

**VINCULACIÓN DE LAS POLÍTICAS
ORIENTADAS A LA FAMILIA CON EL
EMPODERAMIENTO ECONÓMICO
DE LAS MUJERES**

Un informe de evidencias

Autores: Deepta Chopra y Meenakshi Krishnan

Colaboradores técnicos: Shreyasi Jha; Lauren Rumble

Foto de portada:

© UNICEF/UN0289218/Sokol

Introducción

Este informe tiene como objetivo presentar las formas en que los gobiernos y las empresas pueden implementar políticas orientadas a la familia como un medio para mejorar el empoderamiento económico de las mujeres. Este va más allá de la mera participación en la fuerza laboral, ya que significa el movimiento hacia un 'doble beneficio', que puede entenderse como una condición en la cual: (a) las mujeres tengan acceso a un trabajo digno y empoderador, y (b) el trabajo del cuidado y otros trabajos adicionales no remunerados se redistribuyan de manera tal que las mujeres no realicen más que su parte justa del trabajo de la sociedad reproductora.¹ Las políticas orientadas a la familia pueden contribuir al empoderamiento económico de las mujeres de dos maneras: primero, con la promoción de la agenda de trabajo digno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para garantizar que tanto las mujeres como los hombres puedan ejercer la acción y la elección² en el mercado laboral; y segundo, fomentando que el trabajo del cuidado no remunerado sea reconocido, reducido y redistribuido.³ Esto se relaciona con la Convención sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares de 1981 (n.º 156) de la OIT, que defendía las políticas orientadas a la familia que iban más allá de las disposiciones sobre maternidad, que incluían la paternidad y la licencia parental, y que, de este modo, abrieron la puerta para reconocer el trabajo del cuidado no remunerado que realizan las mujeres e intentar redistribuirlo entre los hombres y el Estado. Este informe también usa el concepto 'familias' para indicar diferentes

tipos de configuraciones, lo que refleja las realidades vividas por personas en diferentes entornos familiares en todo el mundo, en lugar de una norma familiar nuclear heteronormativa. Se usan las palabras 'hombres', 'mujeres' y 'cuidadores primarios', en lugar de 'madres' y 'padres', para ampliar la discusión más allá del cuidado infantil.

Las políticas orientadas a la familia se pueden clasificar en tres tipos principales, según se relacionen con: el tiempo, los servicios y las finanzas. Las políticas relacionadas con el tiempo incluyen la licencia parental por maternidad/paternidad; los recesos para lactancia, los horarios de trabajo flexibles y cualquier otra licencia especial o medida de cuidado infantil. Las políticas relacionadas con servicios incluyen los servicios de cuidado infantil asequibles, accesibles y de calidad, mientras que las políticas relacionadas con las finanzas se refieren a la provisión de beneficios o subsidios monetarios para el cuidado de los niños o el reemplazo salarial. Este informe resume un mapeo global de evidencias de estos tres tipos de políticas orientadas a la familia y presenta la difusión regional actual de tales políticas. El progreso incluso 100 años después de la primera convención de protección de la maternidad de la OIT (en 1919, n.º 3) parece ser bastante inadecuado. El informe también proporciona evidencias de cómo las actuales políticas orientadas a la familia funcionan para el empoderamiento económico de las mujeres y, posteriormente, elabora recomendaciones para que los gobiernos y las empresas las adopten e implementen.

Tendencias y situación a nivel mundial⁴

Políticas relacionadas con el tiempo: como muestra la Figura 1, los 78 países analizados ofrecen la disposición de licencia por maternidad remunerada y la mayoría de los países brindan entre 12 y 17 semanas de licencia. Es de mencionar que, si bien muchos países europeos tienen una licencia por maternidad más larga (hasta dos años), ésta es en gran parte no remunerada o con una tarifa de ingresos baja. Por otro lado, poco más de la mitad de los países analizados (56 por ciento) ofrecen algún tipo de licencia por paternidad. De estos países, el 68 por ciento brindan menos de 10 días de licencia paterna, mientras que solo el 11 por ciento de los países

ofrecen más de dos semanas (Islandia ofrece la de mayor extensión para los padres: 91 días de licencia). La licencia parental remunerada es igualmente escasa: el 59 por ciento de los países no ofrece ningún tipo de licencia parental. Entre los países que sí lo hacen, siete ofrecen entre tres y seis meses de licencia, mientras que 11 países ofrecen entre siete y 12 meses, disposición en la que dominan los países europeos. Solo ocho países ofrecían más de 18 meses de licencia parental remunerada compartida; la República Checa, Francia, Hungría y la República Eslovaca ofrecen 36 meses de licencia parental.

