

Nota de la OIT

Diciembre 2022

Licencias y servicios para el cuidado infantil desde la perspectiva del desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujerⁱ

Una introducción al cuidado infantil y el desarrollo de la capacidad empresarial de la mujer

Las mujeres son, por mucho, las principales responsables del *trabajo de cuidados*¹ a nivel mundial. Realizan en promedio tres veces más *trabajo de cuidados no remunerado que sus pares masculinos y representan la mayor parte (65 por ciento) de la fuerza de trabajo dedicada a los cuidados en el mundo (OIT, 2018)*². La cantidad de tiempo que las mujeres dedican al trabajo de cuidados no remunerado aumenta de manera considerable cuando hay niños pequeños en el hogar, y estas responsabilidades de cuidado infantil pueden representar una limitación a la participación de las mujeres en el mercado laboral, ya sea como trabajadoras o como empresarias. De hecho, hay menos madres empleadas en comparación con las mujeres sin hijos, y tienden a ganar menos en promedio.

Por un lado, esta “penalización laboral por maternidad” afecta directamente la capacidad de las mujeres para poner en marcha y hacer crecer una empresa sostenible. En muchos países, esto se ve agravado por el hecho de que las mujeres empresarias están excluidas de las políticas de licencias relacionadas con el cuidado infantil o tienen dificultades para acceder a servicios de guardería asequibles y de calidad. Por otro lado, este sector también representa una importante oportunidad aún sin explorar para que las mujeres empresarias se aventuren y creen empleo para sí mismas y para otros, al tiempo que ofrecen muy necesarias opciones para el cuidado infantil.

Además de su importancia para la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, el cuidado infantil es un derecho. Cada vez más, los países están introduciendo

políticas e iniciativas para ampliar la prestación de servicios de guardería. Sin embargo, existen brechas considerables, tanto en términos de políticas que busquen ampliar el acceso a servicios de cuidado infantil, como en los modelos para lograr que estos servicios sean asequibles, accesibles y de calidad. Esta nota ofrece una visión general de las brechas actuales en términos de políticas y prestación de servicios de cuidados principalmente para mujeres empresarias, y destaca los modelos de intervención existentes para ampliar la prestación y contribuir al crecimiento del empleo y empresarial en el sector, en el marco del enfoque de la OIT sobre las licencias para el cuidado infantil y la prestación de servicios de cuidados. Para ello, se basa sobre todo en publicaciones pertinentes y recientes de la OIT y del Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial (DCED)³.



Trabajadores textiles en Kisumu, Kenia.

¹ Según la OIT, el trabajo de cuidado puede definirse como “actividades y relaciones que conlleva atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de adultos y niños, mayores y jóvenes, personas frágiles y personas sanas” (OIT 2018).

² Según la OIT, “el trabajo de cuidados no remunerado consiste en cuidar de personas o en realizar trabajo doméstico sin recibir una compensación monetaria explícita a cambio. La mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado en casi todas las sociedades tiene lugar en el hogar, y suele ser realizado por mujeres y niñas” (OIT 2018).

³ Véase la sección “Recursos”.

► **Recuadro 1. El cuidado infantil como derecho: instrumentos internacionales y convenios de la OIT**

Los servicios de cuidado infantil y los derechos de maternidad están consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979); y la Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

Las normas internacionales del trabajo (NIT) también cuentan con instrumentos específicos, entre ellos:

- ▶ **[Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#)**: establece que las mujeres deben tener derecho a un periodo de licencia de maternidad no menor de 14 semanas y que la cuantía de las prestaciones monetarias de la licencia por maternidad debe permitir que la madre y su hijo permanezcan “en condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado”. Estas prestaciones monetarias no deben ser menores de dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer, proporcionados mediante un seguro social obligatorio o fondos públicos, y deben cubrir a las mujeres que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
- ▶ **[Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#)** y su **[Recomendación conexas](#)**: hacen un llamado al desarrollo y la promoción de “servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”, y servicios de asistencia a la infancia que sean adecuados, apropiados y que se ofrezcan de manera gratuita o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador.
- ▶ **[Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#)**: Este instrumento también exige la protección de la maternidad de las mujeres en la economía informal. Pide a los Estados miembros de la OIT que fomenten “la prestación de servicios de guardería y otros servicios de atención a la persona que sean de calidad y económicamente asequibles, [...] a fin de promover la igualdad de género en los ámbitos del emprendimiento y de las oportunidades de empleo, y de facilitar la transición a la economía formal”.
- ▶ **[Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#)**: reconoce la “contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial” y les ofrece una protección específica. Establece derechos y principios básicos, y exige a los Estados que adopten una serie de medidas con miras a hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores domésticos.

