
Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer: los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil

Naomi Cassirer y Laura Addati

Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL)

La economía informal es una importante fuente de empleo para los hombres y las mujeres en numerosos países en desarrollo. En general, el empleo informal es una fuente de empleo mayor para las mujeres que para los hombres y, en el contexto de la economía informal, las mujeres tienden a concentrarse en las formas más precarias y peor remuneradas del trabajo informal. Las razones que explican la actividad económica informal son múltiples y complejas, al igual que las soluciones propuestas para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de hombres y mujeres. Pero al menos parte de la explicación de la primacía de las mujeres entre los trabajadores más vulnerables reside en las relaciones sociales y económicas que dejan a la mujer las responsabilidades familiares no remuneradas.

En todas las sociedades, las mujeres tienden a dedicar muchas más horas a labores no remuneradas que los hombres. Ese trabajo no remunerado de la mujer limita sus opciones en cuanto a poder participar en el mercado de trabajo, el tiempo de que puede disponer a ese efecto, y la distancia del hogar al lugar de trabajo, cuestiones que ocupan un lugar central en las discusiones sobre la igualdad de género. En los países industrializados, estas tendencias se ven con claridad en las tasas de participación más bajas en la fuerza de trabajo y en las tasas superiores de empleos a tiempo parcial para las mujeres con hijos pequeños. En los países en desarrollo, ha habido menos investigaciones y diálogo de políticas sobre las relaciones entre las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado de los trabajadores. Pero no cabe duda de que en el caso de numerosas mujeres, la falta de un apoyo público y privado para poder asumir las responsabilidades familiares significa que la economía formal es la única actividad laboral remunerada que ofrece suficiente flexibilidad, autonomía y proximidad geográfica con respecto al hogar, de manera a permitir a las trabajadoras combinar la actividad económica remunerada con las responsabilidades familiares.

Las responsabilidades familiares y la economía informal

Las responsabilidades familiares son importantes tanto porque orientan a la mujer al empleo informal, como porque restringen sus actividades remuneradas al trabajar en la economía informal. Por ejemplo, el 40 por ciento de las madres que trabajan informalmente en los barrios marginados de la Ciudad de Guatemala se ocupaban personalmente del cuidado de los niños, citándose la falta de este servicio de atención del niño como razón fundamental para no ocupar puestos de trabajo en la economía formal, donde no las podían acompañar sus hijos¹. En Filipinas, donde más de las dos terceras

¹ Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias, 2003. «Guatemala City: A focus on working women and childcare», en IFPRI City Profiles, despoiled en: <http://www.ifpri.org/themes/mp14/profiles/guatemalacity.pdf>.

partes de las mujeres trabajan en la economía informal, el 20 por ciento de las mujeres invocaban las responsabilidades familiares como el motivo que las orientaba al empleo informal, en lugar del formal ². En un estudio sobre pequeñas empresas en Bangladesh, el 13 por ciento de las mujeres señalaban que las responsabilidades familiares eran el motivo para dedicarse a actividades empresariales, en comparación con menos del 1 por ciento, en el caso de los hombres ³. En Angola, las mujeres que participan en la economía informal lo hacen, en parte, debido a los horarios flexibles que les permiten desempeñar las tareas del hogar y atender a los niños ⁴. Se sabe que las responsabilidades familiares afectan el tipo y la ubicación de las actividades generadoras de ingresos, que los padres — sobre todo las madres — aceptan en Zambia ⁵, y obligan a las mujeres de Costa Rica a buscar trabajos informales de empleadas domésticas o de otro tipo, que ofrezcan una cierta flexibilidad de horarios ⁶.

Por su condición de trabajadoras de la economía informal, las responsabilidades familiares de las mujeres limitan el tipo de actividades y la cantidad de tiempo que pueden dedicar a las actividades comerciales remuneradas. Un estudio sobre las pequeñas empresas en Filipinas, Túnez, Zimbabwe y Bangladesh determinó que, en relación con los hombres, las empresarias tienden a concentrarse en actividades menos dinámicas dentro de la economía informal, que se basan en las competencias domésticas tradicionales y pueden realizarse en los hogares mientras desempeñan las tareas domésticas ⁷. En Zimbabwe, las responsabilidades familiares de la mujer limitan la capacidad de las empresarias de buscar nuevos mercados para sus productos. En Túnez y Zimbabwe, las mujeres empresarias con más frecuencia que sus homólogos del sexo masculino realizan el trabajo en períodos dispersos en el correr del día o sólo trabajan por la mañana, la tarde o la noche, debido a las tareas domésticas no remuneradas que deben cumplir ⁸. En el Caribe, se considera que las responsabilidades domésticas de las mujeres restringen el alcance geográfico de sus actividades económicas ⁹. Las mujeres en Zambia y la República Unida de Tanzania

² N.A. Verceles y S.N. Beltran. 2004. *Reconciling work and family. Philippine Country Study*, documento de trabajo no publicado (Ginebra, OIT, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL)). Ramírez, A.L. and Rosés P., 2005, *Conciliation of work and family life. Costa Rica*, Unpublished Working Paper (Geneva, ILO, Conditions of Work and Employment Programme).

³ P.N. Marcucci, 2001. *Jobs, gender and small enterprises in Africa and Asia: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe*, Programa InFocus sobre el Estímulo del Empleo a través del Desarrollo de las Pequeñas Empresas, la Creación de Empleos y el Departamento de Empresas. Documento de trabajo ILO SEED: Serie de publicaciones sobre el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres y el género en las empresas – WEDGE, núm. 58, Ginebra.

⁴ Ceita 1999, citado en González de la Rocha, M. & A. Grinspun, 2001. «Private adjustments: Households, crisis and work», en *Opciones para los pobres «Lessons from national poverty strategies»*, A. Grinspun, ed., Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Nueva York, págs. 55-87.

⁵ JUDAI and Associates. 2005. *Work and family conflict in Zambia* (documento de trabajo no publicado) (Ginebra, OIT, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo).

⁶ A.L. Ramírez y P. Rosés, 2005, *Conciliation of work and family life*. Costa Rica, documento de trabajo no publicado (Ginebra, OIT, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo).

⁷ Marcucci, 2001 *op.cit.*

⁸ *Op.cit.*

⁹ S. Seguino, 2003. «Why are women in the Caribbean so much more likely than men to be unemployed?», en *Social and Economic Studies*, vol. 52, núm. 4, págs. 83-120.

señalan que el tiempo que requiere la inscripción de las empresas representa una carga y es directamente incompatible con sus responsabilidades familiares ¹⁰.

El cuidado de los niños es una preocupación acuciante

El cuidado de los niños figura entre las principales preocupaciones de los padres que procuran contribuir a la seguridad económica de sus familias, a la vez que hacen lo imposible para asumir sus responsabilidades domésticas no remuneradas. La importancia que representa el cuidado de los niños para los trabajadores con responsabilidades familiares se reconoce claramente en el Convenio de la OIT núm. 156 (1981) y la Recomendación núm. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, en que se insta a los Estados Miembros a que tomen medidas para «desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar» (artículo 5). Sin embargo, un sistema de cuidado de los niños compatible con las necesidades de trabajo de los padres es una prioridad de las políticas en un número relativamente reducido de países. Además, en numerosos países en desarrollo, según algunos patrones culturales, se considera que el cuidado de los niños incumbe a la madre, que deberá lograrlo en forma privada con la asistencia de otros miembros de la familia o de empleadas domésticas.

En realidad, debido a las transformaciones sociales radicales, numerosas mujeres no pueden depender del apoyo tradicional familiar para asumir sus responsabilidades a este respecto. La urbanización y la migración interna e internacional han quebrantado amplias redes de apoyo familiar. Al mismo tiempo, el número creciente de hogares exclusivamente a cargo de la madre significa que numerosas mujeres asumen solas la responsabilidad, al mismo tiempo de proveer el sustento económico y hacerse cargo del cuidado de los hijos. Incluso cuando las familias ampliadas se encuentran próximas, los miembros de la familia están perdiendo la capacidad de ayudarse mutuamente, sobre todo entre los pobres, debido a que las necesidades económicas obligan a todos los miembros adultos de la familia a desempeñar actividades generadoras de ingresos ¹¹.

Al deteriorarse los apoyos tradicionales y aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral en el curso de los últimos decenios, se han creado muy pocas guarderías o servicios para el cuidado de los niños que respondan a esa necesidad. Para los niños menores de tres años, existen muy escasos servicios de guardería. Casi la mitad de los países del mundo carecen de programas formales para los niños menores de tres años y, donde los hay, su alcance es limitado ¹². Los padres con niños en edad preescolar mayores de tres o cuatro años, disponen de programas de atención y educación de la primera infancia, que en la mayoría de los países en desarrollo se están ampliando, aunque también estos programas no están equitativamente distribuidos y el acceso a los mismos es limitado, sobre todo en las comunidades pobres y rurales ¹³. Aun cuando existan estos

¹⁰ Richardson Pat, H. R. a. F. G. 2004. *The Challenges of growing small businesses: Insights from women entrepreneurs in Africa*, Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas, la Creación de Empleos y el Departamento de Empresas. Documento de trabajo ILO SEED: Serie de publicaciones sobre el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres y el género en las empresas – WEDGE, núm. 47, Ginebra.

¹¹ González de la Rocha y Grinspun, *op. cit.*

¹² Educación para todos, 2007. Bases sólidas: *Atención y educación de la primera infancia*, Informe de seguimiento en el mundo, de 2007, UNESCO, París, pág. 4 (versión inglesa).