Figura 1.
Mapeo de la licencia por maternidad remunerada en 78 países

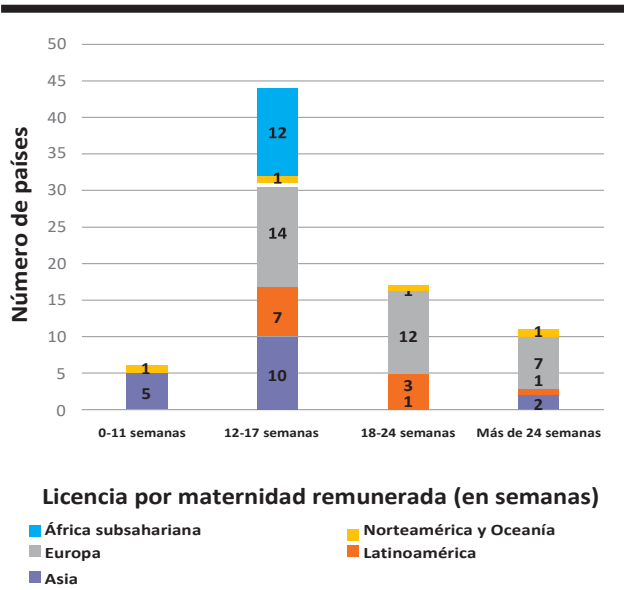


Figura 3.
Mapeo de la licencia parental remunerada en 78 países

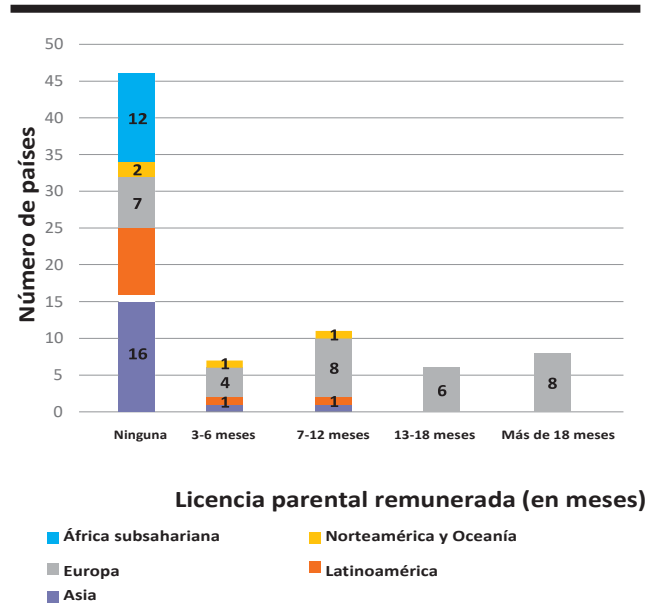
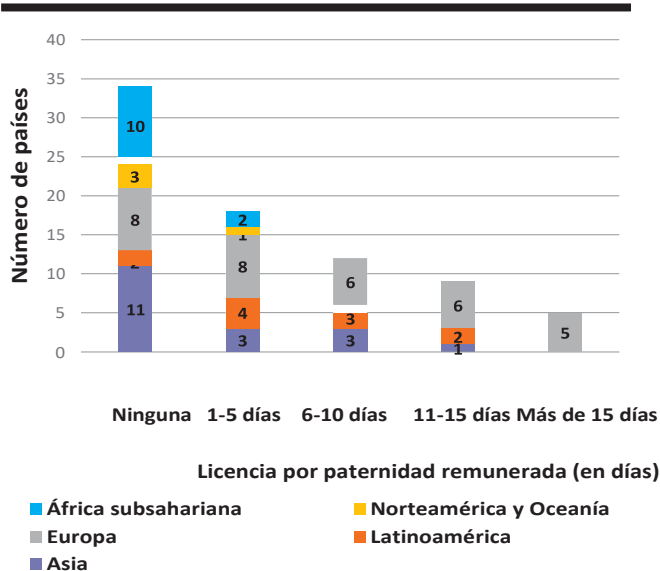


Figura 2.
Mapeo de la licencia por paternidad remunerada en 78 países



La mayoría de los países toman providencias para que los empleadores proporcionen espacios y recesos remunerados dentro de la jornada laboral para la lactancia, pero el 16 por ciento todavía no tiene ninguna disposición legal para esto. Muchos países europeos también tienen horarios flexibles, licencia para cuidar a un niño enfermo y disposiciones para cuidar a niños con necesidades especiales, aunque tales disposiciones son escasas o inexistentes entre los países asiáticos (excepto Japón y Corea), africanos, centroamericanos y latinoamericanos.

Cambios positivos recientes y emergentes a las políticas orientadas a la familia

- Mongolia ha dado cobertura a nómadas, pastores, trabajadores rurales y trabajadores independientes.
- Bonificación e incentivos de igualdad de género en algunos países de la Unión Europea, Japón y Corea para alentar a los padres a tomar la licencia.
- Reconocimiento de los derechos de los padres adoptivos, padres sustitutos encargados, padres del mismo sexo y padres LGBTQ en varios países de todo el mundo.
- Solo Bulgaria permite la transferencia de la licencia a los abuelos.
- Muchas empresas privadas grandes de Europa ya ofrecen atención de emergencia de respaldo y servicios de niñera subsidiados de hasta 10-20 días al año.
- WestPac, de Australia, ofrece 12 semanas de licencia no remunerada a los abuelos.
- Desde 2018, la República Eslovaca brinda instalaciones de cuidado infantil financiadas con fondos públicos tanto a padres empleados como desempleados.

Políticas relacionadas con los servicios: en la mayoría de los países europeos existe un principio bien establecido de cobertura universal de cuidado infantil para todas las familias, independientemente de su situación socioeconómica. Si bien, la provisión en diferentes grupos de edad, así como el alcance de la cobertura (número de horas por semana) varía (aunque se centra principalmente en niños mayores de 3 años) y no está ni cerca de ser una cobertura universal de tiempo completo, existen movimientos recientes que buscan la provisión de cuidado infantil para bebés y niños menores de 3 años. Muchos países del hemisferio sur, especialmente de América Latina y Asia del Sur, tienen disposiciones para servicios de cuidado infantil como iniciativas dirigidas o financiadas por los empleadores, con disposiciones legales que las respaldan. Es interesante que ninguno de los 12 países africanos analizados tenían ninguna disposición formal para el cuidado infantil. Unos 31 países (40 por ciento de los países analizados) no tenían ningún derecho legal para que el Estado o los empleadores ofrecieran servicios de cuidado infantil. En general, en el mejor de los casos, el panorama es disponer de una cobertura parcial para las familias, lo que deja a una gran proporción de familias que trabajan en pequeñas y medianas empresas o en el trabajo informal (con mayor concentración de mujeres trabajadoras) sin políticas relacionadas con los servicios ofrecidas ni por gobiernos ni por empleadores.⁵ Algunos programas de obras públicas como la Ley Nacional de Garantía de Empleo Rural Mahatma Gandhi (Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act, MGNREGA) o el Programa Umurenge Visión 2020 (Vision 2020 Umurenge Program, VUP) de Ruanda sí tienen disposiciones para los servicios de cuidado infantil en los lugares de trabajo, pero su implementación sigue siendo muy irregular.⁶

Además, la calidad de los centros de cuidado infantil sigue siendo una consideración importante para su aceptación. Se observó que los centros de cuidado infantil están fuertemente regulados en Europa, Medio Oriente, África del Norte, Europa y Asia Central, pero no en Asia del Sur ni en África subsahariana.⁷

Políticas relacionadas con las finanzas: en Europa las asignaciones y los subsidios para el cuidado infantil se están reemplazando por una mayor inversión en servicios de cuidado infantil. Existe poca evidencia de transferencias financieras en los países analizados. Algunos países (Australia, Japón, Corea y México) sí tenían subsidios y prestaciones para cuidado infantil relacionadas con los ingresos, pero estaban vinculadas a condiciones de elegibilidad, principalmente para las madres pobres. India lanzó recientemente un programa de beneficios de maternidad⁸ que ofrece una compensación salarial parcial durante el parto y apoyo para el cuidado infantil a través de transferencias monetarias condicionadas.⁹ Los países latinoamericanos tienen una plétora de subsidios infantiles, aunque la mayoría de éstos están condicionados a cumplir ciertos comportamientos. Los esquemas no condicionados, como el esquema de Subsidios Infantiles Universales de Sudáfrica, el subsidio de protección infantil de Nepal, el programa de asignación universal por hijo (AUH) de Argentina y el programa Plan de Asistencia Nacional a la Emergencia Social (PANES) de Uruguay, son excepciones notables que brindan a las familias subsidios para el cuidado infantil como una disposición universal que conduce a mejores resultados.¹⁰ El subsidio para personas mayores de Sudáfrica brinda ayuda para apoyar a las abuelas a cuidar a sus nietos mientras los padres migran para trabajar.¹¹

Evidencia: impacto de las políticas orientadas a la familia sobre el empoderamiento económico de las mujeres

