

**LIGAÇÃO DAS POLÍTICAS PRÓ-FAMÍLIA
AO EMPODERAMENTO ECONÔMICO
DA MULHER**

um sumário de evidências

Autores: Deepta Chopra e Meenakshi Krishnan

Colaboradores Técnicos: Shreyasi Jha; Lauren Rumble

Foto da capa:

© UNICEF/UNI235516/Willocoq

Introdução

Este sumário visa apresentar as maneiras pelas quais os governos e as empresas podem implementar políticas pró-família (PPF) como um meio de aumentar o poder econômico das mulheres (empoderamento econômico das mulheres). O empoderamento econômico das mulheres vai além da mera participação da força de trabalho, para significar movimento em direção a um 'duplo benefício' - que pode ser entendido como uma condição na qual: (a) as mulheres têm acesso a trabalho decente e empoderador, e (b) o cuidado não remunerado e trabalho auxiliar e redistribuído de tal forma que as mulheres não assumem mais do que sua quota-parte do trabalho de reprodução da sociedade.¹ As PPFs podem contribuir para o empoderamento econômico das mulheres de duas maneiras: em primeiro lugar, na promoção da agenda de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para garantir que mulheres e homens sejam capazes de exercer ação e escolha² no mercado de trabalho; e segundo, que o trabalho não remunerado seja reconhecido, reduzido e redistribuído.³ Isso está de acordo com a Convenção de 1981 da OIT sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (n.º 156), que defendia as PPFs que iam além das provisões de maternidade, incluindo a paternidade e a licença parental – e assim abriu a porta para que essas políticas reconhecessem o trabalho de cuidado não remunerado das mulheres e tentassem redistribuí-lo aos homens e ao Estado. Este resumo também usa a linguagem de “famílias” para representar diferentes tipos de famílias, re-

fletindo assim as realidades vividas de pessoas em diferentes ambientes familiares em todo o mundo, ao invés de um heteronormativo, núcleo familiar. As palavras “homens”, “mulheres” e “cuidadores primários” são usadas, em vez de “mães” e “pais”, para ampliar a discussão além da assistência infantil.

As PPFs podem ser classificadas em três tipos principais: políticas relacionadas ao tempo, relacionadas ao serviço e relacionadas ao financiamento. Políticas relacionadas com o tempo incluem maternidade/paternidade/licença parental, pausas para amamentar, horários de trabalho flexíveis e qualquer outra licença especial/de assistência infantil. As políticas relacionadas com serviços incluem serviços de assistência infantil econômicos, acessíveis e de qualidade, enquanto as políticas relacionadas com finanças referem-se às políticas que fornecem benefícios/subsídios em dinheiro para o cuidado de crianças ou substituição de salários. Este sumário resume um mapeamento global de evidências desses três tipos de PPFs, apresentando a atual disseminação regional de tais políticas. O progresso mesmo no 100º ano da primeira convenção de proteção à maternidade da OIT (em 1919, n.º 3) parece ser bastante inadequado. O sumário também fornece evidências de como essas PPFs atuais estão trabalhando para o empoderamento econômico das mulheres e, subsequentemente, faz recomendações para que os PPFs sejam adotados e implementados por governos e empresas.

Tendências e situação globais⁴

Políticas relacionadas com o tempo: Como mostra a figura 1 abaixo, todos os 78 países pesquisados oferecem a licença-maternidade paga, com a maioria dos países oferecendo entre 12 e 17 semanas de licença. É notável que, embora muitos países europeus tenham uma licença maternidade mais longa (até dois anos), isso é em grande parte não remunerado ou com uma baixa taxa de rendimento. Por outro lado, pouco mais da metade dos países pesquisados (56 por cento) oferecem licença de paternidade. Destes, 68 por cento dos países concedem menos de 10 dias de licença de paternidade, enquanto apenas 11 por

cento dos países fornecem mais de duas semanas (a Islândia oferece o maior número de dias para os pais - 91 dias de licença). A licença parental paga é igualmente escassa - 59% dos países não oferecem nenhuma forma de licença parental. Entre os países que oferecem a licença parental, sete oferecem de 3 a 6 meses de licença, enquanto 11 países oferecem de 7 a 12 meses, com os países europeus dominando essa provisão. Apenas oito países ofereceram mais de 18 meses de licença parental remunerada compartilhada - com a República Tcheca, França, Hungria e Eslováquia oferecendo 36 meses de licença parental.