¹³ *Op. cit.*, pág. 106 (versión inglesa).

programas, a menudo no satisfacen las necesidades de los padres que trabajan con respecto al horario y la duración de los programas, que en general oscila entre 15 y 40 horas semanales, y en numerosos países funcionan menos de 10 horas por semana¹⁴. Los padres con hijos en edad escolar no tienen resuelto el problema del cuidado de los niños, puesto que los horarios de las escuelas primarias y secundarias suelen ser más breves que la jornada habitual de trabajo y, en muchos países, incluyen una interrupción para el almuerzo, para lo cual los padres deben hallar una solución. Las vacaciones escolares, con el cierre de numerosas guarderías, plantea más problemas a los padres que trabajan. Los padres con dos o más hijos pueden hacer frente a una serie de problemas procurando combinar distintas soluciones para el cuidado de sus hijos que atiendan a las necesidades de niños de distintas edades.

Opciones difíciles y situaciones sin salida

Contratar a empleados domésticos es una solución corriente para numerosas familias que tratan de hacer frente a la falta de servicios de cuidado infantil. El trabajo doméstico proporciona millones de empleos en el mundo, en países de todos los niveles de desarrollo¹⁵. Como estrategia de conciliación individual en caso de carencia de servicios públicos, esta solución plantea sus propios problemas. Contribuye al desarrollo del empleo de la economía informal, con las preocupaciones que ello entraña en relación con los derechos, las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y la representación de los trabajadores domésticos. Igualmente preocupante es la cuestión del empleo de niños mayores, generalmente del sexo femenino, como cuidadores, que contribuyen tanto al trabajo infantil como a interferir con las oportunidades de educación del primer ciclo de las niñas y las perspectivas de empleo a largo plazo. Para los padres, la falta de estándares de capacitación o de calidad para los proveedores de cuidado no les garantiza que sus hijos reciban un servicio de atención de calidad.

Ocuparse del cuidado de los niños resulta particularmente difícil para las familias pobres, para las cuales estos servicios no están disponibles o son inaccesibles. Sin otra ayuda para el cuidado de los niños, las familias pobres se arreglan dejando sus hijos solos en el hogar, contratando la ayuda de algún hermano mayor o llevando a los niños consigo al trabajo. Por ejemplo, en Indonesia el 40 por ciento de las trabajadoras cuidan a sus hijos mientras trabajan; el 37 por ciento dependen de familiares mujeres y el 10 por ciento recurren a niñas de más edad que prestan ayuda; en las zonas rurales recurrir a las niñas mayores es aun más frecuente¹⁶. En Nairobi, se ha observado que el 54 por ciento de las madres más pobres llevan a sus bebés al trabajo, mientras que el 85 por ciento de las madres con más medios recurren a los servicios a domicilio de niñas de más edad¹⁷. En Viet Nam y Botswana, la cuarta parte de los padres más pobres llevan los niños consigo al trabajo regularmente; en la economía informal, la mitad de los padres suelen llevar a sus

¹⁴ *Op. cit.*, pág. 131 (versión inglesa).

¹⁵ OIT, 2007. *Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra.

¹⁶ S.B. Kamerman, 2000 «Early Childhood Education and Care (ECEC): An overview of developments», en los países de la OCDE, Nueva York, Universidad de Columbia, Institute for Child and Family Policy. Disponible en <http://www.columbia.edu/cu/childpolicy/kamerman.pdf>

¹⁷ A. Lakati et al., 2002. «Breastfeeding and the working mother in Nairobi», en *Public Health Nutrition*, vol. 5, No. 6, diciembre, págs. 715-718.

hijos al trabajo ¹⁸. Dejar solos a sus hijos o al cuidado de hermanos mayores plantea claramente el problema de la calidad de la atención y de la salud para los niños pequeños y, a largo plazo, afecta a las oportunidades de educación y de empleo de los hermanos mayores que abandonan los estudios para asumir la responsabilidad del cuidado prodigar cuidados. Los padres que se ven obligados a llevar a sus hijos al trabajo suelen disponer sólo de la opción de la economía informal o el empleo agrícola.

Llevar a los niños al trabajo puede resolver la necesidad inmediata que se plantea a los padres, pero no responde a las preocupaciones más amplias de las familias trabajadoras. El empleo en la economía informal suele entrañar salarios bajos y una productividad reducida, que exige horarios de trabajo prolongados para obtener ganancias que permitan la subsistencia — reduciendo tiempo e ingresos para las familias de los trabajadores. El cuidado de los niños en el lugar de trabajo también reduce el tiempo y las inversiones que las mujeres pueden dedicar al trabajo remunerado, incluida la formación, el desarrollo del mercado, el registro y la expansión de la actividad. Los trabajadores de la economía informal carecen de protecciones sociales que los protejan a ellos y a sus hijos de la vulnerabilidad económica resultante de las enfermedades, las interrupciones del empleo y eventos de otra naturaleza. En algunos casos, los niños quedan expuestos a entornos peligrosos, por ejemplo, a la presencia de pesticidas o a condiciones climatológicas extremas en terrenos agrícolas o a los peligros de la contaminación y el tráfico en los mercados. El cuidado de los niños en el lugar de trabajo también puede contribuir a generar problemas de trabajo infantil, puesto que ellos corren el riesgo de asumir poco a poco las tareas de sus padres, a medida de que crecen. Por sus escasos medios de representación, los trabajadores de la economía informal tienen oportunidades limitadas de manifestar sus necesidades y mejorar sus vidas.

Satisfacer las necesidades de los trabajadores

El cuidado de los niños y otros apoyos destinados a resolver la cuestión de las responsabilidades familiares de los trabajadores son fundamentales para la capacidad de éstos — especialmente de las madres — de encontrar trabajo decente y ejercer una actividad productiva. Las políticas y medidas en apoyo de las responsabilidades familiares de los trabajadores no se han adaptado al ritmo de los drásticos cambios del mundo del trabajo y de las familias ocurridos en los últimos decenios. Hay opiniones muy divergentes acerca de las funciones y responsabilidades apropiadas de las familias, los empleadores, los gobiernos locales y nacional, los sindicatos, los grupos religiosos y las ONG. En el mundo desarrollado, los gobiernos adoptan posturas muy diversas sobre la función de la intervención estatal en la conciliación de la actividad laboral con la actividad familiar. Algunos países, en particular aquellos caracterizados por economías de planificación central o por sistemas de seguridad social altamente desarrollados, como Francia, Noruega y Suecia, ofrecen un nivel de apoyo muy alto. Otros países, como Australia y los Estados Unidos, consideran que la familia es una esfera privada donde corresponde una reducida intervención pública ¹⁹.

En la mayoría de los países en desarrollo los gobiernos proporcionan poco apoyo a las familias para que asuman sus responsabilidades familiares. La falta de apoyo resulta de la suposición según la cual las familias pueden depender mutuamente para hacerse cargo de

¹⁸ J. Heymann, 2006. *Forgotten families: Ending the growing crisis confronting children and working parents in the global economy*, Nueva York, Oxford.

¹⁹ Véase Hein, C. 2005. *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience*. Ginebra, OIT.

esas responsabilidades, o que los problemas de las familias que trabajan son demasiado onerosos para resolverlos y menos prioritarios que otros problemas acuciantes. Existen cada vez más hechos que sugieren las ingentes dificultades a que se ven confrontadas las familias en el conciliar la necesidad de ganar un sustento y asumir sus responsabilidades familiares, con las consecuencias y los costos a largo plazo que ello conlleva en términos de pobreza, informalidad e igualdad de género. Invertir en acciones específicamente destinadas a proporcionar servicios de guardería y crear un entorno más propicio para ayudar a las familias a asumir sus responsabilidades familiares puede arrojar importantes resultados a largo plazo con miras a cumplir esos objetivos de desarrollo más amplios. Ejemplos de medidas capaces de crear un entorno más favorable son la organización de los horarios escolares y de programas de educación para la primera infancia, de tal manera que faciliten la plena participación de las mujeres en empleos remunerados productivos.

Los interlocutores sociales también se han visto interesados por este tema y, en muchos países, han tomado medidas para abordar el conflicto trabajo-familia a través de actividades de promoción, diálogo social, políticas en el lugar de trabajo e iniciativas y disposiciones en convenios de negociación colectiva. Los esfuerzos realizados por los empleadores suelen estar impulsados por preocupaciones sobre la retención y la productividad del trabajador, así como por la responsabilidad social de la empresa. Los sindicatos han encarado el conflicto trabajo-familia para poder responder a las prioridades de las trabajadoras y como medio de hacer más atractiva la adhesión sindical al creciente número de mujeres que integran la población activa.

La mayoría de los esfuerzos desplegados por estos interlocutores para encontrar la solución al problema de las responsabilidades familiares de los trabajadores no benefician a los trabajadores de la economía informal. En gran parte ello se debe a la naturaleza del empleo en la economía informal, que deja a sus trabajadores fuera del ámbito del gobierno, de los empleadores y de los sindicatos. La pobreza y las condiciones de trabajo de numerosos trabajadores de la economía informal plantean asimismo ingentes desafíos y pueden pesar mucho más que cualquier beneficio que pueda percibirse como consecuencia del suministro de servicios de cuidado infantil o de otra ayuda para el trabajo no remunerado de los trabajadores. Sin embargo, muchos esfuerzos actuales dedicados a mejorar las perspectivas económicas de los trabajadores de la economía informal — desde el perfeccionamiento de la formación, las oportunidades de empleo, los servicios de microcrédito y empresariales y el fortalecimiento de los marcos normativos y jurídicos para las pequeñas empresas — probablemente tengan efectos limitados en las mujeres si el tiempo y el esfuerzo de que disponen para el trabajo remunerado siguen estando tan limitados por la falta de opciones y de apoyo que les permitan atender a las necesidades familiares básicas.

