hecho, en el escenario de la OIT para 2035, Islandia arroja un ROI de 26 debido a ese supuesto (frente al de 1,9 de Eslovenia). Sólo hacía falta que los ingresos de las madres alcancen el 51 por ciento de los ingresos de los padres para obtener un ROI >1, dada la baja inversión adicional requerida (seis veces inferior a la de Eslovenia en licencias y AEPI).

Hay unos 13 países (incluidos Suiza e Islandia, como se dijo *supra*) con un ROI >5 en el escenario de la OIT de 2035, debido sobre todo a que la gran penalización de la maternidad en el empleo se reduce drásticamente con la inversión (muchos pertenecientes a Europa central y oriental), destinando una inversión adicional que es razonable en porcentaje del PIB.

Por el contrario, seis países registran una cifra de ROI inferior a 1 en el escenario de la OIT para 2035, debido a que el gran número de hijos hace aumentar las inversiones totales en cuidado infantil (Senegal, Mozambique), y/o a que ya es alto el nivel de los ingresos de las madres en porcentaje de los de los padres (Singapur, Brunei Darussalam, RDP Lao, Tanzania). Habría que señalar que en algunos de estos países el menor aumento de los ingresos también se debe a que en los salarios imputados se han utilizado los de todos los hombres y mujeres y no los de los padres y las madres (como se explica en la sección 6.7 *supra*).

En general, los países con un ROI más bajo (aunque esté por encima de 1) tienden a ser aquellos cuya población tiene una mayor proporción de niños pequeños (en su mayoría, países con ingresos bajos), pues eso hará aumentar significativamente la inversión en licencias y cuidado infantil (para más detalles, véase De Henau 2022a). De hecho, dos de los principales determinantes de una elevada inversión en el cuidado infantil en proporción al PIB de un país son probablemente que haya una proporción mayor de niños pequeños en la población y que sea más alto el salario medio de los educadores de la primera infancia, que por construcción está fijado en aproximadamente el doble del salario medio en muchos países de renta baja.

Requisitos de inversión

Las inversiones entre países de un grupo con ingresos y con un perfil sociodemográfico similares y geográficamente próximos también podrían diferir entre sí debido a la diferencia en sus instituciones, por ejemplo, la diferencia en el salario mínimo en porcentaje de sus respectivos ingresos medios. En lo que respecta a la inversión en AEPI, el salario mínimo determina el nivel salarial de los educadores auxiliares de la primera infancia, que constituyen una proporción sustancial de la mano de obra de la AEPI en los países de ingresos bajos a tenor de la hipótesis de los escenarios de la OIT. Por ejemplo, Pakistán tiene un salario mínimo en relación con los salarios medios estimado en el 84 por ciento, frente al 31 por ciento de la India. Ambos tienen proporciones similares de niños pequeños en la población de alrededor del 10 por ciento, de salarios simulados de maestros de alrededor del 215 por ciento del PIB per cápita y de gasto corriente en cuidado infantil (en torno al 0,05 por ciento del PIB). Sin embargo, debido a esta discrepancia en los niveles del salario mínimo, el gasto adicional que se necesita en el escenario de la OIT para 2030 es mucho mayor en Pakistán (3,5 por ciento del PIB) que en la India (2,2 por ciento).

► **Apéndice****A.1. Lista de países y conjuntos de datos**► **Cuadro A.1. Lista de micro encuestas de hogares y población activa y datos de insumo-producto**

País/Territorio	Código de país (iso3code)	Microdatos	Datos de insumo-producto
Argentina	ARG	Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2019	OCDE
Australia	AUS	Dinámica de los hogares, los ingresos y el trabajo en Australia (HILDA) 2015	OCDE
Austria	AUT	EU-SILC	OCDE
Bangladesh	BGD	Encuesta sobre población activa y trabajo infantil 2017	BAD
Bélgica	BEL	EU-SILC	OCDE
Brasil	BRA	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua (PNAD) 2019	OCDE
Brunei Darussalam	BRN	Encuesta de población activa (EPA) 2019 [§]	OCDE
Bulgaria	BGR	EU-SILC	OCDE
Camboya	KHM	Encuesta de población activa (EPA) 2019	OCDE
Canadá	CAN	Encuesta de población activa (EPA) 2019	OCDE
Chile	CHL	Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2019 [§]	OCDE
China	CHN	Proyecto de ingresos de los hogares chinos (CHIP) 2013	OCDE
Colombia	COL	Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019	OCDE
Costa Rica	CRI	Encuesta Continua de Empleo (ECE) 2019 [§]	OCDE
Côte d'Ivoire	CIV	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel (ENSESI) 2019	SAM 2013
Croacia	HRV	EU-SILC	OCDE
Chipre	CYP	EU-SILC [§]	OCDE
Chequia	CZE	EU-SILC	OCDE
Dinamarca	DNK	EU-SILC [§]	OCDE
Egipto	EGY	Encuesta de población activa (EPA) 2016	SAM 2011
Estonia	EST	EU-SILC	OCDE
Etiopía	ETH	Encuesta nacional de población activa de 2013	SAM 2015
Fiji	FJI	Encuesta de empleo y desempleo (EUS) 2016	BAD
Finlandia	FIN	EU-SILC [§]	OCDE
Francia	FRA	EU-SILC	OCDE
Alemania	DEU	EU-SILC [§]	OCDE
Ghana	GHA	Encuesta de Ghana sobre el nivel de vida 2017	SAM 2013
Grecia	GRC	EU-SILC	OCDE
Hong Kong, China	HKG	Encuesta General de Hogares (EGH) 2019*	OCDE