► **Recuadro 2. Déficit de trabajo decente en el sector del cuidado infantil**

Se puede definir el trabajo decente como la aspiración de que todas las mujeres y todos los hombres puedan trabajar en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sin embargo, los principales déficits de trabajo decente que afectan a los trabajadores del sector del cuidado infantil son los siguientes:

- ▶ Salarios y condiciones de trabajo inadecuados.
- ▶ Falta de formación y profesionalización.
- ▶ Falta de una voz a través de la representación de los trabajadores.
- ▶ Falta de protección social.

Además, la incapacidad de compaginar la vida laboral, la familiar y la personal también es considerada un déficit de trabajo decente, lo que significa que los progenitores que no tienen opciones viables para el cuidado de sus hijos experimentan déficits de trabajo decente independientemente del sector en el que trabajen.

¿Qué derechos de licencia y servicios para el cuidado infantil están disponibles para las mujeres empresarias en el mundo?

La cantidad de tiempo que la mayoría de los empresarios pueden dedicar a su empresa tiene un impacto directo en sus ganancias e ingresos y, como ya se ha visto, las responsabilidades de cuidado infantil en general limitan el tiempo que las mujeres pueden dedicar al trabajo. En el caso de las mujeres empresarias, estas limitaciones de tiempo pueden ser aún más considerables, ya que están en gran medida excluidas de las políticas de licencias que garantizan o facilitan el acceso a los servicios de cuidado infantil. Las brechas en las políticas y los servicios de cuidado infantil son especialmente importantes para los progenitores con niños pequeños que aún no han comenzado la educación primaria.

Las mujeres que trabajan por cuenta propia en todo el mundo están en gran medida excluidas de las licencias relacionadas con el cuidado infantil

El número de mujeres que trabajan por cuenta propia⁴ (es decir, mujeres empresarias que dirigen una empresa con o sin empleados) en el empleo total ha aumentado en los últimos veinte años, y en 2020 representó el 30 por ciento del empleo de las mujeres ([OIT, 2022](#)). El número de mujeres que trabajan por cuenta propia es considerable, pero estas no se benefician de las políticas de licencias para cuidados —entre ellas la protección de la maternidad, la licencia parental y las licencias de larga duración y de emergencia— en la misma medida que los trabajadores asalariados regulares.

En lo que respecta a la **protección de la maternidad**, solo el 13,8 por ciento de las mujeres que trabajan por cuenta propia en todo el mundo viven en países que proporcionan cobertura obligatoria de la licencia por maternidad en forma de prestaciones monetarias para las trabajadoras por cuenta propia. Como resultado de estas brechas jurídicas, cuando las mujeres empresarias se convierten en madres, deben tomar la difícil decisión entre dedicar su limitado tiempo a realizar trabajos de cuidados no remunerados u obtener ingresos. Para las mujeres que han dado a luz, este reto se ve agravado por el tiempo y esfuerzo que requieren para recuperarse del embarazo, que se estima en por lo menos entre 6 y 8 semanas.

► **Recuadro 3. En cifras: las brechas en las licencias relacionadas con el cuidado infantil**

- ▶ 202 millones de mujeres que trabajan por cuenta propia residen en uno de los 19 países donde solo pueden afiliarse a la protección social de manera voluntaria, lo que limita su cobertura de prestaciones monetarias por licencia por maternidad.
- ▶ 496 millones de mujeres que trabajan por cuenta propia viven en países donde no existe cobertura de las prestaciones monetarias de la licencia por maternidad para las trabajadoras por cuenta propia.

⁴ Según las definiciones estadísticas utilizadas en el informe de la OIT —que pueden diferir de las definiciones de trabajadores por cuenta propia en las legislaciones nacionales—, los trabajadores por cuenta propia incluyen a los empleadores, los trabajadores familiares auxiliares y los trabajadores autónomos. Esta definición de “trabajo por cuenta propia” es la que se utilizará en esta nota. Aunque las trabajadoras familiares auxiliares no entran en la definición de mujeres empresarias, la información proporcionada aquí sigue siendo relevante para comprender la falta de acceso de las mujeres empresarias a las políticas de licencias y servicios de cuidado infantil.

“Incluso en los países en los que tienen derecho a prestaciones monetarias por licencia parental, los trabajadores autónomos tienden a utilizar menos días que sus homólogos asalariados. Esto se debe principalmente al tope fijado para la sustitución de ingresos, así como a la propia naturaleza del trabajo por cuenta propia, que hace muy costoso darse de baja”.