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL¹²

Las políticas relacionadas con los servicios tienen un impacto claro y positivo en la participación femenina en la fuerza laboral. Varios estudios han encontrado que la reducción de los costos del cuidado infantil tiene un impacto grande y significativo en la oferta de trabajo para madres con niños pequeños (5 años o menos). Estos costos del cuidado infantil se reducen ya sea a través de servicios de cuidado infantil altamente subsidiados proporcionados por gobiernos o empleadores, o mediante sistemas de créditos fiscales y asignaciones infantiles. Esto es válido no solo en países desarrollados, como Estados Unidos,^{13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24} sino también en países del hemisferio sur de Sudamérica y Centroamérica.^{25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33} También se reconoce que la accesibilidad al cuidado infantil para niños muy pequeños es un factor importante para el empleo materno, especialmente entre las madres que no estaban trabajando antes de que se les ofreciera cuidado infantil gratuito o subsidiado en algunos países.^{34, 35}

Sin embargo, debe considerarse cuidadosamente las implicaciones de género de las políticas relacionadas con el tiempo, desde dos puntos de vista. Primero, un enfoque aparentemente positivo en la licencia por maternidad prolongada sin una licencia por paternidad o parental proporcional puede reforzar la división de género en la responsabilidad por el cuidado dentro del hogar. Si los padres continúan haciendo un menor uso de las disposiciones para la licencia parental,^{36,37} el efecto será el mismo: la reducción del potencial redistributivo de estas políticas orientadas a la familia relacionadas con el tiempo. Segundo, la larga duración de la licencia por maternidad también puede conducir a desequilibrios de género dentro del lugar de trabajo, ya que los empleadores privilegian a los hombres en general, especialmente en el trabajo especializado no rutinario, en comparación con las mujeres.³⁸ Ambos aspectos, a su vez, tienen un impacto en la probabilidad de que las mujeres regresen a trabajar después de la licencia por maternidad.

La cobertura y la cantidad de las políticas relacionadas con las finanzas siguen siendo bajas para que surjan patrones claros. Existen algunas evidencias que indican que el tamaño del subsidio para el cuidado infantil, la cantidad de horas disponibles, la edad de los niños subsidiados y la flexibilidad con la que se puede tomar el subsidio, determinan la extensión y la naturaleza de la oferta de trabajo materno.^{39, 40, 41} Sin embargo, el impacto de género de las transferencias financieras a las mujeres está bien documentado y analizado. Se han observado impactos positivos en el acceso a recursos, en el control de los mismos y, por lo tanto, en la alteración de los roles de género en transferencias bien diseñadas que reconocen y valoran el trabajo de cuidado que realizan las mujeres.⁴² En otros casos, un diseño maternalista como las transferencias monetarias condicionadas puede servir para reforzar las divisiones de género dentro del hogar⁴³, con lo que se restringe la libertad de las mujeres para participar en la economía del mercado remunerado. En general, éstas representan encrucijadas en el tema del cuidado donde las políticas apuntan a reducir la pobreza en lugar de efectivamente abordar las necesidades de cuidado de las familias.⁴⁴

Por último, hay tendencias regresivas en las políticas orientadas a las familias que están teniendo efectos nocivos en las mujeres. En muchos países, el Estado se ha desentendido del suministro de servicios de cuidado infantil. En algunos casos, como el de la República Checa, ha habido una sustitución del aumento de la licencia parental,⁴⁵ pero en otros, esta brecha continúa abierta. Por ejemplo, en China, la reducción de la cobertura de beneficios y servicios de cuidado infantil; en México, el retroceso de su programa federal de guarderías para madres trabajadoras. Estos retrocesos devuelven la responsabilidad del cuidado a las familias, y dentro de las familias a las mujeres, lo que afecta negativamente su participación económica y disminuye la calidad de su vida laboral.

NATURALEZA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA REMUNERADA

Si bien la participación femenina en la fuerza laboral aparentemente puede aumentar a través de las políticas orientadas a las familias, desde una perspectiva de género también se requiere analizar la naturaleza de la participación de las mujeres en términos de elección de trabajo, horas trabajadas, ubicación del trabajo e ingresos, todo lo cual tiene implicaciones en el bienestar de las mujeres.

Está bien documentado que las mujeres eligen involucrarse en el trabajo informal, flexible y de medio tiempo para poder combinar sus responsabilidades de trabajo remunerado con sus responsabilidades relacionadas con el cuidado no remunerado.^{46, 47} Esto conduce a reforzar la segmentación del mercado laboral con base en el género. Hay estudios que estiman que más de 129 millones de mujeres no cumplen los requisitos para los beneficios de las políticas orientadas a las familias, a pesar de que existen disposiciones generosas.⁴⁸ Por ejemplo, menos del

1 por ciento de la fuerza laboral femenina de la India trabaja en el sector formal. Además, el menor tiempo dedicado al trabajo reduce la experiencia y la antigüedad de las mujeres, lo que puede debilitar su adhesión a la fuerza laboral. Estas ausencias también pueden contribuir a la discriminación, ya que los empleadores esperan que las mujeres pasen menos tiempo en la fuerza laboral.⁴⁹ La literatura también documenta los problemas para la participación laboral de las mujeres en términos de penalizaciones por maternidad como resultado de tomar una licencia larga.⁵⁰ Al mismo tiempo, la licencia parental y el acceso a los servicios públicos de cuidado infantil tienen una asociación positiva con mayores ingresos para las madres, especialmente cuando existe un apoyo cultural para el empleo materno, en lugar del modelo tradicional en el que el hombre es quien trae el sustento, mientras la mujer cuida.⁵¹

Las políticas orientadas a las familias que se centran por completo en la licencia por maternidad son de naturaleza más 'maternalista' y refuerzan el papel de que las mujeres deben cumplir con las responsabilidades del cuidado, lo que conduce a efectos de género adversos. Son más excluyentes y más difíciles de acceder para las familias que no se ajustan a la norma de familia nuclear heterosexual, a menos que se establezcan disposiciones específicas dentro de estas políticas para responder a situaciones diferenciales. Esto resalta la importancia de distinguir diferentes tipos e intenciones de políticas orientadas a las familias para los impactos diferenciales en la igualdad de género, especialmente para los diversos tipos de familias. Se ha descubierto que las disposiciones para padres solteros no eran para nada iguales a las de las familias de dos padres, incluso en países europeos. Por ejemplo, las madres solteras experimentan intensos conflictos entre el trabajo y la familia que las dejan por fuera de la fuerza laboral o que les dificultan mantener la estabilidad laboral.⁵² De manera similar, la investigación documenta que, debido a sus mayores responsabilidades en el hogar, los padres solteros y las mujeres con niños muy pequeños corren un mayor riesgo de ausentismo laboral y rotación de personal.⁵³ Un paquete de políticas orientadas a las familias que combine el apoyo (tiempo, dinero y servicios) para mujeres y hombres como cuidadores primarios tendrá una mejor probabilidad de lograr transformaciones sensibles al género.