País/Territorio	Código de país (iso3code)	Microdatos	Datos de insumo-producto
Hungría	HUN	EU-SILC	OCDE
Islandia	ISL	EU-SILC	OCDE
India	IND	Encuesta de población y población activa (EPA) 2018 [§]	OCDE
Indonesia	IDN	Encuesta de población activa (SAKERNAS) 2019*	OCDE
Irlanda	IRL	EU-SILC	OCDE
Israel	ISR	Encuesta de población activa (EPA) 2017*	OCDE
Italia	ITA	EU-SILC	OCDE
Japón	JPN	Encuesta de población activa (EPA) 2019*	OCDE
Kazajstán	KAZ	**	OCDE
Kenya	KEN	HBS 2016	SAM 2014
Kirguistán	KGZ	Resultados de la encuesta sobre trabajo infantil 2014 [§]	BAD
República Democrática Popular Lao	LAO	Encuesta de población activa (EPA) 2017	BAD
Letonia	LVA	EU-SILC	OCDE
Lituania	LTU	EU-SILC	OCDE
Luxemburgo	LUX	EU-SILC	OCDE
Malasia	MYS	Encuesta de población activa (EPA) 2018*	OCDE
Malta	MLT	EU-SILC [§]	OCDE
México	ME	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019	OCDE
Mongolia	MNG	Encuesta de población activa (EPA) 2019	BAD
Marruecos	MAR	Enquête Nationale sur la Consommation et les Dépenses des Ménages (ENCDM) 2014 [§]	OCDE
Mozambique	MOZ	Inquérito sobre Orcamento Familiar (IOF) 2015 [§]	SAM 2015
Nepal	NPL	Encuesta de población activa (EPA) 2017	BAD
Países Bajos	NLD	EU-SILC [§]	OCDE
Nueva Zelandia	NZL	**	OCDE
Nigeria	NGA	Encuesta General de Hogares (EGH) 2019	SAM 2006
Noruega	NOR	EU-SILC [§]	OCDE
Pakistán	PAK	Encuesta de población activa (EPA) 2018	BAD
Perú	POR	Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2019 [§]	OCDE
Filipinas	PHL	Encuesta de población activa (EPA) 2019	OCDE
Polonia	POL	EU-SILC	OCDE
Portugal	PRT	EU-SILC	OCDE
República de Corea	KOR	Encuesta de población activa local de 2014	OCDE
Rumanía	ROU	EU-SILC	OCDE
Federación de Rusia	RUS	Encuesta de Seguimiento Longitudinal de Rusia (RLMS) 2014 [§]	OCDE
Rwanda	RWA	Encuesta de población activa (EPA) 2018 [§]	SAM 2011

País/Territorio	Código de país (iso3code)	Microdatos	Datos de insumo-producto
Arabia Saudita	SAU	**	OCDE
Senegal	SEN	Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) 2016 [§]	SAM 2014
Singapur	SGP	**	OCDE
Eslovaquia	SVK	EU-SILC [§]	OCDE
Eslovenia	SVN	EU-SILC	OCDE
Sudáfrica	ZAF	Encuesta trimestral de población activa (EPA) 2019 [§]	OCDE
España	ESP	EU-SILC	OCDE
Sri Lanka	LKA	Encuesta de población activa (EPA) 2018	BAD
Suecia	SWE	EU-SILC	OCDE
Suiza	CHE	EU-SILC	OCDE
Tanzanía, República Unida de	TZA	Encuesta Integrada de Población Activa (EIL) 2014 [§]	SAM 2013
Tailandia	THA	Encuesta de población activa (EPA) 2019	OCDE
Túnez	TUN	Encuesta del Grupo del Mercado de Trabajo de Túnez (TLMPS) 2014	OCDE
Turquía	TUR	Encuesta de población activa (EPA) 2013	OCDE
Uganda	UGA	Encuesta de población activa (EPA) 2017	SAM 2013
Reino Unido	GBR	EU-SILC	OCDE
Estados Unidos	EE.UU.	Encuesta de Población Actual (CPS) 2019	OCDE
Vietnam	VNM	Encuesta de Población Activa (EPA) 2014	OCDE