► OIT, 2022

En el caso de la **licencia parental**, solo 46 países ofrecen una licencia parental remunerada, y solo 36 extienden este derecho a los progenitores que trabajan por cuenta propia. **Esto significa que solo el 3 por ciento de los trabajadores autónomos de todo el mundo viven en países donde pueden acceder a prestaciones monetarias por licencia parental.** La mayoría de los países que ofrecen prestaciones monetarias por licencia parental se encuentran en Europa y Asia Central. Entre las excepciones, Canadá tiene un régimen especial que permite a los trabajadores por cuenta propia hacer contribuciones voluntarias al sistema de protección social para obtener acceso a prestaciones monetarias.

Los trabajadores por cuenta propia también están excluidos en gran medida de otros tipos de políticas de licencias relacionadas con el cuidado infantil, como la licencia para cuidados de larga duración y la licencia de emergencia. Solo 33 países cuentan con instrumentos jurídicos para garantizar el derecho a la licencia para cuidados de larga duración, y estos rara vez cubren a los trabajadores por cuenta propia. Mientras tanto, la fuente de los fondos para la licencia de emergencia remunerada es el empleador en la mayoría de los países que la ofrecen (90 de 101). En consecuencia, los trabajadores por cuenta propia siguen estando en gran medida excluidos de las políticas de licencia de emergencia remunerada y tienen derecho a prestaciones monetarias por este concepto solo en 10 países de todo el mundo.



Mujer vendedora ambulante y su hijo en Potosí, Bolivia.

► **Recuadro 4. Los hombres también salen perdiendo debido a las brechas en las políticas y servicios de cuidado infantil**

En el año 2021, solo 115 países ofrecieron alguna forma de licencia de paternidad, lo que representa solo cuatro de cada diez padres potenciales (OIT, 2022). A nivel mundial, la duración media de la licencia de paternidad es de 3,3 días, y solo 102 países cuentan con licencia de paternidad remunerada obligatoria.

Por lo tanto, las intervenciones destinadas a mejorar los resultados del mercado de trabajo de las mujeres deben abogar por el acceso de los hombres y los hombres empresarios a la licencia de paternidad, así como por la igualdad de la licencia parental y otros tipos de licencia, como la licencia por adopción, la licencia de emergencia o la licencia para padres en parejas del mismo sexo.

Existen brechas importantes en las políticas y servicios de cuidado infantil disponibles para padres con niños pequeños

Como se demostró en la sección anterior, las mujeres empresarias están en gran medida excluidas de las licencias relacionadas con el cuidado infantil. Sin embargo, las políticas de licencia relacionadas con el cuidado infantil son solo una parte del panorama. Los servicios de atención y educación de la primera infancia (AEPI), que han sido diseñados para los niños que aún no comienzan la educación primaria, también son cruciales para liberar el tiempo de los padres y reducir su carga de cuidados.

► **Recuadro 5. Servicios y programas de AEPI y DEPI**

“Los servicios y programas de atención y educación de la primera infancia (AEPI) se clasifican a grandes rasgos en dos tipos: i) programas de desarrollo educacional de la primera infancia (DEPI) diseñados para niños de entre 0 y 2 años; y ii) programas de educación preprimaria diseñados para niños de entre 3 años y la edad de comienzo de la educación primaria. Los progenitores pueden disponer o bien de la AEPI regular en centros, de la AEPI autorizada en el hogar o de los servicios domiciliarios (trabajadores domésticos)”. (OIT, 2022)

Servicios de cuidados para niños de 0 a 2 años

En todo el mundo, todavía hay 121 países, donde residen más de 3000 millones de personas, en los que no se tiene derecho a un sistema nacional de servicios de cuidado infantil. La mayoría de esos países se encuentran en Asia y el Pacífico, los Estados Árabes y África, ya que en esas regiones no existen sistemas de cuidado universal de los niños. En 2021, solo 2 de cada 10 progenitores potenciales vivían en países con una disposición legal al respecto, e incluso en estos casos, solo 21 países (que representan el 8,9 por ciento de los progenitores potenciales) garantizan el acceso universal a servicios de cuidado infantil gratuitos y asequibles. En 28 países, las disposiciones legales relativas al cuidado de los niños pequeños son selectivas, lo que significa que el apoyo del Gobierno se brinda de manera condicional, o a grupos de población específicos dependiendo de los recursos de los progenitores.

Esta ausencia de políticas, y las limitaciones de las que están vigentes, significa que muchos progenitores con hijos entre las edades de 0 y 2 años no pueden dedicar tiempo a actividades generadoras de ingresos, y deben encontrar maneras alternativas de acceder a los servicios de cuidado infantil. Para muchos, el cuidado familiar —que a menudo no es remunerado y es proporcionado por las mujeres— es la norma. Otros recurren a servicios provistos por empleadores, organizaciones religiosas, cooperativas y ONG, aunque la cobertura de estos servicios es limitada.