Figura 1.
Mapeamento de licença maternidade paga em 78 países

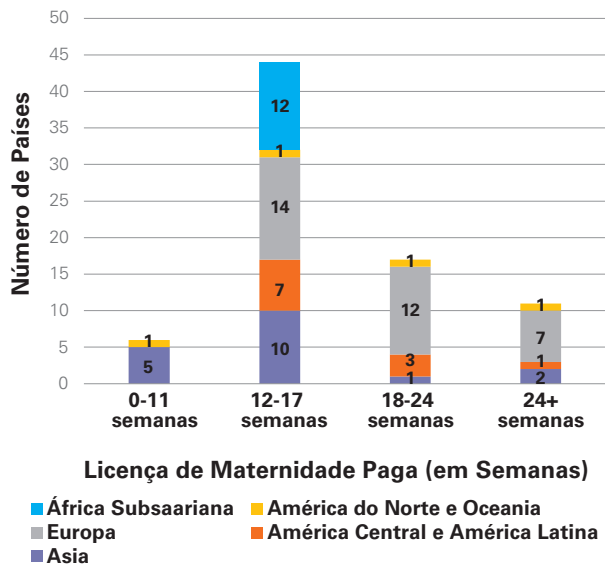


Figura 3.
Mapeamento de licença parental remunerada em 78 países

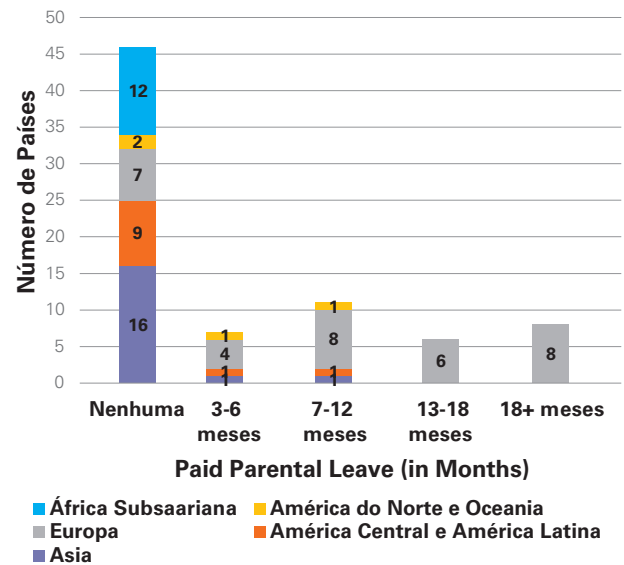
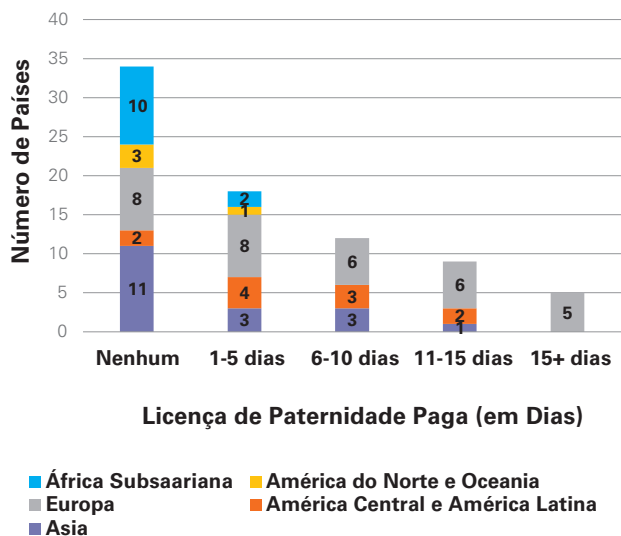


Figura 2.
Mapeamento de licença de paternidade paga em 78 países



A maioria dos países faz provisões para que os empregadores forneçam espaço e pausas pagas dentro do dia de trabalho para amamentação, mas 16% ainda não têm nenhuma provisão estatutária para isso. Muitos países europeus também têm horários flexíveis, licença para cuidar de uma criança doente e provisões para cuidar de crianças com necessidades especiais - embora tais provisões sejam escassas ou inexistentes entre países asiáticos (exceto o Japão e Coreia), africanos e da América Central e América Latina.

Mudanças positivas recentes e emergentes em PFFs

- A Mongólia deu cobertura a nômades, pastores, trabalhadores rurais e trabalhadores autônomos
- Bônus de igualdade de gênero e incentivos em alguns países da União Europeia, Japão e Coreia para incentivar os pais a tirar uma licença de ausência.
- Reconhecimento de direitos de pais adotivos, pais de comissionamento de mães de aluguel, pessoas do mesmo sexo e pais LGBTQ em vários países ao redor do mundo
- Só a Bulgária permite a transferência de licença para os avós
- Muitos grandes empregadores privados na Europa oferecem agora cuidados de emergência e serviços de babás subsidiados até 10-20 dias por ano
- WestPac Austrália oferece 12 semanas de licença não remunerada para avós
- A República Eslovaca, desde 2018, fornece instalações de assistência infantil com financiamento público a pais empregados e desempregados.

Políticas relacionadas com o serviço: Na maioria dos países europeus, existe um princípio bem estabelecido de cobertura universal de cuidados infantis para todas as famílias, independentemente da situação socioeconômica. Embora a oferta em diferentes faixas etárias, bem como a extensão da cobertura (número de horas por semana) varie (embora esteja amplamente voltada para crianças acima de 3 anos de idade) e esteja longe de ser uma cobertura universal de tempo integral, há movimentos recentes no sentido de fornecer cuidados infantis para bebês e crianças menores de 3 anos de idade. Muitos países do Sul Global, especialmente na América Latina e no Sul da Ásia, têm provisões para serviços de assistência infantil como iniciativas lideradas e financiadas pelo empregador, com disposições legais para respaldá-las. Curiosamente, nenhum dos 12 países africanos inquiridos tinha quaisquer disposições formais para o acolhimento de crianças. Cerca de 31 países (40 por cento dos países inquiridos) não tinham qualquer direito estatutário para serviços de cuidados infantis a serem oferecidos pelo Estado ou pelos empregadores. No geral, no máximo, o panorama é de cobertura parcial para as famílias - o que deixa uma grande proporção de famílias trabalhando tanto em pequenas e médias empresas (PMEs) quanto no trabalho informal (geralmente onde existe uma concentração de mulheres trabalhadoras), e não há políticas relacionadas ao serviço sendo oferecidas pelos governos ou pelos empregadores.⁵ Alguns programas de obras públicas, como o MGNREGA ou o programa VUP de Ruanda, têm disposições para serviços de assistência infantil nos locais de trabalho, mas a sua implementação continua a ser muito