Nota: ** Países sin microdatos. * Países en cuyos microdatos no hay presencia de niños. [§] Países sin microdatos de ingresos. Los datos de insumo-producto de la base de datos STAN de la OCDE corresponden a 2015 y los del BAD a 2017. Los datos de EU-SILC corresponden a 2016 (2015 en los casos de Irlanda, Islandia y Suiza; 2014 en el de Malta; 2012 en el de Alemania). Fuentes de datos de SAM: Mainar Causapé *et al.* (2017) para Kenya; Boulanger *et al.* (2017) para Senegal; Mengistu *et al.* (2019) para Etiopía; IFPRI (2017b) para la República Unida de Tanzania; IFPRI (2017a) para Uganda; IFPRI (2014) para Rwanda; Ghana Statistical Services, ISSER e IFPRI (2017) para Ghana; IFPRI y CAPMAS (2016) para Egipto; Manson, Diao y Vida (2010) para Nigeria; van Seventer *et al.* (2019) para Sudáfrica; y Cruz *et al.* (2015) para Mozambique.

A. 2. Parámetros de los escenarios de la OIT

En este apéndice se ofrecen más detalles sobre los supuestos y las entradas relativas a las políticas que se han utilizado para los escenarios de la OIT, extraídos de De Henau (2022a) y de la OIT (2022).

Licencias remuneradas para el cuidado infantil (maternidad, paternidad y licencia parental)

Las brechas que es necesario colmar en cada país reflejan las prestaciones existentes calculadas en la sección 3. Los escenarios de política sobre licencia de maternidad para OIT (2022a) se basan en los requisitos mínimos de las normas más actualizadas de la OIT sobre licencia de maternidad, como se recogen en detalle en el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191. Los escenarios de política sobre licencia de paternidad se inspiran en los principios de las Recomendaciones núm. 165 y núm. 191, así como en la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021 relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social). Los escenarios de políticas sobre licencia parental también se inspiran, además de los anteriores, en los principios de los Convenios núms. 102 y 183 y las Recomendaciones núms. 165, 191, 202 y 204. Estos escenarios están relacionados con las brechas de las políticas nacionales en materia de cuidados que los países irán colmando progresivamente mediante la ampliación del reconocimiento del derecho a licencias remuneradas para la prestación de cuidados a nivel de los hogares, teniendo presente consideraciones de igualdad de género (es decir, haciendo progresivamente más equitativo el derecho a la licencia relacionada con el cuidado de los hijos y promoviendo un reparto equitativo del trabajo de cuidados entre hombres y mujeres).

El cuadro A. 2 muestra cómo se combinan estos diferentes escenarios para las licencias de maternidad, paternidad y la consiguiente licencia parental para diferentes países. El principio que subyace a estos escenarios es que cada país mejora su oferta para lograr subir hasta la siguiente meta. Para 2035, el escenario que cada país alcanzó en 2030 sigue avanzando hacia arriba hasta el siguiente, dejando solo dos grupos: las dos celdas de las dos filas de abajo y la última columna del cuadro 2 (celdas verdes).

► Cuadro A. 2. Escenarios relativos a la licencia remunerada para el cuidado infantil para 2030 y 2035