La cantidad de beneficios que se pagan, también afecta de manera diferencial el tipo de participación en la fuerza laboral de las familias que pertenecen a diferentes niveles socioeconómicos.⁵⁴ Se ha encontrado que el número de horas trabajadas por mujeres de bajos ingresos que residen en barrios marginales se ve afectado por el precio de los servicios formales de cuidado infantil, lo que indica la necesidad de una reducción de los precios del cuidado infantil para estas mujeres.⁵⁵ Asimismo, un subsidio a largo plazo y de tarifa fija baja para el cuidado de un niño probablemente sea más atractivo para una madre que gana menos, que para una mujer profesional mejor remunerada. La literatura indica que se necesita una tarifa de reemplazo salarial de al menos 80 por ciento para atender a poblaciones pobres y promover la igualdad de género en la toma de licencias,⁵⁶ lo cual es esencial para lograr resultados igualitarios de género, como se discutió antes.

EXPERIENCIAS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS

En varios países desarrollados, y particularmente en Europa, las disposiciones sobre el cuidado infantil a menudo apuntan al desarrollo de la primera infancia más que al trabajo o la independencia de las mujeres.⁵⁷ No hay evidencia que relacione la maternidad y el cuidado infantil con mejores experiencias para las familias, especialmente para las mujeres, en la economía del mercado remunerado. Por el contrario, a menudo se observa que las mujeres que toman más licencias remuneradas o más largas pueden tener más dificultades para ser contratadas o promovidas en sus empleos.⁵⁸ Las madres que aprovechan los arreglos laborales flexibles y las semanas laborales reducidas son sistemáticamente discriminadas de diversas maneras: son despedidas con mayor frecuencia, tienen menos posibilidades de ser promovidas y menos posibilidades de ser contratadas si se encuentran en edad fértil. Estos efectos son más pronunciados para las trabajadoras poco calificadas y obreras.⁵⁹ Las mujeres con responsabilidades de cuidado se ven especialmente afectadas cuando se acogen a acuerdos laborales precarios o informales de poca calificación, ya que los empleadores diferencian entre los trabajadores según su nivel de calificación.⁶⁰ Al mismo tiempo, las madres en Australia experimentan pequeños pero significativos beneficios de salud mental y física como resultado de que aplicación de la licencia parental remunerada patrocinada por el gobierno, especialmente si estaban en relativa desventaja (bajos ingresos, menos estudios, sin acceso a licencia financiada por la empresa o bajo contratos informales).

61,62

Las brechas salariales entre hombres y mujeres; las normas sociales prevalecientes, que reflejan un continuo énfasis en la idea de que el cuidado es ‘trabajo de las mujeres’; y las normas del ‘trabajador masculino’ en el lugar de trabajo, dificultan aún más a los hombres adoptar de manera efectiva las disposiciones de las políticas orientadas a las familias, lo cual reduce su aceptación.

Mientras que en Japón solo el 56 por ciento de los hombres tomó alguna forma de licencia dentro de los dos meses posteriores al nacimiento de su hijo,⁶³ en el sector privado en Francia, la cultura del lugar de trabajo dificulta que los hombres, especialmente los que tienen roles gerenciales, tomen la licencia parental.⁶⁴ El Índice de igualdad de licencia parental señala que, aparte de Islandia, que ofrece la licencia parental más generosa para promover la equidad de género, ningún otro país europeo ofrece una licencia igualitaria, no transferible o bien remunerada para cada padre.⁶⁵ Esta discriminación real o percibida también afecta la reducción de la aceptación de la licencia entre las mujeres.⁶⁶ Esta evidencia apunta a la necesidad de priorizar las políticas orientadas a las familias que contrarresten la discriminación en el lugar de trabajo, tanto para hombres como para mujeres, como una característica principal de su diseño, a fin de garantizar su aceptación e impacto en el empoderamiento de las mujeres. Esto es especialmente crítico si se espera que estas políticas orientadas a las familias tengan algún efecto en la reducción de la carga desproporcionada del trabajo de cuidado que recae sobre las mujeres, y que conduzcan a la redistribución del trabajo del cuidado de las mujeres a los hombres con el fin de transformar las relaciones de género.

Conclusiones y recomendaciones

De la discusión anterior se puede observar que existe una amplia variación en las políticas orientadas a las familias en todo el mundo y, por lo tanto, sus impactos frente al empoderamiento económico de las mujeres son igualmente variados. La falta de cobertura es un problema importante de las políticas orientadas a las familias, lo que deja a un gran número de mujeres sin la capacidad de acceder a ninguna de estas políticas, ya sea a través de disposiciones en el sector público o en el privado. Si bien los países del hemisferio norte lideran la cobertura de políticas relacionadas con los servicios, las finanzas y el tiempo, el progreso entre estos países también es irregular. Además, a menudo existen brechas entre las disposiciones legales y la implementación real de dichas disposiciones.

Si bien las políticas relacionadas con el tiempo son importantes, las políticas orientadas a las familias deben considerar mejoras significativas en lo relacionado con los servicios y las finanzas, especialmente por su impacto en familias de bajos ingresos y en trabajadores del sector informal. Se ha demostrado que las licencias por maternidad o parentales son más efectivas cuando se ofrecen en conjunto con servicios de cuidado infantil de alta calidad, adecuados y asequibles. Las

disposiciones legales generalmente cubren solo a trabajadores del sector formal o a trabajadores altamente calificados, mientras que está bien documentado que las mujeres se concentran en los trabajos del sector informal y en trabajos de poca calificación. El cuidado infantil privado sigue siendo costoso e impide a las mujeres de familias de bajos ingresos participar en la economía remunerada. Por último, los requisitos para las políticas orientadas a las familias dirigidas por el empleador y financiadas por el empleador (especialmente en el hemisferio sur) ejercen presión sobre las pequeñas y medianas empresas y restringen aún más la cobertura, ya que colocan la responsabilidad sobre el sector privado en lugar de priorizar el cuidado infantil como un bien público. Esto explica la necesidad de que los gobiernos intervengan para dar cobertura a la fuerza laboral de bajos ingresos y de poca calificación con servicios de calidad y apoyo financiero, y también refuerza que el Estado debe ejercer una regulación y supervisión más estrictas de los empleadores.