Alentar la organización de servicios de cuidado de los niños constituye un importante medio de promover mayores oportunidades de empleo para las mujeres y sin duda estas medidas tienen una función clave que jugar en las estrategias de reducción de la pobreza y de la informalidad. A fin de respaldar los esfuerzos de los Estados Miembros para adoptar medidas que promuevan los servicios de cuidado infantil, como previsto en el Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y aprovechar los conocimientos y experiencias en esfuerzos encaminados a ampliar los servicios de cuidado de los niños y los servicios destinados a los trabajadores de la economía informal, el Programa de la OIT sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo ha reunido ejemplos de iniciativas de todo el mundo en esta esfera que responden en particular a las necesidades de los trabajadores de la economía informal. Para fomentar las iniciativas existentes sobre estos servicios, la mayoría de los ejemplos se basan en entrevistas al personal de las organizaciones fundadoras, las personas encargadas del cuidado de los niños y una selección de padres con niños que participan en los correspondientes programas. Donde posible, esta información ha sido corroborada por materiales de apoyo adicionales, aunque escasos, sobre la correspondiente iniciativa. Los objetivos de este esfuerzo han consistido

en comprender la forma en que se ha establecido y se mantienen estas iniciativas en materia de cuidado infantil, así como sus efectos en el empleo de los padres y en los proveedores del servicio de cuidado.

El presente informe resume algunas de las iniciativas, destacando las modalidades innovadoras en la que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores han brindado servicios de cuidado de los niños a los grupos vulnerables de trabajadores de la economía informal, así como de la agricultura (informal y formal). Los ejemplos proceden de países de África (Kenya y Mozambique), Asia (India y Tailandia) y América Latina (Chile, Costa Rica y Guatemala). Abarcan diversos contextos en que los distintos actores involucrados — incluyendo a los gobiernos nacional (Chile) y local (Guatemala y Mozambique), los sindicatos y los trabajadores (Costa Rica y la India), los empleadores (Kenya) y las ONG (Tailandia) — han establecido servicios de cuidado infantil destinados a los padres que trabajan como vendedores callejeros, remolcadores de carritos, recicladores de desperdicios, trabajadores domésticos, obreros agrícolas de la economía formal, ocasionales y estacionales, trabajadores migrantes en el sector pesquero y de elaboración de productos de la pesca y trabajadores a domicilio.

La mayoría de estos servicios de cuidado de los niños corresponden a los horarios de trabajo de los padres, y muchos de ellos se hacen cargo de los niños desde una edad muy temprana (por ejemplo, la guardería de Peñalolén en Chile, el servicio SEWA en la India, y SOCFINAF en Kenya). Muchos de ellos ofrecen comidas y servicios de salud a los niños, reduciendo así los gastos en alimentos y atención médica a cargo de las familias, gastos que para las de bajos ingresos puede representar una importante proporción de su presupuesto básico. Esos servicios también son importantes para reducir los riesgos de malnutrición y contracción de enfermedades crónicas por los niños, que son síntomas de la pobreza y contribuyen a agravarla. Estos servicios de por sí contribuyen a la seguridad económica y social de las familias.

Para los padres que trabajan, el cuidado de los niños representa una ayuda fundamental para el desempeño de su actividad económica. La mayoría de los padres entrevistados eran mujeres, que por lo general, se encargan de depositar y recoger a sus hijos antes y después del trabajo, y mantienen un contacto más directo con el personal y los cuidadores del servicio correspondiente. Las mujeres señalan que el servicio de guardería les permite ser más productivas en su trabajo, reducir el número de interrupciones para atender a las necesidades de sus hijos, así como tener menos preocupaciones por la seguridad de éstos. En varios casos, las mujeres han comunicado que sus ingresos habían aumentado (por ejemplo, véase la guardería Ofofa Maringo, en Nairobi, y los centros de cuidado infantil para los obreros agrícolas estacionales en Chile). En el ejemplo del centro Santa Clara de Guatemala se puso de relieve la importancia que reviste consultar a los padres para establecer los servicios de cuidado de los niños. La ubicación de la guardería suele ser un elemento esencial para permitir que los trabajadores hagan uso de estos servicios. En este caso, los trabajadores preferían disponer del servicio cerca del lugar de trabajo y señalaban las ventajas que esta posibilidad les ofrecía. Sin embargo, en tres casos los trabajadores pueden considerar preferible que sus hijos no efectúen largos trayectos de ida y vuelta al trabajo, evitándoles los inconvenientes del tráfico y la contaminación. Es indispensable la consulta y la participación de los trabajadores en la concepción de los servicios de cuidado de los niños para adaptarlos mejor a las necesidades y preferencias de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo de los encargados del cuidado de los niños es una dimensión con frecuencia desatendida al establecer una guardería o parvulario. La ampliación de los servicios de cuidado de los niños puede ofrecer importantes oportunidades de creación de empleos. Sin embargo, como ampliación del trabajo de cuidados que realizan rutinariamente sin remuneración las mujeres, el trabajo de cuidado suele estar mal retribuido, dispone de una escasa protección social y ofrece pocas

posibilidades de desarrollo profesional. Lograr que la función del cuidado de niños se organice de manera a responder a las necesidades de todos los trabajadores — los padres de los niños inscritos y los cuidadores — plantea un importante desafío. Es preciso incorporar en la concepción y establecimiento de las instalaciones y servicios de guarderías, consideraciones relativas al trabajo decente y a la remuneración adecuada de los cuidadores. Los cuidadores en nuestros ejemplos a menudo indican salarios iguales o superiores al salario mínimo y algún tipo de protección social, pero varios manifestaron preocupación por la baja remuneración, las horas extraordinarias no remuneradas, el retraso del pago de los salarios, la insuficiente dotación de personal y condiciones de trabajo difíciles.

Como en todas partes del mundo, los servicios de cuidado de los niños son costosos, y para los grupos vulnerables en especial superan la capacidad financiera de los padres que trabajan. Los estudios de casos aquí expuestos muestran que una preocupación frecuente es la sostenibilidad a mediano y largo plazo. Estas iniciativas del cuidado de los niños divergen en la medida en que dependen parcialmente de las contribuciones de los padres (por ejemplo, la guardería Ofofa Maringo de Nairobi, el centro comunitario de Maputo, el servicio de SEWA de la India, el Centro Santa Clara de Guatemala) o se ofrecen servicios gratuitos (por ejemplo, el servicio SOCFINAF en Kenya y el centro de aprendizaje de Tailandia, el cual imparte formación gratuita y los padres pagan los gastos de transporte). En ningún caso, el servicio de cuidado de los niños depende totalmente de la contribución de los padres. La guardería «Solidariedad» para las trabajadoras de la economía informal en Costa Rica ha cerrado por falta de fondos, aunque las necesidades al respecto se mantienen y la demanda de servicios superaba con mucho su capacidad. En Tailandia, el futuro del centro de aprendizaje para los hijos de los trabajadores migrantes birmanos del sector pesquero depende de las constantes contribuciones aportadas por un donante internacional. En el caso del servicio de SOCFINAF para los trabajadores de las plantaciones de café SOCFINAF, como empleador, sufraga el total del costo del cuidado de los niños como parte de sus compromisos resultantes de la responsabilidad social de las empresas, pero al mismo tiempo considera que el aumento de la productividad y el bienestar de los trabajadores hacen que su inversión sea plenamente rentable. En algunos casos, la viabilidad a largo plazo del cuidado de los niños ha dependido de asociaciones multisectoriales. Este servicio prestado a los obreros agrícolas estacionales de Chile es el ejemplo perfecto de partenariado en acción: el gobierno nacional ofrece financiación, supervisión y normas, el gobierno local contribuye construyendo el espacio necesario, las fundaciones y asociaciones profesionales nacionales proporcionan servicios de nutrición, educación y salud, y material conexo, y otros actores aportan fondos y recursos adicionales.

En suma, según los datos disponibles y la experiencia adquirida de estas iniciativas, el servicio de cuidado infantil responde a una necesidad acuciante de los trabajadores de la economía tanto informal como formal, y redundará en beneficio de los niños y del empleo, así como de la seguridad económica de los padres que trabajan, y en especial de las madres. Sin un apoyo para el cumplimiento de las responsabilidades familiares de los trabajadores, las demandas de trabajo no remunerado restringen las oportunidades de empleo y las posibilidades de los padres que trabajan, especialmente de las madres. Se presta cada vez más atención a la función de las responsabilidades domésticas de las mujeres, porque la orientan hacia actividades económicas informales y limitan su potencial en ese contexto. La falta de apoyo para hacer frente a las responsabilidades familiares no remuneradas puede obligar a muchas mujeres, en particular si son pobres, a aceptar salarios bajos y las malas condiciones de trabajo, características de la economía informal; pero, como estrategia de supervivencia, ese empleo no responde a las aspiraciones más amplias de los trabajadores pobres por lo que se refiere a obtener una seguridad económica y salir de la pobreza. Mucho se está haciendo y puede hacerse para mejorar las perspectivas de los trabajadores de la economía rural e informal en materia de trabajo decente. El presente documento sugiere que las estrategias existentes incorporen en sus

análisis y marcos las responsabilidades familiares no remuneradas, y en sus soluciones el cuidado de los niños y otras ayudas.

