

GUIDADO INFANTIL PARA MADRES Y PADRES TRABAJADORAS(ES) DEL SECTOR DE LA MAQUILA DE CENTROAMÉRICA:

Opciones para Trabajadoras(es) y las Ventajas para las Empresas



El 23 de mayo de 2018, el Grupo de las Américas, la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM) y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) patrocinaron en conjunto un foro binacional de un día en San Salvador sobre las necesidades y soluciones de cuidado infantil para las trabajadoras(es) de la maquila. El foro reunió a más de 90 participantes, incluyendo a representantes de 38 fábricas proveedoras de Honduras y El Salvador; 27 sindicatos, organizaciones de mujeres y otras no gubernamentales; 13 marcas y manufactureros internacionales; y dos asociaciones industriales, la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) y la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador (CAMTEX).

Los ponentes en el foro informaron sobre ventajas y desventajas de los centros de cuidado infantil existentes en lugares de trabajo, comunitarios y en domicilios particulares en la región e internacionalmente, incluyendo los hallazgos de un importante estudio de la Corporación Financiera Internacional (CFI) en septiembre de 2017 sobre las ventajas comerciales para las empresas de los centros de cuidado infantil en lugares de trabajo presentado por Ariane Hegewisch del Instituto para la Investigación de Políticas para la Mujer, una de las autores líderes del estudio.

El foro tuvo dos paneles por país en los cuales panelistas representando a organizaciones laborales y de mujeres y del sector privado compartieron experiencias de distintas opciones de cuidado infantil en El Salvador y Honduras.

El Grupo de las Américas es un foro de multi-interés en el que participan la Asociación Trabajo Justo, el Sindicato Global IndustriALL, la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), y marcas y manufactureras, trabajando en forma colaborativa para promover prácticas sustentables en el sector de la confección y el calzado en la región.

La CEDM es una coalición salvadoreña de organizaciones de mujeres y sindicales, que incluye al Movimiento de Mujeres Mérida Anaya Montes – Las Méridas; Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz – ORMUSA; Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador – FEASIES; Mujeres Transformando; Coordinación de Mujeres Sindicalistas de El Salvador – CMSES.

La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) es una organización canadiense de derechos laborales y de las mujeres que apoya los esfuerzos de las trabajadoras(es) de las cadenas globales de aprovisionamiento para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo y un mayor respeto por sus derechos.

“ Este foro es una oportunidad importante para comenzar a hablar sobre responsabilidad compartida entre empresas, gobiernos y aliados como el Grupo de las Américas y la RSM para satisfacer las necesidades de cuidado infantil de las trabajadoras(es) en el sector de la maquila.”

– Roberto Zaldaña, CEDM, en la apertura del foro



El panel de El Salvador comprendió presentaciones sobre dos de cinco centros de cuidado infantil basados en lugares de trabajo existentes: uno en Textiles Opico, que está en operación desde hace más de una década, y una nueva iniciativa piloto en el American Industrial Park (AIP) cuyo centro está dedicado al servicio de todas las empresas que operan en el parque, uno de los más grandes de El Salvador. Carmen Urquilla de ORMUSA-CEDM describió el contexto para las mujeres trabajadoras en El Salvador, y presentó los hallazgos de la evaluación de necesidades de cuidado infantil de 2018 con casi 600 trabajadoras(es) en seis maquiladoras.

El panel de Honduras incluyó presentaciones de dos iniciativas piloto, una un programa conjunto entre la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) y la Red Sindical de la Maquila de Honduras (RSM-H) y la otra con proyecto comunitario apoyado por Hanesbrands International. El proyecto piloto bipartito de la AHM y la RSM-H es producto del diálogo social y se ha enfocado en la creación de un centro de cuidado infantil comunitario, uno en un proyecto de viviendas iniciado por las dos organizaciones, y la certificación de centros de cuidado infantil en hogares de las comunidades de las trabajadoras(es). El proyecto de Hanesbrands es una iniciativa conjunta con la Fundación Amigos de Guarderías Infantiles en cual Hanesbrands ofrece espacios subsidiados a hijas(os) de empleadas(os) de tres de sus fábricas en Choloma en un centro de cuidado infantil comunitario.

En las actividades del día, las participantes del foro conversaron sobre los beneficios del cuidado infantil para las empleadoras y las trabajadoras(es), las diversas opciones disponibles, los desafíos que presenta el proveer un cuidado infantil al alcance y de calidad, y las responsabilidades compartidas de los distintos interesados. Presentamos aquí un resumen de estas discusiones.