Además, este informe ha demostrado que las políticas orientadas a las familias aún no se han centrado en transformar los estereotipos de género. La mayoría de las políticas aún tienen un enfoque maternalista, el cual contribuye a reforzar las divisiones de género en el trabajo dentro del hogar y dentro del empleo. Además, muchas políticas están estructuradas para familias nucleares heteronormativas, que no reflejan la realidad de otras estructuras familiares cambiantes en el hemisferio sur. Las propias feministas a veces se encuentran divididas

en sus propias preferencias respecto a políticas; algunas defienden las licencias por maternidad prolongadas, mientras que otras prefieren la licencia parental.⁶⁷ Es importante no perder el énfasis en ninguna de estas dos modalidades. Las mujeres cargan con una parte desproporcionada de los roles del trabajo de cuidado no remunerado, lo cual surge de las normas sociales dominantes con respecto a la división de los roles de género. Esto, a su vez, afecta las tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral, así como la naturaleza de su participación en la economía del mercado y sus experiencias dentro de ella. Las mujeres prefieren el trabajo de medio tiempo y flexible en lugares más cercanos al hogar, lo que afecta su empoderamiento en general. Las implicaciones son diferentes según los niveles socioeconómicos ya que las mujeres que pueden hacer uso de la ayuda doméstica remunerada a bajo costo pueden tener preocupaciones específicas o apoyar diferentes disposiciones de políticas que aquellas que no pueden pagar este apoyo o que son, ellas mismas, trabajadoras domésticas o trabajadoras de cuidado remunerado. Las políticas orientadas a las familias tienen un papel fundamental en contrarrestar estas múltiples e interconectadas desventajas que enfrentan las mujeres, con el fin de garantizar su empoderamiento económico. Las políticas orientadas a las familias pueden tener en cuenta los diferentes roles y necesidades de las mujeres, no solo como trabajadoras, sino también como cuidadoras y como sujetos de derechos,⁶⁸ avanzando hacia enfoques más transformadores de las relaciones de género.

Esto se puede lograr si las **políticas orientadas a la familia**:

- Toman en cuenta la *variedad de composiciones familiares y situaciones de trabajo no estándares* al diseñar políticas orientadas a las familias, especialmente las destinadas a trabajadores migrantes y domésticos.
- Consideran la *variedad de roles* que las mujeres desempeñan como trabajadoras y cuidadoras, y la naturaleza entrelazada de estos roles, dentro de la familia y dentro del lugar de trabajo.
- Diseñan un *paquete holístico y equilibrado de políticas relacionadas con el tiempo, con los servicios y con las finanzas* para proporcionar una serie de disposiciones adecuadas, en lugar de privilegiar las medidas relacionadas con el tiempo que son fáciles de implementar, pero que no abordan los desequilibrios de género dentro del lugar de trabajo o dentro del hogar.
- Promueven una *cultura laboral orientada a la familia*, que incluya horarios de trabajo regulados y flexibles para mujeres y hombres.
- Brindan servicios *de buena calidad*, asequibles y accesibles, como cuidado infantil; esto es de gran importancia para su aceptación y uso.
- *Garantizan que los hombres adopten las políticas orientadas a las familias*, de modo que el trabajo de cuidado no remunerado se pueda redistribuir dentro de las familias.
- Brindan *apoyo financiero adecuado* a todo tipo de trabajadores y todo tipo de familias, incluidos los beneficios de seguridad social, tales como subsidios familiares e infantiles, y medidas de reducción fiscal. Esto puede asegurar una redistribución del trabajo de cuidado no remunerado de las familias

al mercado y al Estado, lo que sería un requisito esencial para el empoderamiento económico de las mujeres.

Específicamente, **los gobiernos** tendrían que:

- Instituir fuentes financiadas con fondos públicos para las políticas orientadas a las familias;⁶⁹ esto es fundamental para su implementación. Si bien un paquete integral de políticas orientadas a las familias puede parecer ‘costoso’, distinguir a los niños como un bien público y reconocer el trabajo de cuidado como un componente central del desarrollo humano es de vital importancia para distribuir socialmente los costos de este cuidado entre el Estado, el mercado, la comunidad y los miembros del hogar.
- Mejorar la implementación de las políticas orientadas a las familias existentes a través de su supervisión y evaluación en relación con los efectos que tienen sobre el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género.
- Garantizar que las políticas orientadas a las familias beneficien a todos los padres, independientemente de su condición laboral o del tipo de trabajo que realizan, y promover el acceso a horarios de trabajo flexibles y regulados, así como a opciones de medio tiempo.
- Considerar políticas que contemplen licencias para cuidar a otros miembros de la familia (atención a largo plazo y de emergencia), junto con el cuidado infantil.
- Crear disposiciones para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a proporcionar las políticas orientadas a las familias, así como regular a las grandes empresas, de modo que los beneficios de las políticas no dependan de la antigüedad del trabajador con un empleador, de la formalidad del empleo o del tamaño de la empresa.
- No ceder las disposiciones sobre servicios de cuidado infantil en favor de transferencias monetarias, ni viceversa. Ambos son componentes esenciales de la protección social para las familias. Los servicios sociales deben ser un complemento de los esfuerzos que realice el sector privado.

Los empleadores del sector privado, por su parte, tendrían que:

- Fomentar la formalización de los contratos laborales, desincentivar las prácticas de cambio de un trabajo regular por uno ocasional, y la precarización de los trabajadores.
- Incluir el bienestar y la productividad de sus trabajadores en los análisis de costo-beneficio de las políticas orientadas a las familias, y no solo las ganancias financieras.
- Ofrecer seguridad laboral e incentivar la adopción de políticas orientadas a las familias, especialmente por parte de los hombres.
- Crear un ambiente libre de discriminación, a través de la concientización de los derechos, el reconocimiento del cuidado como una forma valiosa de trabajo y permitiendo que los trabajadores (tanto mujeres como hombres) logren un equilibrio entre las actividades remuneradas y los roles de cuidado.