Estudios de casos

País	Socio iniciador	Trabajadores beneficiarios
Chile	Institución nacional estatal	Trabajadores domésticos, vendedores de centros comerciales y supermercados
Chile	Institución nacional estatal	Obreros agrícolas estacionales, población móvil
Costa Rica	Sindicato	Trabajadores informales por cuenta propia, numerosos migrantes
Guatemala	Gobierno local	Trabajadores en el sector informal de reciclado, mayoritariamente migrantes
India	Sindicato	Trabajadores de la economía informal que se desempeñan como trabajadores a domicilio, vendedores, trabajadores manuales y proveedores de servicios, productores
Kenya	Gobierno nacional y local	Trabajadores del sector urbano informal y trabajadores domésticos
Kenya	Empleador	Trabajadores de plantaciones de café (formal), numerosos migrantes
Mozambique	Gobierno local	Vendedores callejeros y trabajadores domésticos
Tailandia	ONG	Trabajadores birmanos migrantes en el sector pesquero y empresas de elaboración de productos de la pesca

Caso 1: Chile, Centros de Atención para Hijos de Mujeres Trabajadoras Temporeras (CAHMT) — (Institución estatal)

En cada estación, entre 250.000 y 400.000 trabajadores son contratados como obreros agrícolas estacionales durante un período medio de cuatro meses; 160.000 son mujeres. En este contexto, el Estado reconoció la necesidad de organizar centros para el cuidado de los hijos de estos trabajadores. Por intermedio de su sindicato, las obreras agrícolas estacionales desde hace tiempo habían solicitado centros de atención para sus hijos, acordes con sus ocupaciones. En 1991, el organismo nacional femenino para la igualdad de oportunidades, Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), coordinó con otros actores públicos y privados una acción encaminada a crear dos centros de cuidado de niños para los hijos de las obreras agrícolas estacionales (CAHMT). Un sindicato participó en el diagnóstico inicial. Se creó un comité asesor compuesto por el sindicato, el gobierno local, los empleadores y el SERNAM, con objeto de supervisar el proceso. Actualmente estos servicios atienden a 17.693 niños.

Servicios proporcionados	¿Quién utiliza las instalaciones/los servicios?	Condiciones de trabajo de los cuidadores	Resultado/impacto y lecciones aprendidas	Financiación/sostenibilidad Posibilidad de repetición
Duración: lunes a viernes, enero y febrero (y otros meses pico de cosecha). Horarios de apertura: 11 horas diarias. Alcance: 17.693 niños recibieron cuidados en estos centros entre 2005 y 2006, y aproximadamente 10.000 mujeres se beneficiaron del programa. Ubicación: a proximidad de los hogares de las familias, generalmente en las escuelas, durante los períodos de vacaciones, u otras instalaciones públicas disponibles. Edad de los niños: de 2 a 12 años (divididos en dos grupos de edad: 2 a 5, y 6 a 12). Servicio: comida y un programa de enseñanza primaria especialmente concebido para los niños de las zonas rurales. Requisitos: se necesita un mínimo de 50 niños para justificar la apertura de un centro.	Obreros agrícolas estacionales. Los obreros agrícolas estacionales trabajan generalmente sin contrato de 8 a 14 horas diarias, y a veces hasta 16 horas diarias. Sus salarios oscilan entre 0,7 por ciento del salario mínimo cuando no tienen contrato, hasta 0,9 por ciento del salario mínimo, con contrato (el 60 por ciento de los trabajadores de grandes empresas y el 15 por ciento de los trabajadores en empresas medianas). El 43,3 por ciento viven por debajo del umbral de la pobreza. El 25 por ciento de las madres son cabezas de familia. Sin esta posibilidad de cuidado de sus hijos, las obreras estacionales no podrían desempeñar un trabajo remunerado. Necesitarían contratar a un cuidador, que a veces no es la opción mejor y más asequible para el cuidado de los niños. Otras soluciones posibles consisten en dejar a los niños solos en las casas o confiarlos al cuidado de un vecino.	Recursos humanos: Dos técnicos en enseñanza preescolar por cada 35 niños. Sueldo de los maestros: Los maestros perciben el 1,25 por ciento del salario mínimo.	• Impacto positivo en las condiciones de trabajo de los obreros estacionales desde el punto de vista de la reducción del estrés y del aumento de la concentración. • Los trabajadores aumentaron su productividad y sus ingresos. También pueden ahorrar en los gastos de los cuidadores privados de sus hijos. • Si bien el alcance de los servicios aumentó con los años, el número de puestos disponibles para niños en estos centros todavía no satisface la demanda. • A veces la ubicación de la instalación (alejada tanto del lugar de trabajo como de la residencia) puede representar un importante obstáculo para el acceso del servicio.	Contribuciones de los padres: no especificado. El programa funciona en el marco de un sistema de partenariatio con el apoyo financiero del Ministerio de Hacienda, que destina una partida anual a diversas instituciones públicas proveedoras de apoyo conforme a sus respectivas competencias. Otros interlocutores, tales como los empleadores y los padres, también participan. La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Fundación INTEGRA supervisan el programa, contratan el personal y proporcionan material didáctico y de esparcimiento y alimentos para los niños menores de seis años. La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB): se encarga del programa de nutrición de los niños de 6 a 12 años. El Instituto Nacional de Deporte (IND) ofrece apoyo a los profesores de educación física y material de deporte. Las municipalidades generalmente proporcionan los edificios. Empleadores: en algunos casos contratan profesionales adicionales y hacen donaciones. Reciben exoneraciones tributarias y beneficios a cambio. Los trabajadores pueden donar una cantidad voluntaria para las actividades de esparcimiento. El apoyo del Estado, conjuntamente con una red de protagonistas adicional, garantiza la sostenibilidad del programa.

Caso 2: Chile, Centro de Atención Infantil «Peñalolén», Comuna de Peñalolén, Santiago. Fundación INTEGRA (Institución estatal)

En Chile la participación de las mujeres en el mercado del trabajo es la más baja de América Latina (38,2 por ciento). Esta tasa disminuye hasta el 19 por ciento tratándose de mujeres con hijos de menos de 5 años. Las mujeres tropiezan con más dificultades que los hombres para acceder a empleos de la economía formal: el 43,7 por ciento de las mujeres empleadas en las zonas urbanas trabajan en el sector informal (en comparación con el 23,8 por ciento de los hombres), la mayoría de las cuales como empleadas domésticas. Si bien el servicio de cuidado de niños menores de 2 años de edad sigue siendo marginal, se registra un aumento en el acceso a la enseñanza preescolar de los niños mayores de 6 años (el 35,1 por ciento en 2003). Sin embargo, se trata de un servicio al que tienen fundamentalmente acceso las familias de ingresos altos. Este ejemplo pone de relieve los servicios destinados a las familias de ingresos más bajos.

Servicios proporcionados	¿Quién utiliza las instalaciones/los servicios?	Condiciones de trabajo de los cuidadores	Resultado/impacto y lecciones aprendidas	Financiación/sostenibilidad Posibilidad de repetición
Duración: todo el año, lunes a viernes. Horario de apertura: 8 h. 30 a 16 h. 30, con la posibilidad de extender el horario hasta las 19 h. 30 (programa de horario ampliado). Ubicación: Comuna de Peñalolén, Santiago. Capacidad: 240 niños. Edad: 3 meses a 5 años. Servicios: tres comidas, cuidado, educación preprimaria. Requisitos: la selección se basa en los indicadores socioeconómicos de las familias: ingresos per cápita, número de integrantes, cabeza de familia, subsidios estatales recibidos, etc.	El 72 por ciento de los niños beneficiarios proceden de familias en que las madres realizan trabajos remunerados, principalmente en la economía informal, o están en busca de un empleo. Todas las madres usuarias pertenecen a los dos quintiles de ingresos más bajos de la población chilena. El 20 por ciento de esas madres son cabeza de familia, y el 62 por ciento realizan un trabajo remunerado. De las madres que trabajan, el 60 por ciento son empleadas domésticas (contratadas en hogares de terceros o por compañías privadas) y el 20 por ciento son vendedoras en centros comerciales y supermercados.	Recursos humanos: 2 maestros de enseñanza preescolar (nivel profesional), 18 miembros de personal de apoyo (nivel técnico). Capacitación: este centro vincula el cuidado del niño con la enseñanza preescolar, conforme a las normas y principios establecidos por el Ministerio de Educación. En ese sentido, los maestros y el personal deben poseer determinadas calificaciones. Salario de los maestros: los maestros de la enseñanza preescolar (nivel universitario) perciben 1,85 veces el salario mínimo, y el personal técnico, 1,25 veces el salario mínimo.	- Algunas mujeres que recurren a este servicio no podrían tener un empleo remunerado si no existiese este servicio de atención para sus hijos. - La confianza es un valor sumamente importante, y el Centro ha sabido granjearse la confianza de las mujeres que utilizan los servicios. Las mujeres que pueden confiar en que sus hijos estén bien atendidos se encuentran en mejores condiciones para concentrarse y realizar una labor productiva en su trabajo remunerado. - Este Centro, como todos los centros de INTEGRA, dedica su apoyo principalmente a las mujeres de bajos ingresos y cabezas de familia. Este criterio selectivo proporciona una red de seguridad importante, que tiene efectos positivos en las familias vulnerables que corren el riesgo de exclusión social y económica.	Contribuciones de los padres: no se exige el pago de derechos de inscripción. El Centro forma parte de una red de centros de cuidado de niños administrados por la fundación INTEGRA, institución sin fines lucrativos creada en 1990, que recibe una contribución económica del Ministerio de Hacienda. El Ministerio financia los salarios, los servicios básicos y el material didáctico. La Municipalidad aporta al Centro una cuantía destinada a la compra de material, pequeña infraestructura, utensilios de limpieza, etc. Las actividades de INTEGRA forman parte de las políticas nacionales para la infancia. Este aspecto, conjuntamente con el apoyo financiero proporcionado tanto por el Ministerio de Educación como por la Municipalidad, confiere al programa solidez y sostenibilidad.