“ En El Salvador, el cuidado infantil es un derecho constitucional, pero también queremos promover que las empresas reconozcan que, como parte de sus programas de RSE, tienen que buscar soluciones a las necesidades de cuidado infantil de las trabajadoras(es). En la CEDM, también queremos romper con el estereotipo patriarcal que presume que sólo las mujeres son las responsables del cuidado infantil.”

– Roberto Zaldaña, CEDM, en la apertura del foro

“ Padres y madres van a trabajar para poder cuidar a sus hijos y satisfacer sus necesidades básicas. Esto es importante para el desarrollo de un país. Cuando padres y madres están en el trabajo es importante para ellos tener la seguridad de que sus niños están siendo cuidados. Esto es importante para la productividad.”

– Claudio Kehrwald, Nike, en la apertura del foro

“ En el Grupo de las Américas, tenemos marcas de ropa y vestuario deportivo que son obviamente muy competitivas, pero en el tema del cuidado infantil, estamos dispuestos a colaborar y trabajar en equipo. He escuchado con frecuencia que se dice que el cuidado infantil es un tema muy complejo y difícil de implementar, pero nosotros, del Grupo de las Américas, estamos todos aquí hoy para tomar este tema con seriedad. Queremos hacer un cambio, y creemos que hoy tendremos la oportunidad de escuchar las distintas perspectivas, debatirlas y convertirlas en acción.”

– Claudio Kehrwald, Nike, en la apertura del foro



Resumen de observaciones y temas clave identificados por las y los participantes del foro

- El cuidado infantil es esencial para lograr la igualdad de género. La inversión en cuidado infantil mejora la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. También beneficia a los padres.
- El cuidado infantil es bueno para las empresas; es una inversión, no solamente un costo. Los beneficios comprenden: mayor potencial de reclutamiento y retención de empleadas(os), reducción de la rotación, baja en el ausentismo, aumento de la productividad, aumento de la diversidad de la fuerza de trabajo. Las trabajadoras(es) que actualmente no tienen niña(o)s lo ven como un beneficio para sus futuras familias y son más leales a la empresa como resultado.
- El cuidado infantil de calidad beneficia a niñas(os) y toda la sociedad. Son las futuras ciudadanas(os) de nuestros países.
- Las leyes y regulaciones sobre cuidado infantil son importantes, pero la implementación no se hará hasta que haya una comprensión de los beneficios del cuidado infantil y un compromiso compartido de proveer servicios al alcance y de calidad.
- El cuidado infantil es una responsabilidad compartida por las madres y padres trabajadoras(es), empleadoras, sindicatos y gobierno. Las marcas también tienen un rol positivo a desempeñar. El diálogo constructivo y la colaboración entre los interesados es esencial.

“ El cuidado infantil es un tema que toca y afecta a muchos aspectos de la sociedad y la economía. Si no encontramos soluciones, nuestros derechos y crecimiento estarán limitados. El éxito sustentable para las marcas depende de las fábricas y las trabajadoras(es). Aquellas de nosotras aquí tenemos más cosas en común que diferencias. Estamos iniciando una cultura de diálogo social. Tenemos que trabajar en forma colaborativa e inclusiva para encontrar soluciones. Me voy de aquí con nueva energía.”

– Remedios Arguello, Adidas –
Grupo de las Américas,
al cierre del foro

“El cuidado infantil es esencial para lograr la igualdad de género, así que es bueno ver a gente del sector laboral, gobierno, marcas, proveedoras, reunirse para discutir este tema; necesitamos que todos trabajen juntos para lograr el progreso en este tema tan importante.”

– Ariane Hegewisch, Instituto para la Investigación de Políticas para la Mujer



“Necesitamos una alianza con el gobierno y la industria con el fin de progresar en este tema. No es un tema fácil de tratar, pero si logramos acuerdos en algunas áreas, podremos avanzar. Ya tenemos las leyes y tres modelos, pero necesitamos avanzar en qué modelos vamos a poner las prioridades.”

– Evangelina Argueta, RSM-H.