Notas

1. Chopra, Deepta y Elena Zambelli., 'No Time to Rest: Women's Lived Experiences of Balancing Paid Work and Unpaid Care Work' (No hay tiempo para descansar: experiencias vividas por mujeres al equilibrar el trabajo remunerado y el trabajo del cuidado no remunerado), Instituto de Estudios del Desarrollo, Brighton, 2017, <<https://www.ids.ac.uk/publications/no-time-to-rest-womens-lived-experiences-of-balancing-paid-work-and-unpaid-care-work/>>.
2. Eyben, Rosalind, et al., 'Conceptualising Empowerment and the Implications for Pro Poor Growth: A paper for the DAC Poverty Network' (Conceptualización del empoderamiento y las implicaciones para el crecimiento favorable de los pobres: un documento para la Red de Pobreza del CAD), Instituto de Estudios del Desarrollo, Brighton, Reino Unido, 2008, <<https://www.ids.ac.uk/files/dmfile/conceptualisingempowermentpaperforOVNET.pdf>>.
3. Elson, Diane, 'Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to close the gender gap' (Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo del cuidado no remunerado: cómo cerrar la brecha de género), *New Labor Forum*, vol. 26, n.º 2, 2017 pp. 52–61, <<https://doi.org/10.1177/1095796017700135>>.
4. Los datos sobre FFP para 78 países fueron recopilados a partir de una revisión documental de varias fuentes, ya que ningún informe captura las diversas políticas relacionadas con el tiempo, los servicios y las finanzas (Blum, S., et al., '14th International Review of Leave Policies and Related Research, 2018' [14.ª Revisión Internacional de Políticas sobre Licencias e Investigación Relacionada, 2018], p. 449; GIFA e IBFAN. 'Legislation on Maternity Protection in Countries belonging to the Americas' (Legislación sobre protección de la maternidad en países pertenecientes a las Américas), 2015, <<https://www.gifa.org/wp-content/uploads/2017/01/xx-Americas-MP-Lawsxx.pdf>>. La ausencia de datos exhaustivos fue una dificultad particular para escribir este informe de evidencias.
5. Solo dos países (la República de Corea y el Reino Unido) tienen disposiciones para hacer que la toma de licencias por parte de los empleados sea más asequible para las pequeñas empresas; Raub, Amy, et al., 'Paid Parental Leave: A detailed look at approaches across OECD countries' (Licencia parental remunerada: una visión detallada de los enfoques en los países de la OCDE), Centro de Análisis de Políticas Mundiales, 2018, p. 82, <https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches_0.pdf>.
6. Chopra, Deepta, 'Taking Care Into Account: Leveraging India's MGNREGA For Women's Empowerment' (Consideración del cuidado: aprovechamiento de la MGNREGA de la India para el empoderamiento de las mujeres) *Development and Change*, próximamente, 2019.
7. *Tackling Childcare* (Abordamiento del cuidado infantil), International Finance Corporation, IFC, World Bank Group, 2017.
8. Jain, Monica, 'Public Pre-Schooling and Maternal Labour Force Participation in Rural India' (La educación preescolar pública y la participación de la fuerza laboral materna en la India rural), *Oxford Development Studies*, vol. 44, n.º 2, 2016, pp. 246–263, <<https://doi.org/10.1080/013600818.2015.1082998>>.
9. Daly, Mary, 'Child-Related Financial Transfers and Early Childhood Education and Care: A review of key developments, impacts and influences in child-related support to families' (Transferencias financieras relacionadas con los niños, y educación y cuidado en la primera infancia: una revisión de los desarrollos, los impactos y las influencias claves en el apoyo a las familias en relación con los niños), *ONU Mujeres*, julio de 2015, <<https://doi.org/10.18356/60af59b4en>>.
10. Chopra, Deepta, et al., 'A feminist political economy analysis of public policies related to care: A thematic review' (Un análisis feminista de la economía política de las políticas públicas relacionadas con el cuidado: una revisión temática), *Reporte de evidencias* n.º 9., 2013.
11. Samman, Emma, et al., 'Women's Work: Mothers, children and the global childcare crisis' (El trabajo de las mujeres: las madres, los niños y la crisis mundial del cuidado infantil), Overseas Development Institute, 2016.
12. No se encontraron datos que vinculen las FFP con el empoderamiento económico de las mujeres, lo que resalta también la falta de evaluaciones de las FFP en relación con el empoderamiento económico de las mujeres de manera exhaustiva.
13. Averett, Susan L., et al., 'Tax Credits, Labor Supply, and Child Care.' (Créditos fiscales, oferta laboral y cuidado infantil) *Review of Economics and Statistics*, vol. 79, n.º 1, 1997, pp. 125–135, <<https://doi.org/10.1162/003465397556467>>.
14. Baker, Michael, et al., 'Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-being' (Cuidado infantil universal, oferta laboral materna y bienestar familiar), *Journal of Political Economy*, vol. 116, n.º 4, 2008, pp. 709–745, <<https://www.nber.org/papers/w1832>>.
15. Cascio, Elizabeth U., 'Maternal Labor Supply and the Introduction of Kindergartens into American Public Schools' (Oferta laboral materna y la introducción de los jardines de niños en las escuelas públicas estadounidenses"), *The Journal of Human Resources*, vol. 44, n.º 1, 2009, pp. 140–170.
16. Gelbach, Jonah B., 'Public Schooling for Young Children and Maternal Labor Supply', (Educación pública para niños pequeños y oferta laboral materna"), *American Economic Review*, vol. 92, n.º 1, 2002, pp. 307–322, <<https://doi.org/10.1257/000282802760015748>>.
17. Lefebvre, Pierre y Merrigan, Philip, 'Child-Care Policy and the Labor Supply of Mothers with Young Children: A natural experiment from Canada' (Políticas de cuidado infantil y oferta laboral de madres con niños pequeños: un experimento natural de Canadá), *Journal of Labor Economics*, vol. 26 n.º 3, 2008, pp. 519–548.
18. Borck, Rainald, 'Adieu Rabenmutter—culture, fertility, female labour supply, the gender wage gap and childcare' ('Adieu Rabenmutter: cultura, fertilidad, oferta laboral femenina, la brecha salarial de género y cuidado infantil), *Journal of Population Economics*, vol. 27, n.º 3, 2014, pp. 739–765, <<https://doi.org/10.1007/s00148-013-0499-z>>.
19. Givord, Pauline y Marbot, Claire 'Does the Cost of Child Care affect Female Labor Market Participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies' (¿El costo del cuidado infantil afecta la participación femenina en el mercado laboral? Una evaluación de una reforma francesa de subsidios para el cuidado infantil), *Labour Economics* vol. 36, 2015, pp. 99–111, <<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.07.003>>.
20. Hegewisch, Ariane y Gornick, Janet C., 'The Impact of Family Friendly Policies on Women's Employment: A review of research from OECD Countries' (El impacto de las políticas orientadas a la familia sobre el empleo de las mujeres: una revisión de la investigación de los países de la OCDE), *Community, Work and Family*, vol. 14, n.º 2, 2011, pp. 119–138, <https://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/LISCenter/14-Page119-138.pdf>.
21. Jaumotte, Florence, 'Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries' (La participación femenina en la fuerza laboral: tendencias pasadas y principales determinantes en los países de la OCDE), Informe de trabajo n.º 376, Departamento de Economía de la OCDE, 2003, <<https://doi.org/10.1787/082872464507>>.
22. Nollenberger, Natalia y Rodríguez-Planas, Nürja, 'Full-Time Universal Childcare in a Context of Low Maternal Employment: Quasi-experimental evidence from Spain' ('El cuidado infantil universal a tiempo completo en un contexto de baja tasa de empleo materno: evidencia cuasi-experimental de España"), *Labour Economics*, vol. 36, 2015, pp. 124–136.
23. Olivetti, Claudia y Petrongolo, Barbara, 'The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a century of legislation in high-income countries' (Las consecuencias económicas de las políticas familiares: lecciones derivadas de un siglo de legislación en países de altos ingresos), *Journal of Economic Perspectives*, vol. 31, n.º 1, 2017, pp. 205–230, <<https://doi.org/10.1257/jep.31.1.205>>.
24. Thévenon, Olivero, 'Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD' (Accionadores de la participación femenina en la fuerza laboral en la OCDE), *Informes de trabajo sobre sociedad, empleo y migración* de la OCDE, n.º 145, 2013, <<https://doi.org/10.1787/5k46civrngms6-en>>.
25. Attanasio, Orazio y Vera-Hernandez, Marcos, 'Medium and Long Run Effects of Nutrition and Child Care: Evaluation of a community nursery programme in rural Colombia' (Los efectos a mediano y largo plazo de la nutrición y el cuidado infantil: evaluación de un programa de guarderías comunitarias en la zona rural de Colombia), Instituto de Estudios Fiscales, noviembre de 2004, p. 97, <<http://discovery.ucl.ac.uk/14749/1/14749.pdf>>.
26. Berlinski, Samuel y Galiani, Sebastian, 'The Effect of a Large Expansion of Pre-primary School Facilities on Pre-school Attendance and Maternal Employment' (El efecto de una gran expansión de los centros escolares de preescolar en la asistencia preescolar y el empleo materno), *Labour Economics*, vol. 14, n.º 3, junio de 2007, pp. 665–680.
27. De Barros, Ricardo P., et al., 'The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence from a randomized trial in low-income neighborhoods of Rio de Janeiro' (El impacto del acceso al cuidado infantil gratuito en los resultados del mercado laboral de las mujeres: evidencias de un ensayo aleatorio en barrios de bajos ingresos de Río de Janeiro), Banco Mundial, 2011, <http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1104597464088/5984131302096012728/Pedro-Olin-to_access_to_free_childcare.pdf>.
28. Martínez A., Claudia y Pertierra, Marcela, 'Childcare Effects on Maternal Employment: Evidence from Chile' (Los efectos del cuidado infantil en el empleo materno: evidencia de Chile), *Journal of Development Economics*, vol. 126, mayo de 2017, pp. 127–137, <<https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2017.01.001>>.