Caso 3: Costa Rica, la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses CMT-CFECOTRA «Guardería Solidaridad» para trabajadores por cuenta propia de la economía informal de San José (Sindicatos)

En 2002, la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMT-C) estableció un servicio de guardería en asociación con su rama de trabajadores informales, la Federación Costarricense de Trabajadores Autónomos (FECOTRA), en el marco de su política encaminada a contribuir a las necesidades de los trabajadores de la economía informal. La CMT-C está afiliada a la Confederación Sindical Internacional (CSI) y representa a 108.000 trabajadores de Costa Rica, el 40 por ciento mujeres y el 60 por ciento hombres, de muy diversos sectores, que abarcan desde el sector público hasta la agricultura y el sector informal. En Costa Rica, el 20 por ciento de la población vive en situación de pobreza. En 2003, el empleo informal representaba el 30 por ciento del empleo total. El 60 por ciento de las mujeres trabajan por cuenta propia (sector informal).

Servicios proporcionados	¿Quién utiliza las instalaciones/los servicios?	Condiciones de trabajo de los cuidadores	Resultado/impacto y lecciones aprendidas	Financiación/sostenibilidad Posibilidad de repetición
Duración: lunes a sábado. Todo el año Horario de apertura: 6 horas a 19 horas, adaptado en función de las necesidades de las madres que trabajan en la economía informal. Capacidad: 68 niños, 40 varones y 28 niñas. Ubicación: abierto en 2002 y situado cerca del Mercado Central de San José, a proximidad del lugar de trabajo de los padres. Edad de los niños: hasta los 10 años de edad. La tasa de abandono escolar es muy elevada en la enseñanza primaria, porque aun cuando la enseñanza es gratuita, los gastos de transporte, material y comida son demasiado elevados para las familias. Servicios: nutrición, cuidado, enseñanza escolar preprimaria, controles regulares de salud y vacunación. Requisitos: los padres de los niños deben ser trabajadores de la economía informal y estar afiliados al sindicato.	La mayoría de las mujeres con niños en el centro son jóvenes (de 17 a 25 años de edad) y madres solteras (sólo aproximadamente el 15 por ciento tienen una pareja) con dos hijos de promedio. No hay redes de familia ampliada disponibles puesto que muchas mujeres son inmigrantes de Nicaragua. Suelen trabajar como vendedoras callejeras en el centro de la ciudad, de 10 a 12 horas diarias, los siete días de la semana. El trabajo suele comenzar a las 7 de la mañana. No están cubiertas por ningún sistema de seguridad social, ni público ni privado.	Recursos humanos: dirección: un director, dos maestros, un cocinero, un limpiador y personal de seguridad nocturno, limpiadores y voluntarios. Formación: los maestros poseen experiencia en el cuidado de niños y siguen el curso de capacitación promovido por el Instituto Nacional de Formación Profesional. Proporción maestros/niños: 1/20. Horarios de trabajo: 48 horas por semana. Salario de los maestros: 158.000 colones mensuales (aproximadamente 330 dólares de los Estados Unidos), que representa alrededor de 1,25 veces el salario mínimo. Otros derechos: protección social completa.	• Cuando no se disponía de este servicio, las trabajadoras solían llevar a los niños al lugar de trabajo o los dejaban solos en su casa si estaban enfermos. • Con el servicio de atención para los hijos, las madres han mantenido y/o reforzado su dedicación al trabajo remunerado. • Las familias mejoraron su nivel de vida y su capacidad de ahorro gracias a la reducción de los gastos para la comida y la salud de los hijos. • Las madres mejoran su salud mental, al reducirse considerablemente el nivel de estrés en el trabajo, puesto que los hijos están bien atendidos. • El desarrollo físico y educativo de los niños ha mejorado (mejores normas nutritivas y calificaciones escolares). • Los niños han sido extraídos de lugares de trabajo peligrosos (contaminación, tráfico, abuso sexual) y protegidos contra el riesgo de trabajo infantil. • El Centro apoya a las madres y los padres al transformar las prácticas de desigualdad de género en el hogar. • El proceso de consulta a los usuarios sobre la ubicación de la instalación ha sido fundamental para establecer el servicio. En este caso, la proximidad respecto al lugar de trabajo de las madres se consideró un factor altamente positivo. • Los trabajadores informales necesitan programas específicos de cuidado de los niños que correspondan a las exigencias de sus trabajos y capacidades de contribución.	Contribuciones de los padres: gratuito para los padres. Esta iniciativa fue adoptada en respuesta a una importante demanda de las trabajadoras del sector informal. La demanda era ampliamente superior a la oferta que proporciona el Centro (150 niños en una lista de espera). El principal sindicato promotor del Centro (CMT-C) ha sido el principal financiador de la iniciativa, conjuntamente con las contribuciones de los usuarios para el funcionamiento del Centro. Se ha recibido apoyo adicional del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), la Confederación de Sindicatos Cristianos, de Holanda, y la OIT/IPEC. El Centro cerró en 2005, cuando dejó de recibir apoyo de las organizaciones asociadas. La CMT-C destacó la importancia de un apoyo más consistente por parte del Estado y de otras entidades nacionales, a fin de garantizar la sostenibilidad del servicio. <i>La experiencia de la «Guardería Solidaridad» muestra que esto ha podido lograrse gracias a los esfuerzos conjuntos de múltiples actores. Esperamos que nuestro ejemplo dé lugar a nuevos compromisos y alianzas en todo el mundo en apoyo de las necesidades de los trabajadores del sector informal (Dirigencia de la CMT-C).</i>

Caso 4: Guatemala, Centro de Cuidado Infantil Municipal «Santa Clara» en el vertedero de la zona 3 de Ciudad de Guatemala (Municipalidad)

La Municipalidad de Guatemala apoya un programa de cuidado y educación para la primera infancia destinado a familias vulnerables de las zonas urbanas marginadas de Ciudad de Guatemala. La Municipalidad se hace actualmente cargo del funcionamiento de cinco centros municipales de este programa, que acogen a más de 1.000 niños de hasta 6 años de edad. Los centros fueron creados después de que las investigaciones realizadas identificaran las principales necesidades de las madres que trabajan en las zonas, entre las que hallaron el problema del cuidado de los niños. Las investigaciones evaluaron también las condiciones socioeconómicas de las familias y su nivel de vulnerabilidad social, así como la capacidad de contribución de los padres, variable en función del nivel de ingresos de los habitantes de las zonas en que se abrieron los centros.