► **En Asia y el Pacífico, los Estados Árabes y África, solo el 8 por ciento de los progenitores tienen acceso a servicios estatutarios de cuidados para niños de 0 a 2 años durante al menos 40 horas semanales.**

Una minoría de progenitores que trabajan y que tienen los medios para hacerlo, pueden contar con guarderías privadas de pago o con trabajadores domésticos independientes. Sin embargo, debido a que los padres que trabajan por cuenta propia reciben menores prestaciones monetarias por licencia para cuidados, es posible que tengan una menor capacidad de cubrir los costos asociados al cuidado de los niños en la primera infancia.

Los trabajadores del sector del cuidado infantil son mujeres en su mayoría, y a menudo experimentan varios déficits de trabajo decente. Por ejemplo, los trabajadores domésticos que realizan trabajos de cuidados suelen ser migrantes en situación irregular que trabajan por un salario bajo y en condiciones de trabajo informales (OIT 2018a).

► **Recuadro 6. Porcentaje de progenitores potenciales que viven en países con un sistema nacional de cuidado infantil**

- Europa: 77,7 por ciento (38 de 50 países)
- América: 51,1 por ciento (12 países)
- Asia y el Pacífico: 4,3 por ciento (7 de 33 países)
- África y los Estados Árabes: no existen sistemas nacionales de servicios de cuidado infantil

Servicios de cuidados para niños desde los 3 años hasta el comienzo de la escuela primaria

Para garantizar la continuidad de la atención, también se necesitan servicios de guardería para niños desde los 3 años hasta el comienzo de la escuela primaria. A nivel mundial existe una mejor cobertura de los servicios de educación preprimaria (para niños de entre 3 años y primaria) en comparación con el desarrollo educacional de la primera infancia (para niños de entre 0 y 2 años), ya que el 54 por ciento de los progenitores potenciales viven en países que ofrecen servicios estatutarios de educación preprimaria (105 de 178). Sin embargo, todavía hay 1700 millones de progenitores potenciales que residen en países que no ofrecen el acceso a tales sistemas de educación preprimaria organizados públicamente. Además, solo 63 de los 105 países que prestan servicios estatutarios de educación preprimaria lo hacen de manera universal. En los 42 países restantes, el acceso a esos servicios está dirigido a determinados segmentos de la población, en función de sus recursos, o requiere de un pago.

Además de las cuestiones relacionadas con la existencia o no de servicios estatutarios de educación preprimaria, hay

otras relacionadas con las edades cubiertas por estos servicios. Por ejemplo, 25 países que ofrecen servicios de educación preprimaria lo hacen solo para niños mayores de 4 o 5 años, lo que dificulta el acceso de progenitores con niños de entre 2 y 3 años a las opciones de cuidado infantil. Asimismo, aunque 63 países ofrecen servicios de educación preprimaria universales y gratuitos, solo 33 de ellos los brindan durante al menos 40 horas semanales, lo que significa que los padres siguen teniendo que hacer concesiones y encontrar soluciones alternativas para el cuidado de sus hijos si quieren trabajar a tiempo completo.



Madre y trabajadora a domicilio en Filipinas.

En conclusión, **los déficits de cuidado infantil son generalizados**. Actualmente, solo nueve países ofrecen licencias parentales adecuadamente remuneradas que pueden ayudar a los progenitores a compaginar el trabajo y el cuidado infantil durante el periodo en que el niño tiene entre 0 y 5 años. Aunque los padres necesitan una serie continua de licencias y servicios relativos al cuidado infantil para poder acceder al mercado de trabajo o mantenerse en él, la **brecha global media de las políticas de cuidado infantil** es de 4,2 años, lo que significa que, en promedio, los nuevos progenitores carecerán de acceso a licencias y servicios de cuidado infantil durante un periodo de 4,2 años.

Ampliar el acceso al cuidado infantil e impulsar la creación de empleo mediante la prestación de servicios de cuidado infantil: el papel de las mujeres empresarias

La magnitud de la brecha global en materia de políticas y servicios de cuidado infantil deja en claro que se requiere de soluciones creativas para garantizar que estos servicios satisfagan las inmensas necesidades a nivel mundial. El Marco de las 5 "R" de la OIT para el Trabajo de Cuidados

Decente ofrece orientación sobre el tipo de recomendaciones y medidas que se necesitan para lograr la mejor vía posible para el trabajo de cuidados: **reconocer**, **reducir** y **redistribuir** el trabajo de cuidados no remunerado; **recompensar** el trabajo de cuidados remunerado promoviendo más trabajo decente para los trabajadores de cuidados; y garantizar la **representación**, el diálogo social y la negociación colectiva de los trabajadores de cuidados.

El desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer puede constituir un camino para cerrar la brecha en materia de políticas y servicios de cuidado infantil. Y, a su vez, cerrar esta brecha puede permitir a las mujeres tener éxito como empresarias, liberando su tiempo para que tengan la opción de dedicarse a realizar un trabajo remunerado. La provisión de servicios de cuidado infantil y el potencial de las empresarias de crear y acceder a oportunidades de trabajo decente para sí mismas y para otras personas en este sector se ven influidos por la **oferta existente de servicios de cuidado infantil** (a saber, las opciones que se prestan actualmente: público, privado, formal e informal, remunerado y no remunerado) y la **demandas de servicios de cuidado infantil** (a saber, la necesidad satisfecha y no satisfecha de soluciones de cuidado infantil, y la capacidad y disposición de los cuidadores a pagar por ciertos servicios), así como por las **funciones de apoyo y las normas y reglamentos**.

Las funciones de apoyo pueden incluir una serie de servicios y recursos que permitan a las empresarias prestar con éxito servicios de guardería, entre ellos aptitudes para la prestación de cuidados, formación en gestión empresarial y cooperativa, educación financiera y acceso a financiamiento, e información sobre el sector. Las normas y reglamentos pueden ser informales, como convenciones sociales que influyen en cómo se prestan los servicios de cuidados y qué grupos tienen más probabilidades de ser aceptados como cuidadores, o formales, como políticas públicas que pueden obstaculizar o promover un mayor acceso a ciertos tipos de servicios de cuidados, como la prestación estatutaria de cuidados, o políticas que incentivan y apoyan a los actores del sector privado, como las mujeres empresarias, para que proporcionen opciones de cuidados.

En la siguiente sección, se ofrecen ejemplos de cómo las iniciativas gubernamentales y las lideradas por el sector privado pueden hacer frente a las limitaciones relacionadas con la oferta, la demanda, las funciones de apoyo y las normas y reglamentos, para apoyar el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer como una vía para cerrar las brechas existentes en materia de políticas y servicios de cuidado infantil e impulsar la creación de empleo decente en el sector.

Desarrollo de la iniciativa empresarial en el sector de los cuidados para reconocer y recompensar el trabajo de cuidados

Las iniciativas de promoción del espíritu empresarial pueden ayudar a mujeres y hombres a crear empresas en el sector de los cuidados. Muchas iniciativas buscan ayudar a los empresarios a adquirir las habilidades, la visión empresarial y el financiamiento necesarios para crear empresas exitosas, al tiempo que trabajan para garantizar que los servicios de cuidados que prestan los empresarios sigan siendo accesibles y de buena calidad.

Ejemplo 1. México: El Gobierno impulsa el desarrollo de la iniciativa empresarial en el sector del cuidado infantil y lo vuelve accesible

El Programa Estancias, implementado por el Gobierno de México entre 2007 y 2019, trabajó para mejorar tanto la oferta como la demanda de cuidado infantil apoyando el desarrollo de la empresa privada en el sector y reduciendo las limitaciones de recursos que experimentan las mujeres de bajos ingresos para acceder a servicios privados de cuidado infantil (DCED, 2022). Para ello, el Gobierno de México **reconoció** la importancia de las opciones de cuidado infantil y estableció un programa en el que la prestación de servicios de cuidado infantil podía ser **recompensada** financieramente.

Con el fin de abordar los retos relacionados con la calidad de los servicios de cuidados, el Gobierno intervino para mejorar las **normas y reglamentos** que rigen el sector y fijó estándares mínimos de calidad relacionados con los horarios de apertura, el número máximo de niños y la provisión de comidas. Para impulsar el desarrollo de la iniciativa empresarial en el sector y aumentar la **oferta** de opciones de servicios de cuidado infantil, el Gobierno proporcionó capital inicial a las empresas que prestaban servicios de cuidado infantil, condicionando el acceso a los fondos al cumplimiento de estándares mínimos de calidad. Para garantizar que estos servicios fueran accesibles y que existiera una **demand**a por ellos, el programa brindó subsidios, sujetos a la comprobación de recursos, a las trabajadoras (hasta por un 90 por ciento del costo), para ayudarlas a acceder a los servicios de cuidado infantil de las guarderías a domicilio y comunitarias existentes.

El Programa Estancias logró apoyar con éxito el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en el sector y ampliar el acceso a los servicios de cuidado infantil. Una evaluación de impacto estimó que 300 000 madres se beneficiaron del servicio, lo que llevó a un incremento del 18 por ciento en el empleo entre las madres elegibles, y amplió la protección social a mujeres en la economía informal. El programa contribuyó a la creación de más de 9500 empresas, en su mayoría gestionadas por mujeres, que generaron empleo para 46 000 mujeres más.