desigual e inexistente.⁶ A qualidade das instalações de assistência infantil continua a ser uma consideração importante na sua adoção também. Descobriu-se que as instalações de assistência infantil são fortemente regulamentadas na Europa, Oriente Médio, Norte da África, Europa e Ásia Central, mas não no sul da Ásia ou na África subsaariana.⁷

Políticas relacionadas com as finanças: Na Europa, há um afastamento dos subsídios para assistência infantil e subsídios para mais investimentos em serviços de cuidados infantis. Há apenas algumas evidências de transferências financeiras nos países pesquisados. Alguns países (Austrália, Japão, Coreia e México) têm subsídios e benefícios relacionados à assistência infantil, mas estão relacionados às condições de elegibilidade, principalmente para as mães pobres. A Índia lançou recentemente um programa de benefícios de maternidade⁸ que oferece compensação salarial parcial durante o parto e apoio a acolhimento de crianças através de transferências monetárias condicionais.⁹ Os países latino-americanos têm uma infinidade de subsídios para crianças, embora a maioria deles tenha condicionalidades comportamentais associadas a eles. Esquemas não condicionais como o programa Universal Child Grants da África do Sul, o subsídio de proteção infantil do Nepal, o programa AUH da Argentina e o programa PANES do Uruguai são exceções notáveis, proporcionando às famílias subsídios para os cuidados a crianças como uma provisão universal que leva a melhores resultados.¹⁰ A concessão de idosos da África do Sul ajuda a apoiar as avós a cuidar dos netos enquanto os pais migram para o trabalho.¹¹

Evidências: Impacto das Políticas Pró-família no empoderamento econômico das mulheres

PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO¹²

As políticas relacionadas a serviços têm um impacto claro e positivo sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. Vários estudos constataram que os custos reduzidos de acolhimento de crianças têm um impacto grande e significativo sobre a oferta de trabalho materno de mães com filhos pequenos (5 anos ou menos). Esses custos de acolhimento de crianças são reduzidos por meio de serviços de cuidados infantis altamente subsidiados fornecidos

por governos ou empregadores, ou por meio de sistemas de crédito fiscal e abono de filhos. Isso vale tanto para países desenvolvidos como os Estados Unidos^{13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24} e para países do sul global, América Latina e América Central.^{25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33} Reconhece-se também que a acessibilidade da assistência infantil para crianças muito pequenas é um fator importante para o emprego materno, especialmente entre mães que não estavam trabalhando antes de receber assistência gratuita ou subsidiada em alguns países.^{34, 35}

No entanto, o efeito de gênero das políticas relacionadas com o tempo precisa ser cuidadosamente considerado em dois aspectos. Primeiro, um foco ostensivamente positivo na licença maternidade longa, sem paternidade proporcional/licença parental, pode reforçar a divisão de gênero do trabalho de cuidado dentro do lar. Continuação da menor aceitação de licenças parentais pelos pais^{36, 37} terá o mesmo efeito de reduzir o potencial redistributivo dessas PFFs relacionados com o tempo. Segundo, a longa duração da licença maternidade também pode levar a desequilíbrios de gênero no local de trabalho, já que os empregadores privilegiam os homens em geral, mas especialmente em trabalhos não rotineiros e especializados, em comparação com as mulheres.³⁸ Ambos os aspectos, por sua vez, afetam o potencial das mulheres que retornam ao trabalho após a licença maternidade.

A cobertura e a quantidade de políticas relacionadas a finanças permanecem baixas para que surjam padrões claros. Há algumas evidências que sugerem que o tamanho do subsídio de assistência infantil, o número de horas disponíveis, a idade das crianças permitidas e a flexibilidade com que o subsídio pode ser determinado determinam a extensão e a natureza da oferta de trabalho materno.^{39, 40, 41} No entanto, o impacto de gênero das transferências financeiras para as mulheres, é bem documentado e discutido. Os impactos positivos na melhoria do acesso e controle dos recursos, portanto, levando a alterações nos papéis de gênero, foram vistos em transferências bem concebidas que reconhecem e valorizam o trabalho de cuidado realizado pelas mulheres.⁴² Em outros casos, um desenho maternalístico, como transferências monetárias com condicionalidades, pode servir para reforçar as divisões de gênero dentro do lar⁴³ – restringindo assim a liberdade das mulheres de participar da economia de mercado paga. No geral, estes representam problemas de cuidado onde as políticas visam reduzir a pobreza em vez de abordar de forma eficaz as necessidades de cuidados das famílias.⁴⁴

Finalmente, há tendências regressivas em PFFs que estão tendo efeitos nocivos sobre as mulheres. Em muitos países, houve uma retirada do estado do provisionamento de assistência infantil. Em alguns casos, como na República Checa, houve uma substituição do aumento da licença parental,⁴⁵ mas em outros, essa lacuna permanece descoberta - por exemplo, a China reduz sua cobertura para benefícios e serviços de assistência infantil; a retirada do México de seu programa federal de assistência infantil para mães trabalhadoras. Essa regressão coloca a

responsabilidade do cuidado de volta nas famílias, e dentro das famílias, sobre as mulheres, impactando negativamente sua participação econômica e diminuindo a qualidade de suas vidas profissionais.

