

Resumen Ejecutivo



Organización
Internacional
del Trabajo

Workplace solutions for childcare

[Soluciones para el cuidado de los niños en el lugar de trabajo]

Catherine Hein y Naomi Cassirer

Para los padres* que tienen trabajo remunerado o que desearían tenerlo, el cuidado de los niños es un problema casi universal. Algunos trabajadores con responsabilidades familiares pueden contar con otros miembros de la familia para que se ocupen de los hijos mientras ellos trabajan. No obstante, muchos trabajadores, en los países tanto industrializados como en desarrollo, deben recurrir a los servicios de personas ajenas a la familia. Para estos trabajadores y para sus empleadores, la disponibilidad de atención infantil no familiar asequible y de calidad aceptable para los niños en edad preescolar y escolar es una necesidad esencial.

No obstante, los testimonios parecen indicar que los servicios de atención infantil existentes muchas veces no bastan para atender las necesidades de los trabajadores y los empleadores en la mayoría de los países. En el caso de los padres con hijos de menos de tres años, existe una grave falta de servicios de calidad prácticamente en todos los lugares, y la atención a tiempo completo de los niños de pocos años puede ser más cara que la Universidad. La educación preprimaria (de tres a cinco años de edad) es cada vez más común en muchos países pero el horario es limitado y la cobertura dista mucho de ser completa. En cuanto a los niños en edad escolar, la atención extraescolar no es ni frecuente ni asequible en la mayoría de los países. Esta carencia tiene importantes repercusiones en la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral y en la igualdad de género, así como en la productividad laboral, el desarrollo económico, el desarrollo infantil y el bienestar de las familias y de la sociedad en general.

En este libro se examinan cuáles son las preocupaciones y desafíos de los padres y empleadores frente a los principales problemas del cuidado de los niños, cómo se abordan estos problemas en los diferentes planteamientos, políticas públicas y servicios nacionales, y por qué y cómo han aparecido diferentes iniciativas para dar solución a este problema en el lugar de trabajo. El libro contiene una amplia reseña de las principales cuestiones y planteamientos nacionales del cuidado de los niños desde el punto de vista de los padres que trabajan y sus empleadores, así como perspectivas de los interlocutores en el lugar de trabajo y algunas de las soluciones que se han formulado. Se han seleccionado estudios de casos de diez países teniendo en cuenta los diferentes contextos nacionales: cuatro países industrializados (Estados Unidos, Francia, Hungría y Reino Unido); y seis países en desarrollo (Brasil, Chile, India, Kenya, Sudáfrica y Tailandia). En cada país, se presentan las políticas y servicios disponibles y las repercusiones para los padres trabajadores, seguida de estudios de casos de iniciativas específicas en el lugar de trabajo, en que se examinan las razones por las que se estableció cada iniciativa, cómo se financia y administra y cómo intervienen los distintos interlocutores así como las perspectivas de los trabajadores y empleadores acerca del apoyo ofrecido.

El cuidado de los niños en los contextos nacionales

El mayor o menor grado en que las políticas y servicios reconocen y consideran las necesidades de los padres que trabajan y de los empleadores en cuanto a los servicios de atención infantil depende en gran medida de los contextos nacionales y locales, ya que es muy grande la heterogeneidad de los planteamientos gubernamentales. En algunos países, la atención infantil se considera como un derecho público para todos y una de las responsabilidades del Estado. En otros, la participación pública es mínima, y los padres tienen que pagar la atención ofrecida por proveedores privados, que pueden ser niñeras, personas que cuidan en su casa a otros niños o guarderías locales. La mayoría de los países se encuentran entre estos dos extremos, con planteamientos muy diferentes a la hora de determinar si se financian y ofrecen esos servicios y cómo hacerlo. Las motivaciones de la participación gubernamental son también diferentes, y pueden ser fruto de consideraciones tan diversas como el desarrollo infantil, la educación, la salud, la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral y la igualdad de género. Las políticas y programas en este sector pueden distribuirse a veces entre una multitud de ministerios gubernamentales con diferentes mandatos y objetivos relacionados con el cuidado de los niños.