29. Mateo Díaz, Mercedes y Rodríguez-Chamussy, Lourdes, 'Childcare and Women's Labor Participation: Evidence for Latin America and the Caribbean (Cuidado infantil y la participación laboral de las mujeres: evidencias para Latinoamérica y el Caribe), n.º IDB-TN-586', Banco Interamericano de Desarrollo, 2013.
30. Quisumbing, Agnes R., et al., 'Maquiladoras and Market Mamas: Women's work and childcare in Guatemala City and Accra' (Las maquiladoras y las madres del mercado: el trabajo de las mujeres y el cuidado infantil en la ciudad de Guatemala y Accra), *The Journal of Development Studies*, vol. 43, n.º 3, 2007, pp. 420–455.
31. Jain, Monica, 'Public Pre-Schooling and Maternal Labour Force Participation in Rural India' (La educación preescolar pública y la participación de la fuerza laboral materna en la India rural), *Oxford Development Studies*, vol. 44, n.º 2, 2016, pp. 246–263, <<https://doi.org/10.1080/13600818.2015.1082998>>.
32. Nandi, Arijit, et al., 'The Effect of an Affordable Day Care Program on Health and Economic Well-being in Rajasthan, India: Protocol for a cluster-randomized impact evaluation study' (El efecto de un programa de guarderías asequibles sobre la salud y el bienestar económico en Rajasthan, India: protocolo para un estudio aleatorio por grupos de evaluación de impactos), *BMC Public Health*, vol. 16, n.º 1, diciembre de 2016, <<https://doi.org/10.1186/s12889-016-3176-9>>.
33. *Ibid.*
34. De Barros, Ricardo P., et al., 'The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence from a randomized trial in low-income neighborhoods of Rio de Janeiro' (El impacto del acceso al cuidado infantil gratuito en los resultados del mercado laboral de las mujeres: evidencias de un ensayo aleatorio en barrios de bajos ingresos de Río de Janeiro), *Banco Mundial*, 2011, <http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1104597464088/5984131302096012728/Pedro-Olinto_access_to_free_childcare.pdf>.
35. Jain, Monica, 'Public Pre-Schooling and Maternal Labour Force Participation in Rural India' (La educación preescolar pública y la participación de la fuerza laboral materna en la India rural), *Oxford Development Studies*, vol. 44, n.º 2, 2016, pp. 246–263, <<https://doi.org/10.1080/13600818.2015.1082998>>.
36. Daly, Mary y Rush, Michael, 'Ireland Country Note' (Informe de país de Irlanda), *Revisión Internacional de Políticas sobre Licencias e Investigación*, abril de 2018.
37. Nakazato, Hideki, et al., 'Japan Country Note,' (Informe de país de Japón), *Revisión Internacional de Políticas sobre Licencias e Investigación*, 2018. <http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/>.
38. Bergmann, Barbara R., 'Long Leaves, Child Well-Being and Gender Equality' (Licencias largas, bienestar infantil e igualdad de género), *Politics & Society*, vol. 36, n.º 3, 2008, pp. 350–359, <<https://doi.org/10.1177/0032329208320564>>.
39. Cattán, Sarah y Brewer, Mike, 'Universal Pre-School and Labor Supply of Mothers' (Educación preescolar universal y oferta laboral materna). *Instituto de Estudios Fiscales*, vol. 15, junio de 2017.
40. Deutsch, Ruthanne, 'Does Child Care Pay?: Labor force participation and earnings effects of access to child care in the favelas of Rio de Janeiro' (¿El cuidado infantil rinde frutos?: la participación en la fuerza laboral y los efectos en los ingresos del acceso al cuidado infantil en las favelas de Río de Janeiro), Informe de trabajo n.º 384, Banco Interamericano de Desarrollo, 1998.
41. Lokshin, Michael, et al., 'The Effect of Early Childhood Development Programs on Women's Labor Force Participation and Older Children's Schooling in Kenya' (El efecto de los programas de desarrollo de la primera infancia en la participación de las mujeres en la fuerza laboral y la escolarización de los niños mayores en Kenia), 2000.
42. Chopra, Deepta, et al., 'A feminist political economy analysis of public policies related to care: A thematic review' (Un análisis feminista de la economía política de las políticas públicas relacionadas con el cuidado: una revisión temática), *Reporte de evidencias* n.º 9., 2013.
43. Molyneux, Maxine y Thomson, Marilyn, 'Cash Transfers, Gender Equity and Women's Empowerment in Peru, Ecuador and Bolivia' (Transferencias monetarias, equidad de género y empoderamiento de las mujeres en Perú, Ecuador y Bolivia), *Gender & Development*, vol. 19, n.º 2, 2011, pp. 195–212, <<https://doi.org/10.1080/13552074.2011.592631>>.
44. Samman, Emma, et al., 'Women's Work: Mothers, children and the global childcare crisis' (El trabajo de las mujeres: las madres, los niños y la crisis mundial del cuidado infantil), Overseas Development Institute, 2016.
45. Chopra, Deepta, et al., 'A feminist political economy analysis of public policies related to care: A thematic review' (Un análisis feminista de la economía política de las políticas públicas relacionadas con el cuidado: una revisión temática), *Reporte de evidencias* n.º 9., 2013.
46. Chopra, Deepta y Zambelli, Elena, 'No Time to Rest: Women's Lived Experiences of Balancing Paid Work and Unpaid Care Work' (No hay tiempo para descansar: experiencias vividas por mujeres al equilibrar el trabajo remunerado y el trabajo del cuidado no remunerado), IDS, Brighton, noviembre de 2017.
47. *Ibid.*
48. *Ibid.*
49. *Ibid.*
50. Efectos entorpecedores en el crecimiento profesional y la depresión salarial (Jang, Zippay y Park, 2016); brecha salarial entre madres y no madres, que aumenta al tener más de un hijo (Grimshaw, D. y Rubery, J. 'The Motherhood Pay Gap: A review of the issues, theory and international evidence' [La brecha salarial de la maternidad: una revisión de los problemas, la teoría y las evidencias internacionales], Condiciones de trabajo y empleo, serie n.º 57, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, p. 82.); existe una relación causal negativa entre el tamaño de la familia y los ingresos de las mujeres (Agüero, J. M., M. Marks y N. Raykar, 'The Wage Penalty for Motherhood in Developing Countries' [La penalización salarial por maternidad en los países en desarrollo], Universidad de California, Riverside, 2012, p. 44.); y las trayectorias profesionales interrumpidas tienen consecuencias para las pensiones por vejez y otras prestaciones de seguridad social (Samman, E., et al., 'Women's Work: Mothers, children and the global childcare crisis' [El trabajo de las mujeres: las madres, los niños y la crisis mundial del cuidado infantil], Overseas Development Institute, 2016). La prolongación de las licencias remuneradas de más de un año tiene un impacto adverso en los salarios de las madres hasta 8 a 10 años después del nacimiento (Raub, A., et al., 'Paid Parental Leave: A detailed look at approaches across OECD countries' [La licencia parental remunerada: una visión detallada de los enfoques en los países de la OCDE], Centro de Análisis de Políticas Mundiales, 2018, p. 82).
51. Budig, Michelle J., et al., 'The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes' (La penalización por maternidad en una perspectiva transnacional: la importancia de las políticas laborales-familiares y las actitudes culturales), *Social Politics: Estudios internacionales de género, Estado y sociedad*, vol. 19, n.º 2, 2012, pp. 163–193, <<https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>>.
52. Ciabattari, Teresa, 'Single Mothers, Social Capital, and Work-Family Conflict' (Madres solteras, capital social y conflicto trabajo-familia), *Journal of Family Issues*, vol. 28, n.º 1, 2007, pp. 34–60, <<https://doi.org/10.1177/0192513X06292809>>.
53. Jang, Soo J., et al., 'Family Leave for Employed Women: Interaction effects of gender discrimination and household responsibilities in South Korea' (La licencia familiar para las mujeres empleadas: los efectos de interacción de la discriminación de género y las responsabilidades del hogar en Corea del Sur), *International Social Work*, vol. 59, n.º 1, 2016, pp. 99–114, <<https://doi.org/10.1177/0020872814531306>>.
54. Hallman, Kelly, et al., 'Mothers' Work and Child Care: Findings from the urban slums of Guatemala City' (El trabajo de las madres y el cuidado infantil: hallazgos de los barrios marginales urbanos de la ciudad de Guatemala), *Economic Development and Cultural Change*, vol. 53, n.º 4, 2005, pp. 855–885.
55. Korpi, Walter, et al., 'Women's Opportunities under different Family Policy Constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in Western countries re-examined' (Las oportunidades de las mujeres bajo diferentes constelaciones de políticas familiares: reexaminación de las disyuntivas de género, clases y desigualdad en los países occidentales), *Social Politics: Estudios internacionales de género, Estado y sociedad*, vol. 20, n.º 1, 2013, pp. 1–40, <<https://doi.org/10.1093/sp/jxs028>>.
56. *Ibid.*
57. Htun, Mala y Weldon, Laurel S., 'Class Politics', *The Logics of Gender Justice: State Action on Women's Rights Around the World* (La política de las clases. La lógica de la justicia de género: la acción estatal sobre los derechos de las mujeres en el mundo), 1.a edición, febrero de 2018, <<https://doi.org/10.1017/9781108277891>>.
58. Deahl, Jessica, 'Countries Around the World Beat the U.S. on Paid Parental Leave' (Países de todo el mundo vencen a los EE. UU. en el tema de la licencia parental remunerada), octubre de 2016, <<https://www.npr.org/2016/10/06/495839588/countries-around-the-world-beat-the-u-s-on-paid-parental-leave>>.
59. Fernández-Kranz, Daniel y Rodríguez-Planas, Núria, 'Can Parents' Right to Work Part-Time Hurt Childbearing-Aged Women? A natural experiment with administrative data' (¿El derecho de los padres a trabajar medio tiempo puede dañar a las mujeres en edad fértil? Un experimento natural con datos administrativos), IZA DP n.º 7509, 2013.
60. Chung, Heejung, 'Dualization and the Access to Occupational Family-Friendly Working-Time Arrangements Across Europe' (La dualización y el acceso a arreglos de horarios laborales orientados a la familia en toda Europa), *Social Policy & Administration*, vol. 52, n.º 2, 2018, pp. 491–507, <<https://doi.org/10.1111/spol.12379>>.
61. *Ibid.*
62. Hewitt, Belinda, et al., 'The Benefits of Paid Maternity Leave for Mothers' Post-Partum Health and Wellbeing: Evidence from an Australian evaluation' (Los beneficios de la licencia por maternidad remunerada para la salud y el bienestar posparto de las mujeres: evidencias de una evaluación australiana), *Social Science & Medicine*, vol. 182, 2017, pp. 97–105.
63. *Ibid.*