NATUREZA DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA ECONOMIA PAGA

Embora a participação da mulher no mercado de trabalho possa aumentar ostensivamente por meio da PFF, uma perspectiva de gênero também exige que se observe a natureza da participação das mulheres em termos de escolha do trabalho, horas trabalhadas, local de trabalho e renda - todos os quais têm implicações de gênero no bem-estar das mulheres.

Está bem documentado que as mulheres optam por se envolver em trabalho informal, flexível e de meio período, para que possam combinar suas responsabilidades de trabalho remunerado com suas responsabilidades de trabalho não remunerado.^{46, 47} Isso leva a reforçar a segmentação do mercado de trabalho por gênero. Estudos estimam que mais de 129 milhões de mulheres são ineligíveis para os benefícios da PFF, mesmo quando existem provisões generosas.⁴⁸ Por exemplo, menos de 1% da força de trabalho feminina da Índia trabalha no setor formal. Além disso, menos tempo no trabalho reduz a experiência e o tempo de serviço das mulheres e pode enfraquecer sua vinculação à força de trabalho. Essas ausências também podem contribuir para a discriminação, pois, os empregadores esperam que as mulheres passem menos tempo na força de trabalho.⁴⁹ A literatura também documenta os problemas para a participação do trabalho das mulheres em termos de penalidades maternais⁵⁰ como resultado de longas ausências. Ao mesmo tempo, a licença parental e o acesso a creches públicas têm uma associação positiva com os ganhos mais altos das mães, especialmente quando há apoio cultural para o emprego materno, em vez do tradicional modelo de provedor masculino/cuidador feminino.⁵¹

PFFs que focam inteiramente na licença maternidade são mais “maternalistas” por natureza, e reforçam o papel das mulheres no cumprimento das responsabilidades do trabalho de cuidado, levando a efeitos adversos de gênero. Eles são mais excludentes e mais difíceis de acessar para famílias que não se enquadram na norma heterossexual da família nuclear, a menos que disposições específicas sejam feitas dentro dessas políticas para atender às necessidades diferenciadas. Isso destaca a importância da desagregação de diferentes tipos e intenções de PFFs para impactos diferenciados sobre a igualdade

de gênero, especialmente para diferentes tipos de famílias. Descobrimos que as provisões para pais solteiros eram em nenhum lugar, iguais àquelas para famílias biparentais, inclusive em países europeus. Por exemplo, as mães solteiras experimentam intensos conflitos entre trabalho e família, mantendo-as totalmente fora da força de trabalho ou dificultando a estabilidade no emprego.⁵² Da mesma forma, a pesquisa documenta que, por causa de suas maiores responsabilidades domésticas, pais solteiros e mulheres com filhos muito jovens correm maior risco de absenteísmo no trabalho e rotatividade.⁵³ Um conjunto de PFFs que combina apoio (tempo, dinheiro e serviços) para mulheres e homens como cuidadores primários terá uma melhor chance de efetuar uma mudança de gênero transformadora.

A quantidade de benefícios pagos também impacta diferencialmente o tipo de participação da força de trabalho das famílias pertencentes a diferentes classes.⁵⁴ constata que o número de horas trabalhadas por mulheres de baixa renda que residem em favelas era sensível ao preço dos serviços formais de assistência infantil, apontando para a necessidade de redução dos preços de assistência infantil para tais mulheres⁵⁵ apontam para o fato de que a longo prazo, baixo subsídio fixo de assistência domiciliar para o cuidado de uma criança é susceptível de ser mais atraente para uma mãe com salários mais baixos do que para uma mulher profissional com salários mais altos. A literatura sugere que uma taxa de reposição salarial de pelo menos 80% é necessária para enfrentar a pobreza e promover a igualdade de gênero ao tirar licença de ausência,⁵⁶ que é essencial para os resultados igualitários de gênero, como discutido acima.

EXPERIÊNCIA DAS FAMÍLIAS TRABALHADORAS

Em vários países desenvolvidos, e na Europa em particular, as provisões de assistência infantil são muitas vezes voltadas para o desenvolvimento da primeira infância e não para o trabalho ou a independência das mulheres.⁵⁷ Não há evidências ligando a maternidade e a assistência infantil a melhores experiências para as famílias, especialmente as mulheres, na economia de mercado paga. Pelo contrário, é frequente constatar que as mulheres que tiram mais licença remunerada ou por mais tempo podem achar mais difícil serem contratadas, ou promovidas no local de trabalho.⁵⁸ As mães que aproveitam os

arranjos de trabalho flexíveis e as semanas de trabalho reduzidas são sistematicamente discriminadas de várias maneiras - são mais frequentemente “despedidas”; por ser menos provável de ser promovida; e por ser menos provável de ser contratada se em idade fértil. Estes efeitos são mais pronunciados para as trabalhadoras pouco qualificadas e operárias.⁵⁹ As mulheres com responsabilidades de cuidado são especialmente atingidas quando pertencem a esquemas de trabalho pouco qualificados e precários ou informais, pois, os empregadores diferenciam os trabalhadores com base no nível de habilidade.⁶⁰ Ao mesmo tempo, as mães na Austrália experimentam benefícios de saúde física e mental pequenos, mas significativos, como resultado da licença parental paga pelo governo, especialmente se elas são relativamente desfavorecidas (baixa renda, menos escolaridade, sem acesso a licença financiada pelo empregador), ou sob contratos informais.^{61, 62}