En los países donde las políticas públicas son resultado de la preocupación acerca del crecimiento del empleo, la tasa de participación laboral de la mujer y la igualdad de género, el apoyo público al cuidado de los niños suele tener más en cuenta las necesidades de los padres con responsabilidades familiares y de los empleadores. De hecho, las políticas de atención infantil y otras relacionadas con el trabajo y la familia han pasado a ocupar un lugar más importante en el programa de muchos países como consecuencia de la preocupación por el desarrollo económico y la tasa de participación femenina en la fuerza laboral, y en respuesta a la menor disponibilidad de apoyo familiar para el cuidado de los niños. Los ministerios de trabajo, las organizaciones de empleadores y los sindicatos desempeñan un papel fundamental a la hora de atender las necesidades de los padres que trabajan y de las empresas que ofrecen atención infantil asequible y de calidad durante el horario de trabajo, y en muchos países son muchas las posibilidades de reforzar esas funciones.

Las deficiencias de los servicios de cuidado de los niños, incluso en los países industrializados, crean considerables dificultades para los padres que trabajan y sus empleadores, con repercusiones en la participación de los trabajadores en la mano de obra y en la productividad laboral. En diversas partes del mundo, algunos empleadores están interviniendo con éxito para corregir esas carencias, en algunos países con aliento e incentivos estatales y en otros sin ninguna participación pública. Los sindicatos han introducido este tema en los programas de negociación colectiva y han podido negociar diversas formas de apoyo.

Cuando el apoyo a la atención infantil es voluntario, se planifica atentamente y responde a los intereses económicos, los empleadores registran diversos beneficios, como mayor productividad, menor rotación del personal y absentismo, mejor retención y mayor compromiso. Otros actores interesados en el lugar de trabajo —sindicatos, ONG, proveedores especializados de servicios de cuidado de los niños y organismos públicos nacionales y locales— están tomando también iniciativas para buscar soluciones prácticas. En muchos casos están encontrando procedimientos innovadores para trabajar en asociación y movilizar los actuales recursos financieros y no financieros y lograr recursos adicionales para el cuidado de los niños.

Soluciones en el lugar de trabajo

En los distintos estudios de casos que se presentan en *Workplace solutions for childcare*, un tema frecuente en las reacciones de los padres es su preocupación por la calidad de la atención recibida por sus hijos. Dado que esta calidad depende en gran medida de quienes prestan estos servicios, es importante que los esfuerzos

por conseguir que los servicios sean asequibles para los padres con responsabilidades familiares no redunden en detrimento de los ingresos de estos trabajadores. Es difícil mantener ciertos niveles de calidad al mismo tiempo que se garantiza la asequibilidad para los padres y, al menos en el caso de los padres de ingresos bajos cuya capacidad de pago es menor, se necesita una u otra forma de apoyo financiero gubernamental.

Los empleadores se muestran en algunos casos reticentes debido al costo percibido de este tipo de apoyo. No obstante, en muchos de los ejemplos los trabajadores pagan una parte considerable de esos costos. Además, muchas veces los empleadores consideran que los beneficios conseguidos en el lugar de trabajo justifican los gastos incurridos. La asociación con otras partes interesadas en lo que respecta a las contribuciones financieras y el apoyo técnico es también un procedimiento frecuente para compartir los costos. Los ejemplos ponen de manifiesto el potencial de movilizar recursos a través de los empleadores y otros agentes en el lugar de trabajo con el fin de conseguir una mayor disponibilidad de servicios de atención infantil. No obstante, se observa también que no es probable que el depositar por completo la responsabilidad en manos de los empleadores obligándoles a ofrecer esos servicios sea una solución eficiente para un país.

Son varios los tipos de asistencia que pueden encontrarse en los lugares de trabajo. Las distintas soluciones corresponden a diferentes necesidades y contextos, y ofrecen diferentes ventajas y desventajas para los empleadores y los trabajadores en cuanto a los costos, opciones, beneficios y requisitos administrativos.