		Licencia de maternidad	
		Meta 1. 14 semanas al 67% del salario medio si se está por debajo. →	Meta 2. 18 semanas al 100% del salario medio si se está por encima de lo anterior
Licencia de paternidad	Meta 1. 3 días al 100% del salario medio si no hay licencia de paternidad ↓	La licencia parental cubre hasta el 50 por ciento de la brecha restante en el cuidado de los hijos (que es de hasta 18,7 semanas al 67 por ciento del salario medio), dividida a partes iguales entre cada progenitor, de modo que la licencia parental es de hasta 9,4 semanas para cada uno al 67 por ciento del salario medio.	La licencia parental cubre hasta el 100 por ciento de la brecha restante en el cuidado de los hijos (hasta 33 semanas al 67 por ciento del salario medio o 22 semanas al 100 por ciento del salario medio), dividida a partes iguales entre los progenitores, o sea, hasta 16 semanas para cada uno al 67 por ciento del salario medio.
	Meta 2. El mejor registro de la región (1-3 semanas al 100 por ciento del salario medio), si está por encima de lo anterior ↓	La licencia parental cubre hasta el 50 por ciento de la brecha restante en el cuidado de los hijos (que es de hasta 18,7 semanas al 67 por ciento del salario medio), dividida a partes iguales entre cada progenitor, de modo que la licencia parental es de hasta 9,4 semanas para cada uno al 67 por ciento del salario medio.	La licencia parental cubre del 80 al 100 por ciento de la brecha restante en el cuidado de los hijos (hasta 33 semanas al 67 por ciento del salario medio o 22 semanas al 100 por ciento del salario medio), dividida a partes iguales entre los progenitores, o sea, hasta 11 semanas para cada uno al 100 por ciento del salario medio.
	Meta 3. 18 semanas al 100 por ciento del salario medio si está por encima de lo anterior	Esta combinación no existe	La licencia parental cubre el 100 por ciento de la brecha restante en el cuidado de los hijos (16 semanas al 67 por ciento del salario medio o 10,7 semanas al 100 por ciento del salario medio), dividida a partes iguales entre los progenitores, es decir, 8 semanas para cada uno al 67 por ciento del salario medio.

Notas: (1) Para 2030, los países pueden fijarse como meta los escenarios que se encuentran en las celdas azules o verdes; mientras que para 2035 solo son metas posibles las celdas verdes del cuadro. Nótese que estos escenarios son ilustrativos y no reflejan un respaldo por parte de los mandantes tripartitos. (2) En las diferentes metas se tienen en cuenta la prestación total por género y tipo de empleo. Por ejemplo, Canadá ofrece 4,7 semanas de licencia de maternidad al 100 por ciento del salario medio y 35 semanas de licencia parental a las madres al 31 por ciento del salario medio, lo que suma 15,5 semanas remuneradas al equivalente del 100 por ciento del salario medio; por tanto, dado que este total es superior a 14 semanas al 67 por ciento del salario medio, la meta en 2030 es de 18 semanas al 100 por ciento del salario medio (segunda columna). (3) La brecha en la política de cuidado infantil se calcula hasta un año antes de los servicios de AEPI (pero en la práctica podría ser menos) y asume que la licencia de maternidad y la de paternidad no se solapan. La duración de la licencia parental necesaria para cubrir la brecha restante se mide a razón del 67

por ciento del salario medio. (4) Para los países de la meta 1 en la licencia de maternidad, las 18,7 semanas que constituyen la mitad de la brecha en materia de cuidado infantil se calculan como 52 semanas menos 14 semanas de licencia de maternidad al 67 por ciento del salario medio y 0,6 semanas (o la mejor provisión regional) de licencia de paternidad al 100 por ciento del salario medio, y luego se divide por 2. (5) Para los países de la meta 2 en la licencia de maternidad, la brecha total en materia de cuidado infantil de hasta un máximo de 33 semanas se calcula como 52 semanas menos 18 semanas menos la licencia de paternidad (que varía según la región). (6) A la licencia parental en 2030 se le pone el tope del nivel de 2035 y a la licencia parental de los trabajadores autónomos se le pone el tope de la de los trabajadores asalariados. (7) Suiza es el único país de Europa de ingresos altos en el que las madres asalariadas reciben menos de 14 semanas al 67 por ciento, pero en lugar de aumentar a 14 semanas, la herramienta fija la meta en 18 semanas al 100 por ciento del salario medio ya para 2030. (8) Las metas para 2035 solo figuran en las dos últimas filas y en la última columna del cuadro. (9) En 2030, la licencia de maternidad para las trabajadoras en el empleo informal es de 14 semanas a razón del salario mínimo y la licencia de paternidad es de 3 días (0,6 semanas) al salario mínimo. La licencia de paternidad se incrementa a 14 semanas al salario mínimo para 2035. No se añade ninguna licencia parental remunerada. (10) La licencia de paternidad y maternidad para los trabajadores en empleo formal en España están equiparadas, por imperativo legal, lo que significa que la regla del cuadro A.2 se ignora para los padres que trabajan como autónomos (reciben 14 semanas al 67 por ciento del salario medio en lugar del mejor registro regional). (11) Como Sudáfrica tiene el mejor registro para África, su licencia de paternidad aumenta a 14 semanas con un 67 por ciento del salario medio en 2030. (12) Israel y Malta no ofrecen actualmente ninguna licencia remunerada a los padres, pero como son países europeos de ingresos altos, la herramienta les da 2,7 semanas al 100 por ciento del salario medio desde 2030 (la mejor provisión de la región de Asia Central, que es en Bulgaria), en lugar de solo 3 días. (13) Es importante señalar que estos escenarios se establecieron a efectos de calcular las necesidades presupuestarias de las inversiones. Se espera que cada país opte por la combinación de licencias para cada progenitor que le favorezca y la puesta en marcha de servicios universales de cuidado infantil, como se expone en la sección 3, de acuerdo con el diálogo social nacional. Es importante tener en cuenta el equilibrio entre las necesidades de los niños, las preferencias y necesidades de los progenitores y los riesgos para la carrera profesional de los progenitores y la igualdad de género, incluida la fuerte incentivación de la participación de los padres en la prestación de cuidados. Aunque en los escenarios de 2035 de este paquete ilustrativo de políticas el periodo de licencia abarca aproximadamente un año (en conjunto), en la práctica dicho periodo podría ser más corto: por ejemplo, ambos progenitores podrían tomar juntos tramos importantes de la licencia (como las 18 semanas de licencia de maternidad y paternidad, a fin de que la pareja pueda ayudar a que la madre se recupere y pueda compartir en igualdad el cuidado de los hijos durante el periodo inicial de cuidado intensivo de los recién nacidos y de lactancia materna exclusiva cuando sea posible). O la madre podría volver al trabajo después de, por ejemplo, 6 meses, gracias a que el niño accediese a servicios de AEPI o a que la pareja tomara a continuación meses de licencia parental, o una combinación de ambas cosas a tiempo parcial. De modo que en estos casos los escenarios representan un límite superior en cuanto a inversiones, esperándose un importante solapamiento en la prestación de los cuidados infantiles. Fuente: Recopilación de los autores, adaptado de De Henau 2022^a.