Diferenças salariais entre homens e mulheres, normas sociais vigentes que refletem uma continuidade a ênfase do trabalho de cuidado é o “trabalho das mulheres”, e as normas do “trabalhador masculino” no local de trabalho tornam ainda mais difícil para os homens aceitarem as provisões do PFF de qualquer maneira efetiva, reduzindo assim sua aceitação. Enquanto no Japão, apenas 56% dos homens tiraram alguma forma de licença dentro de dois meses após o nascimento de seu filho,⁶³ no setor privado na França, a cultura do local de trabalho torna difícil para os homens, especialmente em cargos de gerência, tirar licença parental.⁶⁴ O Índice de igualdade de licença parental aponta que, além da Islândia, que oferece a licença parental mais generosa para promover a equidade de gênero, nenhum outro país europeu tem licença igual, não transferível ou bem remunerada para cada pai.⁶⁵ Esta discriminação real ou percebida também afeta a redução da aceitação de licenças entre as mulheres.⁶⁶ Essas evidências apontam para a necessidade de concentrar os PFFs no combate à discriminação no local de trabalho, tanto para homens quanto para mulheres, como uma característica primária do projeto, a fim de garantir a aceitação e o impacto sobre o empoderamento das mulheres. Isso é especialmente crítico se houver qualquer efeito dessas PFFs para reduzir a carga desproporcional de cuidado às mulheres, e levar à redistribuição de cuidados de mulheres para homens, a fim de transformar as relações de gênero.

Conclusões e recomendações

Pode ser visto na discussão acima que existe uma grande variação em PFFs em todo o mundo, portanto, seus impactos no empoderamento econômico das mulheres são igualmente variados. A falta de cobertura é uma questão importante para os PFFs, deixando um grande número de mulheres incapazes de acessar qualquer uma dessas políticas - seja por meio de provisionamento do setor público ou privado. Enquanto os países do Norte Global são os líderes na cobertura de serviços, finanças e políticas relacionadas ao tempo, o progresso entre esses países também é irregular. Além disso, existem muitas lacunas entre as disposições legais e a implementação efetiva dessas disposições. Embora as políticas relacionadas com o tempo sejam importantes, as PFFs precisam considerar melhorias significativas nas políticas relacionadas a serviços e finanças - especialmente para o impacto sobre famílias de baixa renda e trabalhadores do setor informal. Tem sido demonstrado que as licenças de maternidade ou parentais são mais eficazes quando são oferecidas em conjunto com serviços de assistência infantil de alta qualidade, adequados e acessíveis. Disposições legais geralmente cobrem apenas trabalhadores do setor formal ou trabalhadores altamente qualificados, enquanto está bem documentado que as mulheres estão concentradas em empregos no setor informal e em empregos de baixa qualificação. Os cuidados infantis privados continuam caro e restringe as mulheres de famílias de baixa renda de se engajarem na economia paga. Finalmente, os requisitos para PFFs liderados pelo empregador e financiados pelo empregador (especialmente no Sul Global) pressionam as PME e restringem ainda mais a cobertura, como coloca o ônus sobre o setor privado em vez de enfatizar a assistência infantil como um bem público. Isso destaca a necessidade de os governos intervirem para cobrir a força de trabalho de baixa renda e baixa qualificação com serviços de qualidade e apoio financeiro, e também reforça o papel do Estado na regulamentação e no monitoramento dos empregadores.

Além disso, este resumo mostrou que os PFFs ainda não se concentraram em mudanças transformadoras de gênero. A maioria das políticas ainda tem um enfoque maternalista, que serve para reforçar as divisões de gênero no trabalho dentro de casa e no local de trabalho. Além disso, muitas políticas são estruturadas para a norma de família nuclear heteronormativa, que não reflete a realidade de outras estruturas familiares mutáveis no Sul Global. As próprias feministas são às vezes divididas em suas

próprias preferências políticas: algumas defendem a licença maternidade prolongada, algumas preferindo a licença parental.⁶⁷ É importante não perder a ênfase em um para o outro. As mulheres têm uma proporção desproporcional de papéis de trabalho não remunerados, que surgem de normas sociais dominantes em relação à divisão de papéis por gênero. Isso, por sua vez, afeta as taxas de participação das mulheres na força de trabalho, assim como a natureza das mulheres na participação na economia de mercado e suas experiências nele. O trabalho a tempo parcial e flexível, em locais mais próximos de casa, é preferido pelas mulheres - afetando, assim, seu empoderamento geral. Isto é sentido de forma mais aguda entre as classes onde as mulheres capazes de dispor de ajuda doméstica barata e paga podem ter preocupações/apoios distintos a prescrições de políticas diferentes daquelas que não podem pagar por isso, ou são eles, trabalhadores domésticos ou prestadores de cuidados pagos. As PFFs têm um papel crítico no combate a essas cadeias múltiplas e interligadas de desvantagens que as mulheres enfrentam, a fim de garantir o empoderamento econômico das mulheres. As PFFs podem levar em conta os diferentes papéis e necessidades das mulheres - não apenas como trabalhadores, mas também como cuidadores e como portadores de direitos,⁶⁸ através da mudança para abordagens mais transformadoras de gênero.