- Las trabajadoras(es) deben ser consultadas sobre sus necesidades y preferencias antes de iniciar un proyecto de cuidado infantil. No hay una solución única.
- Hay varias opciones de cuidado infantil: guarderías y centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo, colaboración entre empleadores en un centro compartido, centros comunitarios apoyados por los empleadores, hogares de cuidado infantil certificados.
- Diversas opciones de cuidado infantil son preferibles para diversas situaciones. Las madres trabajadoras con niñas(os) más pequeñas podrían preferir una guardería en el lugar de trabajo y/o un centro donde las madres puedan amamantar y tener acceso a sus niñas(os) durante los descansos, mientras que las trabajadoras con niñas(os) mayores de tres años pueden preferir usar un centro comunitario o a domicilio cercano a donde viven.

“Estamos yendo muy lentamente, aunque hemos acelerado el proceso. Lo más importante es la transparencia en la relación que nos permita tener confianza en el diálogo. Entendemos que hay una responsabilidad además de pagar un salario a las trabajadoras(es).”

– Mario Canahuati, AHM

“ Este ha sido un evento verdaderamente increíble. Esperamos que las empresas sigan expandiendo sus proyectos de cuidado infantil, aun si el número de quienes los usan es pequeño al comienzo. Esperamos que otros promuevan proyectos adicionales.”

– Marta Zaldaña, FEASIES-CEDM, al cierre del foro

Opciones de financiación

- Los empleadores invierten en y mantienen una guardería y/o centro de cuidado infantil y cubren una porción o todo de los costos de operación.
- Un grupo de empleadores contribuyen a un centro de cuidado infantil en un parque industrial o cerca del mismo y subsidian parcial o totalmente a sus empleadas(os) por el uso del centro.
- Los empleadores se asocian con una ONG o fundación para apoyar un centro de cuidado infantil comunitario y negocia espacios y costos para que sus empleadas(os) usen el centro.
- Los empleadores se asocian con el gobierno local en la creación, financiación y operación de un centro de cuidado infantil para las niñas(os) de las trabajadoras(es) y otros miembros de la comunidad.
- Otorgan subsidios o becas a trabajadoras(es) para usar centros comunitarios y hogares certificados.

Desafíos y preguntas

- Falta de conocimiento por parte de las trabajadoras(es) y empleadores a cerca de los beneficios de contar con centros de desarrollo temprano infantil y prejuicios culturales en cuanto a que las familias son responsables del cuidado infantil.
- El rol limitado del padre en la provisión de cuidado infantil.
- Trabajadoras(es) no tienen acceso a transportación a y desde el lugar de trabajo o centro comunitario de cuidado que es segura, alcanzable y disponible cuando se necesita.
- Los centros de cuidado infantil muchas veces no están abiertos cuando las trabajadoras(es) los necesitan, especialmente cuando les toca trabajar jornadas largas o nocturnas o horas extras.
- Falta de claridad en los métodos de selección de niñas(os) para que puedan acceder el centro de cuidado infantil. Por ejemplo, cuando se exija como requisito de las empresas el cumplimiento de metas de producción para poder acceder estos servicios, se puede generar incertidumbre para los padres ya que no sabrán si cuentan con un cuidado constante para sus hijas(os).
- Identificando y obteniendo apoyo de organizaciones o instituciones externas que puedan brindar asesoramiento y asistencia en crear y operar centros de cuidado infantil.
- Si instituciones estatales asuman sus responsabilidades por la certificación, monitoreo y apoyo de cuidado infantil de calidad.
- Falta de mecanismos para asegurar que el personal de cuidado infantil esté adecuadamente capacitado y compensado.
- Los distintos interesados tienen poco acceso y conocimiento de fuentes externas de financiación para centros de cuidado infantil.
- Cuáles responsabilidades tienen las marcas, individual y colectivamente, en asegurar que las trabajadoras(es) empleadas por sus proveedoras tengan acceso a cuidado infantil al alcance y de calidad.



Recursos:

[Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare](#)
(Solamente en inglés, salvo el estudio de caso de Jordania.)

[Buscando soluciones a las necesidades de cuidado infantil de las trabajadoras\(es\) de la maquila en El Salvador](#)

[Análisis legal del derecho al cuidado infantil para trabajadoras en Honduras](#)

Las presentaciones del Foro están disponibles de las organizadoras.

CRÉDITOS DE LAS FOTOS:

Página 1: istockphoto, Getty images

Página 1: [Alison McKellar, Flickr.com](#)

Página 1: [Larm Rmah, unsplash.com](#)

Página 1: [Alison McKellar, Flickr.com](#)

Página 1: [Alison McKellar, Flickr.com](#)