Servicios de atención y educación de la primera infancia (AEPI)

► Cuadro A.3. Principales parámetros del modelo simulado de la AEPI para los escenarios de la OIT

Parámetro	DEPI	Preprimaria
Objetivo de matriculación por grupo de edad	<ul style="list-style-type: none"> 60% de los niños de 0 a 2 años (países de ingresos altos e ingresos medios superiores para 2030) 50% de los niños de 0 a 2 años (países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores para 2030) y 60% para 2035 	<ul style="list-style-type: none"> 100% del grupo de edad de 3 o más años hasta la entrada en la escuela primaria (países de ingresos altos e ingresos medios superiores para 2030) 90% para los países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores para 2030 y 100% para 2035.
Ratio de niños por personal (máximo)	<ul style="list-style-type: none"> 4 (países de ingresos altos e ingresos medios superiores) 5 (países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores) 	<ul style="list-style-type: none"> 8 (países de ingresos altos e ingresos medios superiores) 15 (países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores)
% educadores de la primera infancia	<ul style="list-style-type: none"> 67% en países de ingresos medios superiores e ingresos altos (y los de ingresos bajos para 2035) 40% en países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores en 2030 	<ul style="list-style-type: none"> 92% en países de ingresos medios superiores e ingresos altos (y los de ingresos bajos para 2035) 75% en países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores en 2030
Horas de apertura (tiempo de supervisión)	40 horas semanales, 52 semanas al año	
Salarios	<ul style="list-style-type: none"> Grupo de ingresos altos e ingresos medios superiores: salario de maestro de preprimaria o de primaria (o, en su defecto, el salario medio) para el 82 por ciento del personal del cuidado infantil, y 120 por ciento del salario mínimo para el 18 por ciento del personal (medias ponderadas de los dos grupos de edad). Grupo de países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: el doble del salario medio o el equivalente al salario de los maestros para el 63 por ciento del personal del cuidado infantil, y el 120 por ciento del salario mínimo para el 37 por ciento del personal (en 2030). Idéntica composición de cualificaciones que la correspondiente a países de ingresos altos en 2035. A continuación, a todos los salarios se les suma el tipo de cotización a la seguridad social de los empleadores propio de cada país para obtener el coste salarial total por empleado 	
Tiempo adicional	<ul style="list-style-type: none"> 10 por ciento para cubrir bajas por vacaciones, enfermedad o prestación de cuidados 14 por ciento para cubrir el tiempo que no es de supervisión 	
Otro personal	<ul style="list-style-type: none"> 2 empleados ETC de "otro" personal por cada 50 niños (para tareas de catering, administración, mantenimiento) 0,006 empleados ETC por educador de la primera infancia y asistente para la formación 	
Gastos generales	<ul style="list-style-type: none"> Países de ingresos altos e ingresos medios superiores: 33 por ciento de los gastos de personal Países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: 50 por ciento de los gastos de personal (33 por ciento en 2035) 	