Isto pode ser feito se **Políticas Pró-Família:**

- Conta com uma variedade de formas familiares e situações de trabalho não padronizadas ao projetar PFFs - especialmente abrangendo migrantes e trabalhadores domésticos;
- Considera a gama de papéis que as mulheres desempenham como trabalhadores e cuidadores - e a natureza entrelaçada desses papéis, tanto dentro da família quanto no local de trabalho.
- Projeta um pacote holístico e equilibrado de políticas relacionadas com o tempo, relacionadas a serviços e financeiras para prover um provisionamento adequado, ao invés de privilegiar provisões relacionadas com o tempo que sejam fáceis de implementar, mas que não consigam resolver os desequilíbrios no local de trabalho ou dentro de casa.
- Promove uma cultura de trabalho pró-família, incluindo horários de trabalho regulamentados e flexíveis para mulheres e homens;

- Fornece serviços de boa qualidade, econômicos e acessíveis, tais como assistência infantil - isso é muito importante em sua aceitação e uso;
- Assegura a aceitação de PFFs pelos homens, de modo que o trabalho de assistência infantil não remunerado possa ser redistribuído dentro das famílias.
- Fornece apoio financeiro adequado a todos os tipos de trabalhadores e a todos os tipos de famílias - incluindo benefícios de seguridade social, como licenças para famílias e crianças, e medidas de alívio de impostos. Isso pode garantir uma redistribuição do trabalho de assistência infantil não remunerado das famílias para o mercado e para o Estado, o que seria um pré-requisito essencial para o empoderamento econômico das mulheres.
- Considerar políticas de licença para cuidar de outros membros da família (cuidados de longo prazo e de emergência), juntamente com a assistência infantil.
- Fazer provisões para apoiar as PME no fornecimento de PFFs, bem como regulamentar as grandes empresas, de modo que os benefícios do PFF não dependam do período de tempo do trabalhador em um empregador, da formalidade do emprego ou do tamanho da empresa.
- Não desencorajar provisões de assistência infantil em favor de transferências monetárias, ou vice-versa. Ambos são componentes essenciais da proteção social para as famílias. Os serviços públicos devem ser encontrados como um complemento aos esforços do setor privado.

Especificamente, os **governos** precisariam:

- Instituir fontes financiadas publicamente para PFFs⁶⁹ - isto é crítico para a sua implementação. Embora um pacote integral de PFFs possa parecer “caro”, reconhecer as crianças como um bem público e reconhecer o trabalho de cuidado como fundamental para a vida é de vital importância para distribuir socialmente os custos desse cuidado entre os intervenientes do Estado, mercado, comunidade e família.
- Melhorar a implementação de PFFs existentes através do monitoramento e avaliação desses efeitos contra o empoderamento econômico das mulheres e a igualdade de gênero.
- Assegurar que os PFFs cubram todos os pais, independentemente do seu status de trabalho ou tipos de trabalho que eles façam e promovam o acesso a horários de trabalho flexíveis e regulamentados e oportunidades de tempo parcial.
- Incentivar a formalização de contratos de trabalho e a desaceleração em direção ao aumento da precarização e precariedade dos trabalhadores.
- Incluir o bem-estar e a produtividade de seus funcionários na análise de custo-benefício de PFFs, não apenas em lucros financeiros.
- Oferecer segurança no emprego e incentivar a adoção do PFF, especialmente para homens
- Criar um ambiente livre de discriminação - através da consciencialização dos direitos, do reconhecimento do cuidado como uma forma de trabalho valorizada e permitindo que os trabalhadores (tanto mulheres como homens) encontrem um equilíbrio entre o trabalho remunerado e as funções de cuidados.