Servicios proporcionados	¿Quién utiliza las instalaciones/los servicios?	Condiciones de trabajo de los cuidadores	Resultado/impacto y lecciones aprendidas	Financiación/sostenibilidad Posibilidad de repetición
Duración: lunes-viernes. Todo el año, cerrado durante las vacaciones escolares. Horario de apertura: 8 horas a 16 horas (con la posibilidad de recibir niños a partir de las 7 horas) Capacidad: 321 niños, 170 niñas y 151 varones. Edad de los niños: hasta 6 años de edad. Ubicación: el Centro se inauguró en 1990 y está situado al lado del lugar de trabajo de las mujeres, el vertedero municipal de Ciudad de Guatemala. Servicios: nutrición, cuidado, estimulación temprana, enseñanza escolar preprimaria; controles regulares de salud y vacunación, higiene y asistencia psicológica. Además, el centro ofrece varios programas de sensibilización y capacitación para los padres, como la Escuela de Padres y un programa de formación establecido a través de un convenio de colaboración con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP). Requisitos: para hijos de madres que trabajan en los vertederos. Se exige un certificado de nacimiento.	El 80 por ciento de los padres de los niños trabajan en el sector informal de reciclado, a saber, la recolección, clasificación y venta de material reciclado en el vertedero, las calles o sus hogares. Algunas madres trabajan como empleadas domésticas. La mayoría de las familias viven en situación de pobreza y gran vulnerabilidad, algunas en extrema pobreza, con alojamiento insalubre en el vertedero. La mayoría de las familias son monoparentales con mujeres cabeza de familia. Las familias nucleares son un pequeño porcentaje. La violencia doméstica es un fenómeno muy arraigado. El 60 por ciento son de origen indígena (maya) y emigran de las zonas rurales de Guatemala.	Recursos humanos: un director, 11 maestros, 17 cuidadores de niños, un asistente social, un psicólogo, un nutricionista, una enfermera, 3 cocineros, 2 funcionarios de seguridad, 6 limpiadores y voluntarios. El 80 por ciento del personal son mujeres. El director es el único profesional con un contrato de duración ilimitada. El resto del personal que trabaja en el Centro tiene contratos de duración limitada (período de un año). Formación: los miembros del personal son capacitados y tienen experiencia en sus respectivas actividades. Reciben capacitación frecuentemente. Horario: 8 horas por día. Salario de los maestros: no especificado pero según la Municipalidad es equivalente al salario mínimo. Otros derechos: protección social completa incluso para los trabajadores de plazo fijo. Se proporciona el almuerzo y una merienda durante los horarios de trabajo. El personal trabaja en un entorno bueno, si bien con algunos problemas de dotación de personal y la necesidad de una formación específica para ocuparse de las familias con las que trabajan.	- Las madres están acostumbradas a llevar a sus niños pequeños al vertedero, puesto que no hay otra solución disponible para su cuidado. - Prevención de una de las peores formas de trabajo infantil puesto que los niños no participan en el trabajo de los padres desde la primera infancia. - Las mujeres han podido aumentar el horario de trabajo remunerado y reducir los problemas de logística gracias al cuidado de sus hijos. - Las madres pueden trabajar ininterrumpidamente y con tranquilidad. - Las hermanas y hermanos mayores se han liberado de sus obligaciones de atender a los hermanos menores. - Mejora del desarrollo social y físico de los niños en situación de gran vulnerabilidad. - Las madres señalaron como ventaja importante la proximidad del servicio respecto de su lugar de trabajo.	Contribuciones de los padres: 15 quetzales (alrededor de 2,20 dólares de los Estados Unidos) mensuales. La municipalidad, a través de la Secretaría de Asuntos Sociales de la esposa del Alcalde, se encarga de financiar, administrar, supervisar y contratar personal para el programa de cuidado y educación de los niños pequeños. La Municipalidad asigna alrededor de 1,4 por ciento de su presupuesto anual a la Secretaría para el funcionamiento del programa. También recauda fondos de otras partes interesadas para garantizar su sostenibilidad. Los empleadores también hacen donaciones voluntarias para apoyar el programa. Este Centro ha desarrollado mecanismos de cooperación con otras instituciones y organizaciones como la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, el Ministerio de Educación, dos centros sanitarios locales, el Rotary Club, ONG nacionales e internacionales, y voluntarios en el marco del programa de pasantía de distintas universidades nacionales. La sostenibilidad y la mayor cobertura, para responder a la alta demanda del servicio, podrían fortalecerse mediante la elaboración de una política local para el programa de cuidado y educación de la primera infancia. Esto aseguraría su funcionamiento y la financiación del programa, sean cuales fueren los sucesivos gobiernos locales.

Caso 5: India, Cooperativas de cuidado infantil para trabajadores del sector informal: Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) (Sindicato)

La SEWA fue fundada en 1972 para representar a las mujeres trabajadoras en la economía informal y actualmente representa alrededor de un millón de trabajadoras de ocho estados de la India. El cuidado de los niños fue una de las primeras exigencias de las trabajadoras y la SEWA respondió estableciendo una cooperativa para el cuidado infantil, que se hace cargo actualmente de 147 centros. Desde noviembre de 2006, la SEWA está afiliada a la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Servicios proporcionados	¿Quién utiliza las instalaciones/los servicios?	Condiciones de trabajo de los cuidadores	Resultado/impacto y lecciones aprendidas	Financiación/sostenibilidad Posibilidad de repetición
Duración: lunes a sábado. Todo el año. Horario de apertura: 7 horas a 19 horas; el servicio corresponde a los horarios de trabajo de las madres. Alcance: Aproximadamente 6.000 niños en 147 centros de cinco distritos: Patan, Surendranagar, Kheda, Kutch y Ahmedabad City. Edad de los niños: hasta 6 años de edad. Servicios: dos comidas diarias, cuidado, desarrollo precoz del niño, enseñanza pre-primaria, controles regulares de salud y vacunación. Se integran en el programa los niños con discapacidades. Hay expertos disponibles para servicios de orientación que asesoran a los maestros con estrategias y metodologías especializadas.	Alrededor de la mitad de los miembros de la SEWA trabajan en el Estado de Gujarat. Las cuatro principales categorías de trabajadoras de la SEWA son: 1) trabajadoras a domicilio, 2) vendedoras, 3) trabajadoras manuales y proveedores de servicios de agricultura, construcción, etc., y 4) productores, por ejemplo, artesanía, elaboración de sal, etc. La mayoría de los padres ganan menos de un dólar diario. Algunos que viven en las zonas urbanas ganan entre 1 y 2 dólares de los Estados Unidos diarios. Esta suma es inferior o apenas superior al salario mínimo.	Recursos humanos: 350 maestros en 121 centros. Dos maestros por centro para cuidar a los niños y un supervisor cada cinco centros. Formación: se contrata a las maestras entre las madres y se les imparte sistemáticamente una formación en el servicio. Se aplica a las nuevas contratadas un modelo de pasantía, bajo la tutoría de un maestro principal. Salario de los maestros: los maestros reciben un ingreso constante y equitativo por sus servicios en la guardería. Ganan aproximadamente 2.000 rupias (50 dólares de los Estados Unidos) mensuales. Consideran que sus ingresos son más estables que los ingresos estacionales que recibían como jornaleros. Además, son consideradas líderes en el poblado y se les respeta por su función. Otros derechos: seguro de salud y plan de jubilación.	- El beneficio inmediato del servicio de guardería es que las madres pueden ir a trabajar con facilidad y un estado de ánimo positivo. - Cuando se proporciona este servicio con arreglo a las necesidades de su trabajo, las mujeres aumentan sus horarios de trabajo y, por consiguiente, sus ingresos entre un 50 y un 100 por ciento. - Cuando se organizan servicios para cuidar a los hermanos menores, los niños mayores, sobre todo de sexo femenino, comienzan la escuela por primera vez. Las guarderías dispensan a las niñas de la tarea de cuidado infantil y estimulan la escolarización. En la SEWA el 100 por ciento de los «egresados» de la guardería se inscriben en la enseñanza primaria. - El programa de la guardería ha ayudado a reforzar la labor y la acción sindical, porque incluye a las trabajadoras. Los servicios de cuidado de los niños también son un útil instrumento de diálogo y negociación sobre otras cuestiones, como el salario. - La contratación de cuidadores en la comunidad ha resultado una ventaja para organizar el servicio, y también para la proximidad social y cultural entre los prestatarios del servicio y los usuarios.	Contribuciones de los padres: los padres aportan una contribución nominal de derechos de 0,5 a 1 dólar por niño. Esto no cubre la totalidad de los gastos del servicio. Los gobiernos nacional y de los estados proporcionan un apoyo importante a los centros de cuidado infantil. Se pide a los actores de la comunidad que aporten algo en especie o en efectivo, lo que confiere a la comunidad un sentido de responsabilidad propia, que a su vez crea vínculos sociales para el centro. Otras ramas de la SEWA, como la Cooperativa Lechera y la Cooperativa de Salud, apoyan estos servicios con su participación o con material. Los organismos donantes internacionales han proporcionado apoyo, en particular la Fundación Aga Khan y la Fundación Bernard van Leer.

Caso 6: Kenya, Centros preescolares de la Municipalidad de la Ciudad de Nairobi: Guardería Infantil Ofofa Maringo (Gobierno local)

Kenya tiene una larga tradición de servicios de cuidado y enseñanza de la primera infancia (CEPI), puesto que las primeras escuelas de enseñanza preprimaria funcionan desde finales del decenio de 1940. Los padres dependían de una «Mama Uji», cuidadora comunitaria, encargada de los niños de 3 a 6 años. En 2006, había unos 30.000 centros CEPI en el país, el 80 por ciento de los cuales eran públicos (EFA 2007: 132). Sólo el 35 por ciento de los niños de 3 a 6 años tienen acceso a esos servicios. En las zonas áridas y semiáridas el porcentaje disminuye al 9 por ciento. En 2006, el Ministerio de Educación de Kenya puso en marcha el Marco de política nacional para el desarrollo de la pequeña infancia. Su objetivo global es ampliar el acceso a los servicios de CEPI a fin de garantizar a todos los niños de 4 y 5 años el acceso a una clase en el 2010. Los principios fundamentales que regulan la política de los servicios de CEPI de Kenya consisten en el partenariado con múltiples interesados (en particular los padres y las comunidades) y la descentralización. Se estima que los padres y las comunidades locales iniciaron y administran más del 75 por ciento de estos centros del país.