Ejemplo 2. Kenia: Iniciativas de redes empresariales que vinculan a los emprendedores del cuidado con los servicios y los mercados

La Iniciativa de la Red de Empresas de Cuidado Infantil (CNI) fue creada en Kenia en 2021 con el objetivo de impulsar el desarrollo empresarial en el sector de los servicios de cuidado infantil. La CNI fue lanzada por Uthabiti Africa, una organización sin fines de lucro que tiene como objetivo contribuir al crecimiento del mercado del cuidado infantil de calidad en el país (DCED, 2022). Uthabiti Africa identificó en primer lugar una serie de limitaciones para la creación de un mercado funcional de servicios de cuidado infantil en Kenia, entre ellas una inversión insuficiente en el sector, brechas en el entorno normativo y de políticas, y un desarrollo deficiente de la fuerza de trabajo.

A través de la CNI, Uthabiti aborda algunas de dichas limitaciones, ya que la Red ayuda a los miembros proveedores de servicios de cuidado infantil a acceder a **funciones de apoyo** como servicios y recursos financieros, fomenta el desarrollo de capacidades para cuidados de calidad y gestión empresarial, y les permite responder a la **demand**a del mercado mediante el uso de “Yaya Plus”, un servicio digital que conecta a empresarios dedicados al cuidado infantil con los padres y las empresas que buscan estos servicios.

Además de apoyar a los proveedores de servicios de cuidado infantil informales y de pequeña escala para que creen empresas, Uthabiti también apoya mejoras en las **normas y reglamentos** que rigen el sector del cuidado infantil, en temas como la falta de certificación y la baja calidad. Por ejemplo, colabora con gobiernos locales en el desarrollo de estándares mínimos, directrices y certificaciones para la fuerza de trabajo de cuidado infantil. Asimismo, apoya la generación, documentación e intercambio de evidencia con las partes interesadas del sector del cuidado infantil con el fin de que mejoren sus políticas y prácticas.

La representación de las mujeres empresarias para el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidados

Aunque los actores de los sectores público y privado consideran cada vez más importantes las políticas y los servicios de cuidado infantil, lo cierto es que estos siguen siendo insuficientes e inadecuados para atender las necesidades de los padres. Establecer la importancia del cuidado infantil en las plataformas de toma de decisiones es fundamental para desarrollar mejores respuestas, y en muchos casos es la representación de las mujeres la que puede garantizarlo.

Ejemplo 3. Georgia: Respuesta a las demandas colectivas de las mujeres por servicios de cuidado infantil

En Georgia, el Gobierno promulgó una ley sobre igualdad de género, que creó el espacio para que el Programa de Alianzas del Cáucaso (ACP) pusiera en práctica dicha ley en el sector ganadero, en el marco de sus intervenciones que siguen un enfoque de desarrollo de sistemas de mercado. Mediante un análisis de sistemas de mercado, el ACP reveló la existencia de limitaciones para el empoderamiento económico de la mujer, entre ellas una escasa representación en los procesos locales de toma de decisiones y la falta de servicios de cuidado infantil (DCED, 2022). El Programa apoyó la creación de espacios para que las mujeres se reunieran con sus hijos y pudieran expresar sus preocupaciones, al tiempo que brindaba formación a los representantes locales de las aldeas para mejorar la inclusión de las mujeres en los procesos locales de toma de decisiones.

En paralelo, el ACP colaboró con el Gobierno en la creación de un conjunto de directrices en materia de género (incluido “un código de conducta para representantes de las aldeas y una lista de control de las reuniones, con lo que se abordaban las restricciones de movilidad y de agencia que limitaban la participación de las mujeres”). El aumento de la participación y la **representación** de las mujeres en las reuniones de las aldeas (entre un 30 y un 40 por ciento) dio lugar a un incremento sistemático de los servicios de cuidado infantil. Esto, a su vez, condujo a cambios en **las normas y reglamentos**, ya que los servicios de cuidado infantil aumentaron su nivel de prioridad y se asignaron partidas presupuestarias para la prestación de servicios de cuidado infantil adecuados. Como resultado de todo ello, se abrieron 70 jardines de infantes entre 2014 y 2018.

Modelos cooperativos de apoyo a las mujeres empresarias para reducir y redistribuir las responsabilidades de los cuidados

Las cooperativas pueden ser una forma para que sus miembros, incluidas las mujeres empresarias, se organicen y movilicen sus recursos para hacer frente a los desfases entre la oferta y la demanda de servicios de cuidado infantil. Pueden ser especialmente eficaces para satisfacer las necesidades de cuidado infantil de empresarios informales y de bajos ingresos, aunque el financiamiento puede seguir siendo un reto.