64. Boyer, Danielle y Fagnani, Jeanne, 'France Country Note' (Informe de país de Francia), Revisión Internacional de Políticas sobre Licencias e Investigación, editado por Blum, S. et al, 2018.
65. Castro-García, Carmen y Pazos-Moran, Maria, 'Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe' (Política sobre licencias parentales e igualdad de género en Europa"), *Feminist Economics*, vol. 22, n.º 3, 2016, pp. 51-73, <http://www.leave-network.org/lp_and_r_reports/>.
66. *Ibíd.*
67. Blofield, Merike, et al., 'Are Governments Catching Up?: Work family policy and inequality in Latin America' (¿Los gobiernos se están poniendo al día?: política familiar laboral y desigualdad en Latinoamérica"), *ONU Mujeres*, septiembre de 2015, <<https://doi.org/10.18356/ce-baec31-en>>.
68. Chopra y Ugalde 2019.
69. El reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo también describe la importancia del seguro social, los beneficios universales y los planes de asistencia social financiados con fondos públicos (Organización Internacional del Trabajo, 'A Quantum leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All' [Un salto cuántico para la igualdad de género: para un futuro mejor de trabajo para todos], *Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2019).



Publicado por UNICEF
Desarrollo de la primera infancia
3 United Nations Plaza
Nueva York, NY 10017, EE. UU.

Para consultar los datos más recientes, visite:
www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies

© United Nations Children's Fund (UNICEF)
Julio de 2019