Servicios proporcionados	¿Quién utiliza las instalaciones/los servicios?	Condiciones de trabajo de los cuidadores	Resultado/impacto y lecciones aprendidas	Financiación/sostenibilidad Posibilidad de repetición
Duración: lunes a viernes, 9 meses por año. Horario de apertura: 8 horas (con la posibilidad de recibir niños a partir de las 7 horas) hasta las 17 horas. Capacidad: 143 niños Edad de los niños: 2 años y medio a 6 años. Ubicación: la Guardería Ofofa Maringo está situada en el conglomerado de Makadara, una zona suburbana de Nairobi a unos 10 kilómetros del centro. Fue inaugurada en el decenio de 1950. Servicios: 3 comidas, controles de salud, cuidados, desarrollo de la primera infancia y enseñanza preprimaria. Requisitos: un certificado de vacunación y residencia en la zona de Maringo.	La mayoría de los padres tienen de 25 a 35 años, son principalmente trabajadores del sector informal urbano, como vendedores y proveedores de servicios callejeros, y también empleados domésticos. Se sabe que hay una importante proporción de madres solteras. La mayoría de las familias viven en situación de pobreza. Los padres comunican haber trabajado largas horas en trabajos remunerados y no remunerados del sector informal (incluso 20 horas diarias). Los ingresos diarios son de 100 a 200 KES (entre 1,50 y 3 dólares de los Estados Unidos, aproximadamente). Los padres también cumplen largos horarios de transporte (hasta dos horas, a veces a pie). La inestabilidad del empleo, la falta de protección social y las condiciones de vida extremadamente difíciles exacerbaban los conflictos entre el trabajo y la familia.	Recursos humanos: 10 miembros permanentes: 6 maestros, 1 maestro principal, 1 maestro adjunto y 2 asistentes (cocinero y limpiador). Periódicamente los pasantes del servicio de CEPI ayudan a los maestros en su labor como parte de la pasantía. Formación: los maestros preescolares cumplen los requisitos de calificación y formación establecidos por el Ministerio de Educación. La mayoría son titulares de un certificado de CEPI expedido por el Ministerio de Educación u otro organismo reconocido y poseen una larga experiencia en la materia. Horario de trabajo: 8 horas diarias, 5 días semanales durante 9 meses al año. Salario de los maestros: de 11.000 a 15.000 KES mensuales (de 164 a 224 dólares de los Estados Unidos, aproximadamente). No se remuneran ni compensan las horas extraordinarias con vacaciones adicionales. Otros derechos: protección social total y subsidio de vivienda. Si bien están muy motivados por su trabajo con los niños, los maestros entrevistados aspiran a un mejoramiento de sus condiciones de trabajo, en particular su salario, que es inferior al de otros funcionarios públicos.	- El servicio ayuda a los padres a cumplir sus responsabilidades de cuidado de los hijos, aumentando así las posibilidades de la mujer de hacer un trabajo remunerado. - Prolonga las horas de trabajo remunerado de los padres, especialmente las mujeres, aumentando así la capacidad de los trabajadores que generan ingresos en el sector informal. - El cuidado de los niños es una importante red de seguridad, que reduce los gastos familiares en nutrición, salud y tareas domésticas informales. - Prevención del trabajo infantil, puesto que los niños no requieren ser atendidos durante los horarios de trabajo de las madres, con el riesgo conexo de participar en su trabajo o verse afectados por múltiples factores de riesgo. - Los padres están a favor de una mayor duración del servicio, que abarque su horario de trabajo completo y períodos de vacaciones escolares.	Contribuciones de los padres: un derecho mensual de aproximadamente 9 dólares de los Estados Unidos. Los padres desempeñan una función esencial en la financiación y gestión del centro a través de la Asociación Padres-Maestros compuesta por representantes de los maestros y los padres. Según los principios de asociación y descentralización, los gobiernos locales, como el del Consejo Municipal de Nairobi, son los principales proveedores de servicios a nivel local. El Consejo se encarga de la gestión y financiación de 21 guarderías preescolares en la capital, incluida la Guardería Ofofa Maringo. La Municipalidad de Nairobi sufragaba los salarios de los maestros, mientras que las instalaciones, gastos de funcionamiento, alimentos y material se financian con los derechos de inscripción abonados por los padres y otros posibles donantes. La gestión de estos fondos está a cargo de las asociaciones padres-maestros de las escuelas.

Caso 7: Kenya, SOCFINAF, Programa de guarderías para los trabajadores de plantaciones de café en Ruiru: Guardería Maendeleo en la hacienda Mchana (Empleador)

SOCFINAF es un productor y exportador de café de Kenya que proporciona servicios de atención a los hijos de sus empleados en el marco de su política de responsabilidad social empresarial. SOCFINAF es miembro de la Asociación de Empleadores y Productores de Café de Kenya (KCGEA), organismo afiliado a la Federación de Empleadores de Kenya (KFE). SOCFINAF tiene 9 plantaciones de café y emplea unos 1.450 trabajadores permanentes. Durante el período pico de la cosecha, puede haber hasta 10.000 trabajadores contratados, incluyendo a los trabajadores ocasionales. Las guarderías de SOCFINAF existen desde la creación de la empresa, a principios del decenio de 1950. En consonancia con la tradición de la «Mama Uji», las guarderías comenzaron como un servicio de alimentación y entretenimiento de los niños que SOCFINAF heredó y desarrolló gradualmente, añadiendo el componente educativo. En julio de 2007, la compañía tenía en total 9 guarderías, una en cada plantación. El servicio presta asistencia a 631 niños en edad preprimaria, que se divide en un programa de guardería para los niños de 3 meses a 4 años y guarderías para niños de 5 a 6 años y medio. Hay 52 cuidadores contratados para ocuparse de los niños inscritos.

Servicios proporcionados	¿Quién utiliza las instalaciones/los servicios?	Condiciones de trabajo de los cuidadores	Resultado/impacto y lecciones aprendidas	Financiación/sostenibilidad Posibilidad de repetición
Duración: lunes a sábado; todo el año Horario de apertura: 6 h. 45 a 17 horas; los cuidadores esperan hasta que retiran a todos los niños, incluso después del horario oficial. Capacidad: 58 niños. Edad de los niños: 3 meses a 6 años y medio. Ubicación: la guardería Maendeleo se encuentra en la hacienda Mchana y es uno de los dos servicios que atienden a las necesidades de los trabajadores agrícolas que viven en esa plantación particular. Servicios: 2 comidas; controles de salud y tratamiento médico en un dispensario de SOCFINAF y hospitales del distrito; cuidados, desarrollo de la primera infancia y enseñanza preprimaria. Requisitos: se cuida solamente a los hijos de los trabajadores permanentes. Se exige un certificado de vacunación.	Los trabajadores agrícolas permanentes de SOCFINAF que viven en la plantación Mchana. En los casos graves de abandono debido a la falta de cuidado infantil, el programa ha admitido la inscripción de 30 niños de padres pobres de los alrededores con carácter excepcional. Se estima que alrededor de dos tercios de los trabajadores emigraron de las zonas más alejadas y en peor situación económica del país, como las tierras áridas y semiáridas, donde se encuentran las familias ampliadas. El salario mínimo de un trabajador de plantación cafetera es de 4.774 KES (alrededor de 71 dólares de los Estados Unidos) (basado en el Acuerdo relativo a la Negociación Colectiva – ANC). Las familias monoparentales representan más de la tercera parte de los trabajadores.	Recursos humanos: 1 enfermera, 1 asistente de enfermera, 1 maestro CEPI, 2 cuidadores y 1 o 2 asistentes ocasionales, contratados según la necesidad. Formación: Para fomentar el empleo de las mujeres de la comunidad, SOCFINAF contrata a lugareñas como cuidadoras, cuyo principal requisito es haber completado la enseñanza secundaria. Reciben una formación periódica organizada por el Departamento de Recursos Humanos. SOCFINAF también apoya la participación de maestros en programas de formación CEPI organizados por el Ministerio de Educación. Horario de trabajo: 46 horas semanales. Salario de los cuidadores: puesto que están contratados con carácter permanente, las condiciones de trabajo de los cuidadores se rigen por el ANC de la industria cafetera. Reciben el salario mínimo del obrero agrícola, de 4.774 a 6.336 KES (alrededor de 95 dólares de los Estados Unidos). Se remuneran las horas extraordinarias. Otros derechos: protección social total, vivienda y todos los subsidios correspondientes al ANC.	Según los datos del Departamento de Recursos Humanos y los informes de los padres: • Mayor eficacia en el lugar de trabajo y aumento de la productividad. • Menos ausentismo (ausencias imprevistas o no remuneradas por enfermedad de los hijos). • Mejores relaciones laborales en la compañía. • Menos renovación de personal y atracción de trabajadores exteriores más capacitados. • Reducción de los accidentes en el trabajo. • Capacidad de aumentar los ingresos del trabajador y la posibilidad de las mujeres de obtener trabajo remunerado. • Mejores condiciones de trabajo de las mujeres: reducción del estrés y posibilidad de disfrutar plenamente de los derechos laborales, en particular la licencia anual. • Mayor seguridad económica y social de las familias y aumento del nivel de vida. • Prevención y eliminación del trabajo infantil y contribución a la educación de los niños. • Servicio integral para una asistencia completa y desarrollo de la primera infancia.	Contribuciones de los padres: el cuidado de los hijos es completamente gratuito para los padres. El Grupo SOCFINAF es plenamente responsable de la gestión, financiación y administración del programa de cuidado de los niños. La compañía asigna un porcentaje del presupuesto anual de Trabajo y Bienestar para sufragar los salarios del personal, la comida, una infraestructura básica, materiales, atención médica y transporte a los hospitales de distrito y cubrir los gastos de 9 guarderías y jardines de la infancia. El costo medio anual del programa para los 9 centros que acogen a 631 niños es de unos 20.000 dólares de los Estados Unidos. Este presupuesto anual representa el 0,15 por ciento del volumen de negocios anual de SOCFINAF y el 1,6 por ciento de sus resultados en 2006. <i>La compañía ha adoptado una política de responsabilidad social hacia la comunidad y el entorno en que está situada. Nada puede lograrse sin aportar nada, pero con poco puede hacerse mucho. El cuidado de los niños es un servicio barato pero, al mismo tiempo, un eje de la política de bienestar social de los trabajadores de SOCFINAF. Es nuestra modalidad de acción. No podríamos concebir nuestro trabajo de otra forma. (Gerente General de SOCFINAF).</i>

Caso 8: Mozambique, Cuidado Infantil Comunitario del Departamento de la Mujer y la Acción Social de la Municipalidad de Maputo (Gobierno local)

El programa del centro comunitario fue iniciado por el Departamento de la Mujer y la Acción Social de la Municipalidad de Maputo en 1991. Actualmente, hay 76 escuelas comunitarias con una capacidad para 3.540 niños (1.794 niñas y 1.768 varones). Trabajan 227 cuidadores para las escuelas comunitarias, 121 de los cuales han cursado una formación de tres meses impartida por el Departamento de la Mujer y la Acción Social.