Notas finais

1. Chopra, Deepta, & Elena Zambelli., 'No Time to Rest: Women's Lived Experiences of Balancing Paid Work and Unpaid Care Work', IDS, 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', Institute of Development Studies, Brighton, UK, 2008, <<https://www.ids.ac.uk/files/dmfile/conceptualisingempowermentpaperforPOVNET.pdf>>.
3. Elson, Diane, 'Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to close the gender gap', New Labor Forum, vol. 26, no. 2, 2017 pp.52–61, <<https://doi.org/10.1177/1095796017700135>>.
4. Os dados sobre FFPs de 78 países foram compilados a partir de uma análise documental de várias fontes, uma vez que nenhum relatório capta as várias políticas relacionadas a tempo, serviço e finanças. (Blum, S., et al, '14th International Review of Leave Policies and Related Research', 2018, p. 449; GIFA, & IBFAN. 'Legislation on Maternity Protection in Countries belonging to the Americas', 2015, <<https://www.gifa.org/wp-content/uploads/2017/01/xx-Americas-MP-Lawsxx.pdf>>. A ausência de dados abrangentes foi particularmente dificuldade em escrever este resumo de evidência.
5. Apenas dois países (a República da Coreia e o Reino Unido) têm disposições para tornar a licença dos empregados mais econômico para as pequenas empresas; Raub, Amy, et al., 'Paid Parental Leave: A detailed look at approaches across OECD countries', World Policy Analysis Center, 2018, pp. 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', Development and Change, Forthcoming, 2019.
7. International Finance Corporation, Tackling Childcare, IFC, World Bank Group, 2017.
8. Jain, Monica, 'Public Pre-Schooling and Maternal Labour Force Participation in Rural India', Oxford Development Studies, vol. 44, no. 2, 2016, pp. 246–263, <<https://doi.org/10.1080/13600818.2015.1082998>>.
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', UN Women, July 2015, <<https://doi.org/10.18356/60af59b4-en>>.
10. Chopra, Deepta, et al., 'A feminist political economy analysis of public policies related to care: A thematic review', Evidence Report No 9., 2013.
11. Samman, Emma, et al., 'Women's Work: Mothers, children and the global childcare crisis', Overseas Development Institute, 2016.
12. Não foram encontrados dados ligando PFFs e empoderamento econômico das mulheres - apontando também para a falta de avaliações de PFFs sobre o empoderamento econômico das mulheres de maneira abrangente.
13. Averett, Susan L., et al., 'Tax Credits, Labor Supply, and Child Care.' Review of Economics and Statistics, vol. 79, no. 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', Journal of Political Economy, vol. 116, no. 4, 2008, pp. 709–745, <<https://www.nber.org/papers/w11832>>.
15. Cascio, Elizabeth U., 'Maternal Labor Supply and the Introduction of Kindergartens into American Public Schools,' The Journal of Human Resources, vol. 44, no. 1, 2009, pp. 140–170.
16. Gelbach, Jonah B. 'Public Schooling for Young Children and Maternal Labor Supply', American Economic Review, vol. 92, no. 1, 2002, pp.307–322, <<https://doi.org/10.1257/000282802760015748>>.
17. Lefebvre, Pierre and Merrigan, Philip, 'Child-Care Policy and the Labor Supply of Mothers with Young Children: A natural experiment from Canada', Journal of Labor Economics, vol. 26 no. 3, 2008, pp. 519–548.
18. Borck, Rainald, 'Adieu Rabenmutter—culture, fertility, female labour supply, the gender wage gap and childcare', Journal of Population Economics, vol. 27, no. 3, 2014, pp. 739–765, <<https://doi.org/10.1007/s00148-013-0499-z>>.
19. Givord, Pauline, and Marbot, Claire 'Does the Cost of Child Care affect Female Labor Market Participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies', Labour Economics vol. 36, 2015, pp. 99–111, <<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.07.003>>.
20. Hegewisch, Ariane and Gornick, Janet C., 'The Impact of Family Friendly Policies on Women's Employment: A review of research from OECD Countries', Community, Work and Family, vol. 14, no. 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', Working Paper No. 376, OECD Economics Department, 2003, <<https://doi.org/10.1787/082872464507>>.
22. Nollenberger, Natalia, and Rodríguez-Planas, Núria, 'Full-Time Universal Childcare in a Context of Low Maternal Employment: Quasi-experimental evidence from Spain', Labour Economics, vol. 36, 2015, pp. 124–136.
23. Olivetti, Claudia and Petrongolo, Barbara, 'The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a century of legislation in high-income countries', Journal of Economic Perspectives, vol 31, no. 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,' OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no. 145, 2013, <<https://doi.org/10.1787/5k46civrngms6-en>>.
25. Attanasio, Orazio, and Vera-Hernandez, Marcos, 'Medium- and Long Run Effects of Nutrition and Child Care: Evaluation of a community nursery programme in rural Colombia', Institute for Fiscal Studies, November 2004, p. 97, <<http://discoversy.ucl.ac.uk/14749/1/14749.pdf>>.
26. Berlinski, Samuel, and Galiani, Sebastian, 'The Effect of a Large Expansion of Pre-primary School Facilities on Pre-school Attendance and Maternal Employment', Labour Economics, vol 14, no. 3, June 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', World Bank, 2011. <http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1104597464088/5984131302096012728/Pedro-Olin-to_access_to_free_childcare.pdf>.
28. Martínez A., Claudia and Peticarà, Marvella, 'Childcare Effects on Maternal Employment: Evidence from Chile', Journal of Development Economics, vol. 126, May 2017, pp. 127–137. <<https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2017.01.001>>.
29. Mateo Díaz, Mercedes, and Rodríguez-Chamussy, Lourdes, 'Childcare and Women's Labor Participation: Evidence for Latin