Ejemplo 4. Ghana: Mujeres empresarias cierran colectivamente una brecha emergente en la prestación de servicios de cuidado infantil

Aunque, en general, la disponibilidad de servicios de cuidado infantil ha seguido una tendencia de crecimiento positiva, a veces esta tendencia se invierte y, en lugar de

reducirse, se amplían las brechas en los servicios de cuidado infantil. En Acra, el Gobierno administraba un centro de cuidado infantil para vendedores del Mercado Makola, que permitía principalmente a las empresarias informales que vendían productos en el mercado acceder a servicios de guardería durante las horas de mercado. Sin embargo, cuando un nuevo gobierno llegó al poder, los fondos para el centro disminuyeron. En vista de ello, las empresarias informales se reunieron para encontrar una solución que les permitiera seguir teniendo acceso a los servicios de cuidado infantil.

Junto con los trabajadores del centro y representantes de la Asociación de Comerciantes Sindicales de Ghana, las empresarias crearon una asociación de padres y maestros, que asumió la responsabilidad del funcionamiento del centro. En otras palabras, las empresarias tenían una **demanda** de servicios de guardería que ya no era satisfecha con fondos públicos. Por ello, se unieron colectivamente para crear una **oferta** de servicios de cuidados. Los padres asumieron los costos de funcionamiento del centro y establecieron un sistema de pagos flexibles para garantizar que, incluso en caso no pudieran pagar una cuota mensual, las mujeres empresarias pudieran seguir accediendo a los servicios de guardería. Aunque el financiamiento sigue siendo un reto importante, el centro ha logrado prestar servicios cooperativos de cuidado infantil a 140 niños en total, y continúa abogando por el apoyo del Gobierno para mejorar la prestación pública de cuidado infantil en todos los mercados del país y para crear un **entorno normativo** más propicio.

Ejemplo 5. India: Modelos cooperativos que garantizan opciones de cuidados asequibles y responsables para las mujeres empresarias informales

En la India, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) se movilizó para complementar los servicios de cuidado infantil desarrollados por el Gobierno en el marco del plan de Servicios Integrados de Desarrollo Infantil (ICDS). Aunque el plan de ICDS tenía el objetivo de ampliar los servicios de cuidado infantil, no estaba diseñado para satisfacer las necesidades ni reflejar las realidades de las empresarias informales. El ICDS solo ofrecía servicios de guardería durante tres o cuatro horas al día, lo que significaba que, durante el resto del tiempo, las mujeres empresarias carecían de opciones de cuidado infantil asequibles y accesibles. En otras palabras, había un desfase entre la **oferta** y la **demanda** de servicios de guardería.

Como respuesta, la SEWA creó en 1986, en Ahmedabad, la Cooperativa de Trabajadores de Cuidado Infantil Sangini (SCCWC). La cooperativa es una copropiedad cogestionada por las mujeres empresarias que utilizan sus servicios y por los trabajadores de cuidado infantil encargados de su operación. Se trata de un modelo que tiene como objetivo

garantizar la responsabilidad mutua tanto de los cuidadores como de los progenitores, y una atención de alta calidad para los niños. La cooperativa gestiona 11 centros de cuidado infantil en la ciudad, que ofrecen servicio de guardería de 9.00 a 17.00 horas a unos 300 niños. Los miembros de la SEWA pueden inscribir a sus hijos en alguno de los centros a un costo bajo (alrededor de USD 4 al mes), y los gastos operativos se cubren principalmente con otros ingresos de la cooperativa, fondos de donantes, subsidios públicos y donaciones privadas.

Las franquicias sociales como una forma de promover la iniciativa empresarial y garantizar que el trabajo de cuidados sea recompensado

El modelo de franquicia social reproduce el modelo de franquicia comercial, pero con “el objetivo de maximizar el impacto social por encima de las ganancias” (DCED, 2022). En el sector del cuidado infantil, este modelo puede ofrecer una vía para apoyar a las mujeres empresarias en la creación de franquicias de cuidados, al tiempo que se apoya en incentivos e iniciativas del sector privado para garantizar su calidad y asequibilidad.

Ejemplo 6. Kenia: Modelos de franquicia social que prestan apoyo a mujeres empresarias

La empresa social de Kidogo se fundó en 2014 con el objetivo de hacer frente a la mala calidad de los servicios de cuidado infantil en los asentamientos informales de Nairobi, donde existe una fuerte **demand**a por dichos servicios, pero donde la **oferta** es limitada, en gran medida informal y de mala calidad.