Servicios proporcionados	¿Quién utiliza las instalaciones/los servicios?	Condiciones de trabajo de los cuidadores	Resultado/impacto y lecciones aprendidas	Financiación/sostenibilidad Posibilidad de repetición
Duración: lunes a viernes. Todo el año, cerrado durante las vacaciones escolares. Horario de apertura: 7 horas hasta las 16 horas. Los padres recogen a sus hijos a las 19 horas o más tarde. Capacidad: 70 niños; 38 niñas y 32 varones. Edad de los niños: de 2 a 5 años. Ubicación: creado en 2000, el centro está situado en una zona periurbana de Maputo (Benfica). Las familias suelen vivir cerca del centro y dejan a sus hijos antes de ir al trabajo. Servicios: 2 refrigerios y el almuerzo, cuidados y campañas de vacunación. Requisitos: los padres deben asistir a reuniones de padres y maestros cada tres meses.	Las madres suelen trabajar en la economía informal, sobre todo como vendedoras callejeras y empleadas domésticas. Su horario habitual es de 7 horas a 18 horas.	Recursos humanos: 3 educadoras, 1 cocinera; todas mujeres de entre 20 y 30 años de edad. Formación: los cuidadores se contratan escogiendo entre madres desempleadas de la comunidad. Asisten a un curso de tres meses organizado por el Ministerio de la Mujer y la Acción Social, que cuesta alrededor de 100 dólares de los Estados Unidos por persona a cargo de la interesada. Horario de trabajo: 8,5 horas por día, pero como tienen que esperar hasta que se hayan recogido todos los niños, a veces trabajan hasta 11,5 horas por día. No se compensan las horas extraordinarias. Sueldo del cuidador: 1.800.000 MTC mensuales (aproximadamente 60 dólares de los Estados Unidos), financiado con el derecho que abonan los padres. Equivale a 1,1 veces el salario mínimo. El pago no siempre es regular. Otros derechos: no se proporcionan derechos adicionales.	• Antes de establecerse el centro no había otro servicio disponible en la zona. Las madres solían llevar a los hijos al trabajo o recurrían a los hijos mayores, la familia ampliada o los vecinos. A veces dejaban a los hijos solos en su casa sin atención. • Las mujeres han logrado desarrollar o incrementar las actividades remuneradas al tener menos problemas logísticos relativos al cuidado infantil. • Las hermanas y hermanos mayores y otros miembros de la familia que cuidaban a los niños pequeños han quedado liberados de sus obligaciones y pueden asistir a la escuela. • Las familias han cobrado mayor conciencia de las necesidades de los niños en materia de educación y atención. • Mejoramiento del desarrollo social y físico de los niños mediante programas de nutrición, salud y educación. • En Mozambique, sobre todo en las zonas rurales, las tradiciones sociales, que asignan a la mujer la responsabilidad principal de la crianza de los niños, se interponen al desarrollo de las instalaciones de servicio del cuidado infantil y su utilización por las trabajadoras.	Contribuciones de los padres: un derecho mensual de 400 MTC (20 dólares de los Estados Unidos, aproximadamente). Las familias financian los salarios de los maestros. El Departamento de la Mujer y la Acción Social de la Municipalidad de Maputo se encarga de la supervisión y la formación de los maestros. La propietaria de la escuela comunitaria, que es una educadora, se encarga de la gestión, la administración, la vigilancia y la contratación de personal.

Caso 9: Tailandia, Centros de aprendizaje para niños migrantes birmanos en la provincia de Samut Nakhon — Raks Thai Foundation (ONG)

Las más de 700 empresas de pesca y elaboración de productos de la pesca que existen en la provincia del puerto de Samut Sakhon (36 kilómetros al sur de Bangkok), atraen una gran cantidad de trabajadores no calificados, muchos migrantes de Myanmar. Se estima que hay 200.000 trabajadores migrantes en Samut Sakhon, pero sólo el 40 por ciento están inscritos o son migrantes «documentados».

Servicios proporcionados	¿Quién utiliza las instalaciones/los servicios?	Condiciones de trabajo de los cuidadores	Resultado/impacto y lecciones aprendidas	Financiación/sostenibilidad Posibilidad de repetición
Duración: lunes a viernes. Todo el año. Horario de apertura: 7 horas a 15 h. 30. Capacidad: 297 niños; en 4 centros. Edad de los niños: de 3 a 14 años. Ubicación: a partir de una pequeña actividad de apoyo, que comenzó a funcionar en 2004, se cuenta actualmente con centros en 4 comunidades del distrito Muang, provincia Samut Sakhon: Krok Krak, Fish Market, Pong Thip y Tha Chalom. Servicios: cuidado, educación informal y estímulo precoz (en tailandés, birmano, mon e inglés), controles periódicos de salud, higiene, vacunación y complemento de alimentos para todos los niños que padecen de malnutrición y una comida por semana para todos los niños. Los centros de aprendizaje organizan una reunión mensual de padres para discutir sobre las necesidades de educación de los niños y otras cuestiones.	La mayoría de los padres son migrantes birmanos que trabajan en las pesquerías y la elaboración de productos de la pesca de las zonas mencionadas. Muchos son trabajadores «indocumentados», lo que impide a ellos y a sus familias el acceso a la atención de salud, la educación, la libertad de movilidad. La falta de derechos civiles, políticos y sociales agrava su condición económica vulnerable. La mayoría trabajan limpiando camarones o pescado. Suelen trabajar de las 3 horas a las 10 horas y ganan de 100 a 200 Baht diarios según el volumen del producto elaborado (el salario mínimo en la provincia es de 197 baht diarios, alrededor de 6 dólares de los Estados Unidos). El salario puede alcanzar hasta 250 a 300 baht diarios en la alta estación. La mayoría de los padres no pueden depender del apoyo de la familia ampliada para el cuidado de los hijos. Despiertan a los niños para acompañarlos al trabajo, donde siguen durmiendo hasta que abre el centro. Los padres los llevan al centro de enseñanza y vuelven al trabajo.	Recursos humanos: 9 maestros a tiempo completo remunerados; 5 mujeres y 4 hombres; 4 son birmanos y 5 tailandeses. También hay un educador contratado para supervisar y asistir en las actividades de aprendizaje generales. Se convoca a voluntarios birmanos para reemplazar a los maestros ausentes. La proporción por alumno es de 1 a 23. Formación: Todos los maestros poseen experiencia pedagógica y han concluido por lo menos la enseñanza superior; 2 tienen un título de educadores y los otros 2 títulos en otros campos (por ejemplo, ciencias de computación). Se imparten algunos talleres de formación a maestros tanto tailandeses como birmanos. La reglamentación tailandesa no prevé la concesión de permisos de trabajo a los maestros birmanos inmigrantes, lo que les plantea algunos problemas. Horario de trabajo: 7 horas a 17 horas. En los días de semana y algunos fines de semana, pueden pedirse horas extraordinarias para hacer visitas a domicilio e incluso preparar eventos. Salario de los maestros: 6.000 a 7.500 baht mensuales (alrededor de 190 a 236 dólares de los Estados Unidos). Otros derechos: prestaciones de protección social para los empleados a tiempo completo.	- El servicio apoya el trabajo remunerado de los padres. Según informan aumenta su concentración en el trabajo y mejora las capacidades de trabajo. - Prevención del trabajo infantil, puesto que los maestros estiman que, sin los centros de aprendizaje, alrededor del 80 por ciento de los alumnos hubieran permanecido con sus madre en las fábricas, mientras que algunos terminarían ayudando a sus padres para redondear los ingresos. - Prevención del abuso sexual y los accidentes en el lugar de trabajo de los padres y en las cercanías de éste. - Sólo del 60 al 70 por ciento de los niños inscritos frecuentan regularmente los centros de aprendizaje. Las razones de la ausencia incluyen el trabajo, la crianza de los niños más pequeños, la cocina y la preparación de comida para los padres que trabajan. - El horario del centro no es perfectamente compatible con los horarios de trabajo de los padres, con los consiguientes inconvenientes para éstos y para los niños.	Contribuciones de los padres: gratuidad; los padres pagan la totalidad o la mitad de los gastos de transporte. Las contribuciones de los padres están limitadas por el bajo nivel de los ingresos de la mayoría. La sostenibilidad es una preocupación, ya que los centros de aprendizaje funcionan actualmente financiados a corto plazo por donantes extranjeros (CARE USA y proyecto PHAMIT), aunque es posible ampliar la financiación con carácter anual. Los centros de aprendizaje han logrado en gran medida reducir los obstáculos «culturales» del acceso a las escuelas públicas de los hijos de los migrantes, aunque subsiste para éstos la preocupación de la asequibilidad del sistema de educación pública. Establecer asociaciones con las autoridades locales de educación será fundamental para la sostenibilidad del proyecto de atención infantil de la Raks Thai Foundation.