- America and the Caribbean, no. IDB-TN-586', In-ter-American Development Bank, 2013.
30. Quisumbing, Agnes R., et al, 'Maquiladoras and Market Mamas: Women's work and childcare in Guatemala City and Accra', *The Journal of Development Studies*, vol 43, no. 3, 2007, pp. 420–455.
 31. Jain, Monica, 'Public Pre-Schooling and Maternal Labour Force Participation in Rural India', *Oxford Development Studies*, vol. 44, no. 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', *BMC Public Health*, vol. 16, no. 1, December 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', World Bank, 2011. <http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1104597464088/5984131302096012728/Pedro-Olin-to_access_to_free_childcare.pdf>.
 35. Jain, Monica, 'Public Pre-Schooling and Maternal Labour Force Participation in Rural India', *Oxford Development Studies*, vol. 44, no. 2, 2016, pp. 246–263, <<https://doi.org/10.1080/13600818.2015.1082998>>.
 36. Nakazato, Hideki, et al., 'Japan Country Note,' *International Review of Leave Policies and Research*, 2018. <http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/>.
 37. Bergmann, Barbara R., 'Long Leaves, Child Well-Being and Gender Equality', *Politics & Society*, vol. 36, no. 3, 2008, pp. 350–359, <<https://doi.org/10.1177/0032329208320564>>.
 38. Daly, Mary and Rush, Michael, 'Ireland Country Note', *International Review of Leave Policies and Research*, April 2018.
 39. Cattan, Sarah and Brewer, Mike, 'Universal Pre-School and Labor Supply of Mothers.' *Institute for Fiscal Studies*, vol. 15, June 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', Working Paper No. 384, In-ter-American Development Bank, 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', 2000.
 42. Chopra, Deepta, et al., 'A feminist political economy analysis of public policies related to care: A thematic review', *Evidence Report No 9.*, 2013.
 43. Molyneux, Maxine and Thomson, Marilyn, 'Cash Transfers, Gender Equity and Women's Empowerment in Peru, Ecuador and Bolivia', *Gender & Development*, vol. 19, no. 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', Overseas Development Institute, 2016.
 45. Chopra, Deepta, et al., 'A feminist political economy analysis of public policies related to care: A thematic review', *Evidence Report No 9.*, 2013.
 46. Chopra, Deepta and Zambelli, Elena, 'No Time to Rest: Women's Lived Experiences of Balancing Paid Work and Unpaid Care Work', IDS, Brighton, November 2017.
 47. Ibid.
 48. Ibid.
 49. Ibid.
 50. Stunting effects on career advancement and wage depression (Jang, Zippay and Park, 2016); pay gap between mothers and non-mothers, which becomes larger with having more than one child (Grimshaw, D. & Rubery, J. 'The Motherhood Pay Gap : A review of the issues, theory and international evidence', *Conditions of Work and Employment*, series no. 57, International Labour Office, Geneva, 2015, pp. 82.); there is a causal, negative relationship between family size and female earnings (Agüero, J. M., M. Marks and N. Raykar, 'The Wage Penalty for Motherhood in Developing Countries', University of California, Riverside, 2012, p. 44.); and interrupted career trajectories have consequences for old-age pensions and other social security benefits (Samman, E., et al., 'Women's Work: Mothers, children and the global childcare crisis', Overseas Development Institute, 2016). Paid leave expansions of more than one year have adverse impacts on mothers' wages for up to 8–10 years after birth (Raub, A., et al., 'Paid Parental Leave: A detailed look at approaches across OECD countries', World Policy Analysis Center, 2018, pp. 82).
 51. Budig, Michelle J., et al., 'The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes', *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol 19, no. 2, 2012, pp. 163–193, <<https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>>.
 52. Ciabattari, Teresa, 'Single Mothers, Social Capital, and Work-Family Conflict', *Journal of Family Issues*, vol. 28, no. 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', *International Social Work*, vol. 59, no. 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', *Economic Development and Cultural Change*, vol. 53, no. 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', *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 20, no. 1, 2013, pp. 1–40, <<https://doi.org/10.1093/sp/jxs028>>.
 56. Ibid.
 57. Htun, Mala, and Weldon, Laurel S., 'Class Politics', *The Logics of Gender Justice: State Action on Women's Rights Around the World*, 1st ed., February 2018, <<https://doi.org/10.1017/9781108277891>>.
 58. Deahl, Jessica, 'Countries Around the World Beat the U.S. on Paid Parental Leave', October 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, and Rodríguez-Planas, Núria, 'Can Parents' Right to Work Part-Time Hurt Childbearing-Aged Women? A natural experiment with administrative data', *IZA DP No. 7509*, 2013.
 60. Chung, Heejung, 'Dualization and the Access to Occupational Family-Friendly Working-Time Arrangements Across Europe', *Social Policy & Administration*, vol. 52, no. 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', *Social Science & Medicine*, vol. 182, 2017, pp. 97–105.
 63. Ibid.
 64. Boyer, Danielle, and Fagnani, Jeanne, 'France Country Note', *International Review of Leave Policies and Research*, edited by Blum, S. et al, 2018.
 65. Castro-García, Carmen and Pazos-Moran, Maria, 'Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe', *Feminist Economics*, vol. 22, no. 3, 2016, pp. 51–73, <http://www.leave-network.org/lp_and_r_reports/>.

66. Ibid.
67. Blofield, Merike, et al., 'Are Governments Catching Up?: Work family policy and inequality in Latin America', UN Women, September 2015, <<https://doi.org/10.18356/ce-baec31-en>>.
68. Chopra and Ugalde 2019.
69. O recente relatório da Organização Internacional do Trabalho também destaca a importância do seguro social, benefícios universais e esquemas de assistência social que são financiados publicamente. (International Labour Organization, 'A Quantum leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All', International Labour Office, Geneva, 2019).



Publicado pela UNICEF
Early Childhood Development
3 United Nations Plaza
New York, NY 10017, USA

Para dados mais recentes, visite:
www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies

© Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF)
Julho de 2019