Servicios ofrecidos por la compañía o en el lugar de trabajo. Un servicio de atención infantil en el lugar de trabajo o en sus proximidades para los hijos de trabajadores en edad preescolar (que puede recibir nombres muy distintos, como guardería, jardín de infancia, parvulario, etc.) es probablemente la forma más conocida de apoyo en el lugar de trabajo. Estos servicios han sido ofrecidos normalmente por los empleadores, pero en algunos casos también por los sindicatos, asociaciones de empleadores u organizaciones especializadas en el cuidado de los niños.

Asociación con los servicios de la comunidad. Dado que los trabajadores quizá prefieran los servicios ofrecidos cerca de casa, los interlocutores en el lugar de trabajo han ayudado a establecer relaciones con servicios comunitarios (donde existen), negociando descuentos para los trabajadores, reservando plazas para los hijos de los trabajadores y ofreciendo apoyo para mejorar la calidad de la atención en la comunidad. Donde existen estas instalaciones, el apoyo puede ofrecerse para los niños en edad preescolar y/o escolar.

Ayuda financiera. Los interlocutores en el lugar de trabajo pueden ofrecer también ayuda financiera para que los padres que trabajan puedan elegir su propio proveedor. El Estado puede facilitarlo ofreciendo exenciones fiscales, como ocurre en algunos países industrializados. De hecho, los empleadores han formulado diversos sistemas para ofrecer ayuda financiera a los trabajadores. La contribución financiera del empleador puede ser prácticamente nula, como en el caso de las exoneraciones fiscales del salario utilizadas para cubrir los gastos, o pueden ser considerables, como en contribuciones en nómina a un fondo específico para el cuidado de los niños, que normalmente funciona como organización independiente y subvenciona los servicios utilizados por los empleados de las empresas participantes.

La mayoría de los sistemas contienen métodos para garantizar que el apoyo financiero se utilice realmente para servicios de calidad comprobada en vez de limitarse a otorgar un subsidio a los empleados con hijos pequeños. Entre los ejemplos cabe citar los vales, el reembolso de los gastos justificados con recibos o los pagos directos al proveedor.

Servicios de asesoramiento y de remisión. Los servicios de asesoramiento y remisión asociados con el lugar de trabajo se han extendido bastante en los países industrializados y pueden incluir el cuidado de los

niños. Al ofrecer información básica y ayudar a los trabajadores a conectarse con los servicios disponibles, se consigue un ahorro del valioso tiempo de los empleados, que quizá no estén familiarizados con los servicios existentes en su localidad.

Servicios de emergencia. Cada vez es más frecuente, sobre todo en los países industrializados, la ayuda a los padres para que tengan acceso a servicios de emergencia que puedan utilizarse cuando no funcione el mecanismo habitual. Como otros tipos de atención infantil, éstos pueden ofrecerse en el domicilio del niño, en la casa de quien presta los servicios o en un centro.

Conclusiones

El acceso a los servicios de cuidado de los niños es un gran problema para muchos padres con responsabilidades familiares y para los empleadores, y la búsqueda de soluciones constituye un gran desafío para los gobiernos, empleadores y trabajadores. Este libro pone de manifiesto la utilidad de iniciativas en el lugar de trabajo para resolver los problemas de algunos trabajadores. No obstante, los gobiernos deben tomar la iniciativa integrando las necesidades de los trabajadores en políticas y programas de atención de los niños y ofreciendo marcos propicios y el apoyo técnico necesario para la colaboración con las iniciativas en el lugar de trabajo. El hecho mismo de que se ofrezcan soluciones en el lugar de trabajo demuestra la necesidad urgente de una mayor intervención y de políticas y medidas más acertadas que tengan más en cuenta las necesidades de los padres que trabajan. Al considerar la forma en que los distintos interlocutores han intervenido en las políticas y en el lugar de trabajo y al poner de manifiesto de qué forma se han organizado y financiado las asociaciones y el apoyo a la atención infantil, así como las limitaciones y desafíos con que se encuentran, esta obra debería ser útil para los responsables de la formulación de políticas y para los interlocutores en lugar de trabajo que desean encontrar soluciones prácticas para el cuidado de los niños.

*En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo

Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Departamento de Comunicación y de la Información Pública
Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza
Para más información, visitar nuestro sitio web www.ilo.org