Parámetro	DEPI	Preprimaria
Número de niños por centro	<ul style="list-style-type: none"> 50 (dividido por grupos de edad según la proporción del grupo de edad en la población destinataria de la AEPI) 	
Costes no incluidos en el modelo	<ul style="list-style-type: none"> Costes de construcción (instalaciones), aunque indirectamente incluidos en los gastos generales (amortización de hipotecas/alquiler). Costes de la enseñanza obligatoria (para colmar las desfases en los niveles de rendimiento al formar a nuevos trabajadores de la AEPI). 	

Nota: Se parte de que los centros tienen 50 niños, cifra que se puede modular según la modalidad de la prestación (por ejemplo, en entornos comunitarios o en hogares de cuidadores de niños, cabe asumir que por cada 50 niños en los diferentes hogares se cuenta con dos miembros de "otro personal" para ayudar al personal del cuidado infantil). Obsérvese que los escenarios son ilustrativos y que estos parámetros no obedecen a que hayan sido respaldados por los mandantes tripartitos de la OIT. Para más información, véase De Henau (2022a). Fuente: Recopilación de los autores

Servicios de cuidados de larga duración

► Cuadro A.4. Principales parámetros del modelo simulado de CLD para los escenarios de la OIT

Parámetro	0 a 14 años de edad	15 a 64 años de edad	65 o más años de edad
Población con necesidades de cuidados	Una cuarta parte de la proporción constatada en el grupo de edad de 15 a 64 años.	50 por ciento de la proporción de personas con discapacidad de 15 a 64 años de edad según datos de HALE	60 por ciento de la proporción de personas con discapacidad de 65 o más años de edad según datos de HALE
Ratio de beneficiarios por cuidador (ETC)	<ul style="list-style-type: none"> 2,5:1 (grupo de ingresos altos) 4:1 (grupo de ingresos bajos) 	<ul style="list-style-type: none"> 2,5:1 (grupo de ingresos altos) 4:1 (grupo de ingresos bajos) 	<ul style="list-style-type: none"> 2,5:1 (grupo de ingresos altos) 3:1 (grupo de ingresos bajos)
Salarios	<ul style="list-style-type: none"> Grupo de ingresos altos e ingresos medios superiores: 75 por ciento del salario del personal de enfermería (o, en su defecto, el salario medio) tanto en 2030 como en 2035. Grupo de ingresos bajos e ingresos medios inferiores (2030): 75 por ciento del salario del personal de enfermería para el 33 por ciento de los trabajadores del cuidado y 120 por ciento del salario mínimo para el 67 por ciento de los trabajadores del cuidado. En 2035, el 67 por ciento de los trabajadores del cuidado percibe el 75 por ciento del salario del personal de enfermería (y el 33 por ciento, el 120 por ciento del salario mínimo). 		
Otro personal	<ul style="list-style-type: none"> Visita de 3 horas del personal de enfermería dos veces al año a toda la población de 65 o más años de edad 0,004 ETC por empleado de AEPI para formación 		
Gastos generales	<ul style="list-style-type: none"> Países de ingresos altos e ingresos medios superiores: 33 por ciento de los gastos de personal Países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: 50 por ciento de los gastos de personal (33 por ciento en 2035) 		
Costes no incluidos en el modelo	<ul style="list-style-type: none"> Costes de construcción (de residencias y viviendas adaptadas) Costes de la enseñanza obligatoria (para colmar las desfases en los niveles de rendimiento al formar a nuevos trabajadores de CLD). 		

Obsérvese que los escenarios son ilustrativos y que estos parámetros no obedecen a que hayan sido respaldados por los mandantes tripartitos de la OIT. Para más información, véase De Henau (2022a). Fuente: Recopilación de los autores

► Referencias

ABS (Oficina Australiana de Estadística). s.f. Base de datos ABS.Stat. Disponible en: <https://explore.data.abs.gov.au/>.

BAD (Banco Asiático de Desarrollo). 2021. "Biblioteca de datos". Disponible en: <https://data.adb.org/search/content/type/dataset>.

Boulangier, Pierre, Hasan Dudu, Emanuele Ferrari y Alfredo Mainar Causape. 2017. *Matrice de comptabilité sociale désagrégée de l'économie sénégalaise en 2014*, Informe técnico del CCI. Comisión Europea.