A través de su modelo de franquicia social, Kidogo brinda servicios a las guarderías informales ya existentes a cambio de una tarifa de franquicia asequible, y certifica a las empresarias que prestan servicios de cuidados, denominadas “mamapreneurs” (neologismo en inglés creado a partir de los términos “mamás” y “emprendedoras”), luego de un periodo acelerador de tres meses. A cambio de una tarifa de franquicia que oscila entre USD 5 y 20 mensuales, Kidogo proporciona a las “mamapreneurs” formación sobre educación infantil, salud y nutrición, y seguridad, así como sobre gestión empresarial, con el objetivo de mejorar la calidad y la viabilidad comercial de sus operaciones. Kidogo también ofrece a las “mamapreneurs” apoyo personalizado en gestión financiera a través de funcionarios locales y una aplicación móvil que ayuda a las guarderías a hacer un seguimiento de la asistencia, los pagos y el flujo de caja. También ha creado una comunidad de práctica que permite a sus proveedores de servicios de cuidado infantil franquiciados establecer redes y aprender unos de otros.

De esta manera, Kidogo no solo trabaja para fortalecer la oferta de prestación de servicios de cuidado infantil, sino que también actúa como una función de apoyo que garantiza la calidad de los servicios de guardería y presta una gran variedad de servicios para el desarrollo empresarial.

Aprendizajes para la acción en apoyo del desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en la prestación de servicios de cuidado infantil

Reducir la brecha existente en materia de políticas y servicios de cuidados puede contribuir a liberar tiempo de las mujeres, para que tengan la opción de dedicarse a actividades empresariales. Al mismo tiempo, las mujeres empresarias pueden participar en el sector como proveedoras de servicios de cuidados y defensoras de esta causa, para contribuir a cerrar la brecha y como una vía para crear oportunidades de empleo para sí mismas y para otros.

Las iniciativas y los modelos antes descritos muestran algunos aprendizajes para la promoción de la iniciativa empresarial de la mujer en el sector de los cuidados:

- Para cerrar la brecha en materia de políticas y servicios de cuidados se requiere de la participación de diversos actores de los sectores público y privado. Los Gobiernos, las empresas, las organizaciones no gubernamentales y otros socios para el desarrollo pueden contribuir a promover un entorno normativo y de políticas más propicio y favorable, y a proporcionar servicios e incentivos a las mujeres empresarias en el sector de los cuidados, para que puedan mejorar la calidad y la asequibilidad de la oferta de servicios y, al mismo tiempo, contribuir a la creación de empleo decente.
- El entorno normativo y de políticas es fundamental para crear condiciones que permitan prosperar a las mujeres empresarias del sector de los cuidados. Cuando los Gobiernos ratifican e implementan los convenios y recomendaciones de la OIT relacionados, e integran los cuidados en la planificación nacional, indican que reconocen la importancia de los cuidados y crean un espacio para que los actores públicos y privados participen en la prestación y el fortalecimiento de los servicios de cuidado infantil.
- Las funciones de apoyo son fundamentales para que las mujeres empresarias puedan crear empresas de cuidados exitosas. Para cumplir con las expectativas y los estándares de calidad, y para

establecer buenos modelos de negocios, las mujeres empresarias deben poder acceder a formación que les permita desarrollar sus habilidades relacionadas con la prestación de cuidados, mejorar sus competencias de gestión empresarial y financiera, y acceder a financiamiento para poner en marcha o mejorar sus empresas.

- La calidad y la asequibilidad son preocupaciones fundamentales para la prestación de servicios de cuidado infantil. Las iniciativas de apoyo a las mujeres empresarias deben tener en cuenta cómo establecer incentivos y desarrollar capacidades

para garantizar que los trabajadores de cuidados puedan prestar servicios de calidad y que los progenitores de bajos ingresos puedan acceder a dichos servicios. Los trabajadores del sector del cuidado infantil son en su mayoría mujeres y a menudo experimentan varios déficits de trabajo decente. Las iniciativas que se abordan en esta nota, como las franquicias sociales, son esenciales para promover el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer y garantizar que el trabajo de cuidados sea recompensado.

Recursos

DCED, 2022. [*Childcare Solutions for Women Micro and Small Enterprises.*](#)

OIT, 2022. [*Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.*](#)

OIT, 2020. [*Child's Play. The case for developing childcare services to boost women's economic empowerment.*](#)

OIT, 2018. [*El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.*](#)

ⁱ El programa Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer de la OIT (ILO-WED) tiene entre sus cometidos captar, almacenar y difundir conocimientos que puedan ayudar a establecer la mejor manera de llegar a las mujeres empresarias y apoyarlas. Este informe ha sido elaborado de manera conjunta por Amélie Duval y Adriana Sierra Leal, especialistas técnicas de ILO-WED, bajo la dirección general de Virginia Rose Losada, coordinadora global de OIT-WED. OIT-WED desea expresar su reconocimiento y sincero agradecimiento a los autores de los recursos a los que se hace referencia, así como a los colegas de GEDI, SME y COOP que proporcionaron valiosas contribuciones.

Datos de contacto

Organización Internacional del Trabajo
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

T: +41 22 799 7239
E: wed@ilo.org
W: www.ilo.org/wed