Cruz, António S., Fausto Mafambissa, Mónica Magáua, Vincenzo Salvucci y Dirk van Seventer. 2018. "A 2015 Social Accounting Matrix (SAM) for Mozambique", Documento de trabajo 2018/20 de UNU-WIDER.

De Henau, Jerome. 2022a. " Costs and benefits of investing in transformative care policy packages: A macrosimulation study in 82 countries ". Documento de trabajo de la OIT 55. 9 de marzo

De Henau, Jerome. 2022b. " Simulating Employment and Fiscal Effects of Public Investment in High-Quality Universal Childcare in the UK ". *International Journal of Child Care and Education Policy* 16: 3.

De Henau, Jerome, y Susan Himmelweit. 2021. " A Care-Led Recovery from Covid-19: Investing in High-Quality Care to Stimulate and Rebalance the Economy." *Feminist Economics* 27 (1-2) : 453-469.

De la Maisonneuve, Christine, y Joaquim Oliveira Martins. 2015. " The Future of Health and Long-Term Care Spending." *OECD Journal: Economic Studies* 2014: 61-96.

Dinamarca, Statistics Denmark. s.f. Base de datos de StatBank Denmark. Disponible en: <https://www.statbank.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>.

Eurofound. 2020. *Long-term care workforce: Employment and working conditions*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurostat. s.f. "Eurostat Database". Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Evans, David K., Fei Yuan, y Deon Filmer. 2020. "Are Teachers in Africa Poorly Paid? – Evidence from 15 Countries ", World Bank Policy Research Working Paper No. 9358.

FMI (Fondo Monetario Internacional). 2021. World Economic Outlook Database, edición de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2021/October>.

Fukkink, R. 2017. "The Netherlands – ECEC Workforce Profile." In *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*, editado por P. Oberhuemer e I. Schreyer. Disponible en: www.seepro.eu/English/Country_Reports.htm.

IEU (Instituto de Estadística de la UNESCO). s.f. Base de datos UIS.Stat. Disponible en: <http://data.uis.unesco.org/>.

IFPRI (International Food Policy Research Institute). 2014. "Rwanda Social Accounting Matrix (SAM), 2011". Disponible en: <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.7910/DVN/28532>.

———. 2017a. "2013 Social Accounting Matrix for Uganda", disponible en: <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.7910/DVN/XDNIGO>.

———. 2017b. "2015 Social Accounting Matrix for Tanzania", disponible en: <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.7910/DVN/PPXXD9>.

IFPRI (International Food Policy Research Institute) and CAPMAS (Central Agency for Public Mobilization and Statistics). 2016. "Egypt Disaggregated Social Accounting Matrix, 2010/11". Disponible en: <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.7910/DVN/DH37H9>.

Ilkharacan, I. y Kim, K. 2019. The Employment Generation Impact of Meeting SDG Targets in Early Childhood Care, Education, Health and Long- Term Care in 45 Countries, Documento de trabajo de la OIT.

Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. 2019. *Japan's Statistical Yearbook 2019*.

Jensen, J.J. 2017. "Denmark – ECEC Workforce Profile." In *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*, edición a cargo de P. Oberhuemer e I. Schreyer. Disponible en: www.seeepro.eu/English/Country_Reports.htm.

Jolliffe, D., & Prydz, E. B. (2016). Estimating international poverty lines from comparable national thresholds. *The Journal of Economic Inequality*, 14(2), 185-198.

Karlsson Lohmander M. 2017. "Sweden – ECEC Workforce Profile." En *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*, edición a cargo de P. Oberhuemer e I. Schreyer. Disponible en: www.seeepro.eu/English/Country_Reports.htm

KNBS (Kenya National Bureau of Statistics). 2020. *Economic Survey 2020*.

Kleven, H., Landais, C. y Egold Sogaard, J. 2018. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics* 11, 181-209

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Stenihauer, A., y Zweimüller, J. 2019. 'Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations'. *AEA Papers & Proceedings* 109, 122-126,

Koslowski, Alison, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman, y Peter Moss (eds). 2020. *16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020*. International Network on Leave Policies and Research.

———. 2021. *17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021*. International Network on Leave Policies and Research.

Lipszyc, Barbara, Etienne Sail and Ana Xavier. 2012. "Long-Term Care: Need, Use and Expenditure in the EU-27", European Commission Economic Papers No. 469

Mainar Causapé, Alfredo J., Pierre Boulanger, Hasan Dudu, Emanuele Ferrari, Scott McDonald, y Arnaldo Caivano. 2017. *Social Accounting Matrix of Kenya 2014*, JRC Technical Report, European Commission.

Manson, Nwafor, Xinshen Diao, y Alpuerto Vida. 2010. "A 2006 Social Accounting Matrix for Nigeria: Methodology and Results". Disponible en: <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.7910/DVN/LHXP97>.

Mengistu, Andualem T., Firew Bekele Woldeyes, Ermias Dessie, Zewdu Ayalew, Alekaw Yeshineh, Alfredo J. Mainar Causapé, Emanuele Ferrari, Arnaldo Caivano, y Javier Castro Malet. 2019. *Ethiopia Social Accounting Matrix 2015/16*, JRC Technical Report, European Commission.

Nueva Zelandia, Statistics New Zealand. s.f. Base de datos NZ.Stat. Disponible en: <http://nzdotstat.stats.govt.nz/wbos/Index.aspx>.

Noruega, Statistics Norway. s.f. Base de datos StatBank Norway. Disponible en: <https://www.ssb.no/en/statbank/>.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). S.f. Base de datos OECD.Stat. Disponible en: <https://stats.oecd.org/>.

———. 2019. *Health at a Glance 2019*. Indicadores de la OCDE. París: OCDE.

OIT. 2014. *Reunión de expertos para examinar directrices de política sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia.*

———. 2018a. *Trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.*

———. 2018b. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*, tercera edición.

———. 2018c. *Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*

———. 2020. *Informe mundial sobre salarios 2020-21: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19.*

———. 2021a. *Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience.*

———. 2021b. *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo (2021) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Arabia Saudita (Ratificación: 1978).*

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

———. 2023. Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados. Disponible en: <https://www.ilo.org/globalcare/>.

———. s.f.-a Base de datos ILOSTAT. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org>.

———. s.f.-b SOCPRO Calculador de costos de pisos de protección social. Disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/SPFCalculReport.action>.

OMS (Organización Mundial de la Salud). 2011. *Informe mundial sobre la discapacidad 2011.*

———. 2017. *Hacia sistemas de cuidados de larga duración en el África subsahariana.*

———. 2021. Alimentación del lactante y del niño pequeño. Datos clave. 9 de junio, Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>

———. s.f. Base de datos de indicadores del Observatorio Mundial de la Salud. Disponible en: <https://www.who.int/data/gho>

ONS (Oficina de Estadísticas Nacionales del Reino Unido). s.f. Earnings and hours worked, industry by 4-digit SIC, ASHE Table 16, Annual Survey of Hours and Earnings. Disponible en: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/industry4digsic2007ashtable16>.

Prichard, Wilson, Alex Cobham y Andrew Goodall. 2014. "The ICTD Government Revenue Dataset", Documento de trabajo nº 19 del ICTD.

Servicios Estadísticos de Ghana, ISSER (Institute for Statistical, Social and Economic Research), and IFPRI (International Food Policy Research Institute). 2017. "2013 Social Accounting Matrix for Ghana", disponible en: <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.7910/DVN/YVZ8KR>.

Suecia, Statistics Sweden. s.f. Base de datos estadísticos. Disponible en: <https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/>.

UIS (Instituto de Estadística de la UNESCO). s.f. Base de datos UIS.Stat. Disponible en: <http://data.uis.unesco.org/>.

UNDESA (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas), División de Población. 2019. "Perspectivas de la población mundial 2019", Base de datos. Disponible en: <https://population.un.org/wpp/>.

UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2022. *Declaración de Tashkent y compromisos de acción para transformar la atención y educación de la primera infancia.*

UNU-WIDER (Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo de la Universidad de las Naciones Unidas). s.f. Government Revenue Dataset database. Disponible en: <https://www.wider.unu.edu/project/government-revenue-dataset>.

Van Seventer, Dirk, Shannon Bold, Sherwin Gabriel, y Rob Davies. 2019. "A 2015 Social Accounting Matrix (SAM) for South Africa", Documento de trabajo SA-TIED núm. 35.

Agradecimientos

Esta nota fue preparada por Jerome De Henau (The Open University), Lorena Pastor Palacios y Mia Touma (OIT-GEDI), bajo la coordinación general y la orientación técnica de Laura Addati (OIT-GEDI). OIT-GEDI desea agradecer a los colegas de la OIT que proporcionaron valiosas aportaciones a De Henau (2022a), en el que se basa ampliamente esta nota.

Esta nota fue financiada por la Fundación Bill & Melinda Gates. Su contenido no refleja necesariamente las posiciones o políticas de la fundación.

Contacto



<https://www.ilo.org/globalcare/>

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI)

gedi@ilo.org