



unicef 
para cada criança



Políticas Pró-Família

Redesenhando o local de trabalho do futuro

Um resumo da política

Para as sociedades e economias prosperarem, os países e as empresas precisam apoiar os trabalhadores como famílias e pais, por meio de políticas pró-família, à medida que carregam e criam crianças desde a gravidez até a idade escolar. As políticas pró-família são definidas como aquelas políticas que ajudam a equilibrar e beneficiar tanto a vida profissional quanto a familiar que normalmente fornecem três tipos de recursos essenciais necessários aos pais e cuidadores de crianças pequenas: tempo, finanças e serviços. O investimento mútuo das famílias, empresas e do Estado nesta fase crítica da vida humana estabelece as bases para o sucesso das crianças na escola, o sucesso dos adultos no trabalho, a capacidade das crianças e famílias de sair da pobreza e a saúde vitalícia.

Em 2018, 75% dos homens e 48% das mulheres estavam empregados ou procurando trabalho. Muitas mais mulheres trabalham no setor informal não contado, comércio, coleta de lixo, vendendo ou fazendo trabalhos de cuidados não remunerados em casa. Este trabalho os mantém ocupados em ou longe de casa. Para a maioria dos pais em todo o mundo - tanto pais

quanto mães - as políticas de emprego, cobrindo tanto o setor formal quanto o informal e as condições de trabalho, têm grande impacto no bem-estar de suas famílias. Este é especialmente o caso de trabalhadores em situação de vulnerabilidade e famílias de baixa renda, onde as crianças podem estar em risco particular de serem privadas de direitos básicos e acesso a serviços essenciais. Um melhor atendimento a crianças pequenas, possibilitado por condições de apoio no trabalho, não é apenas do interesse de crianças pequenas e famílias, também traz benefícios para as empresas, através de vários indicadores de produtividade dos trabalhadores, ganhos, igualdade de gênero, crescimento de negócios, valor de marca, recrutamento e retenção de talentos e melhor saúde, engajamento e moral dos funcionários. Essas políticas também são significativas para um crescimento econômico e social equitativo melhorado nos países.

No entanto, as políticas pró-família, como a licença parental paga, as pausas para amamentar, os cuidados infantis de qualidade e os benefícios para crianças, ainda não são uma realidade para a maioria dos pais ao redor do mundo. Muitas crianças em países de baixa e média renda não

QUATRO MUDANÇAS TRANSFORMADORAS NO

Da licença de maternidade à licença parental

Da infraestrutura para as pessoas

Do indivíduo à corresponsabilidade

Da redução do estresse parental ao aprimoramento da

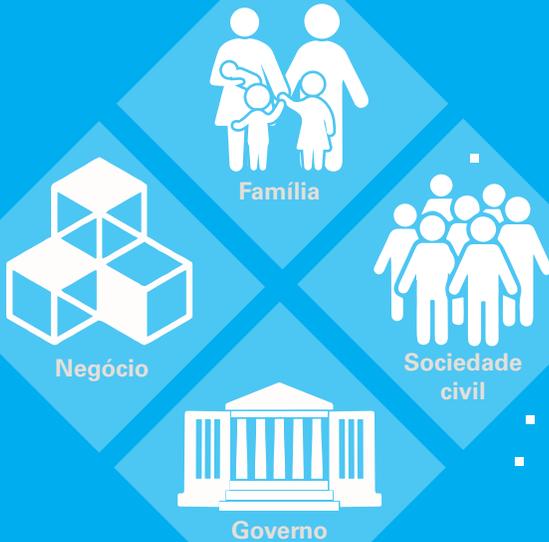
QUATRO CONJUNTOS DE POLÍTICAS

1. Licença parental paga para cuidar de crianças peço

2. Apoio a Amamentação

3. Assistência infantil econômico, acessível e de qua

4. Benefícios para crianças



têm assistência infantil e nutrição adequadas. Para resolver esta situação, pela primeira vez, agências das Nações Unidas, governos, o setor privado e sociedade civil estão se unindo em reconhecimento do valor compartilhado em assumir liderança e se comprometer com a realização de políticas pró-família no trabalho.

Cada um tem um papel importante a desempenhar, e através da colaboração, mais pode ser alcançado do que qualquer um dos jogadores sozinhos. Os governos estabelecem políticas orientadas pela evidência do que é do interesse de seus cidadãos e economias. O setor privado implementa políticas governamentais no local de trabalho, mas também inova e lidera quando há benefícios para sua empresa. Muitos governos e empresas já adotaram políticas e procedimentos pró-família, com a licença de maternidade e a licença de paternidade cada vez maior, sendo bons exemplos. No entanto, as mudanças não são rápidas ou substanciais o suficiente para lidar com o equilíbrio que os trabalhadores buscam alcançar entre o trabalho e a família. A crise global na assistência infantil e a evidência dos benefícios de políticas pró-família exigem uma voz coletiva, ação urgente, maior investimento, adoção universal e conformidade na implementação como uma prioridade.

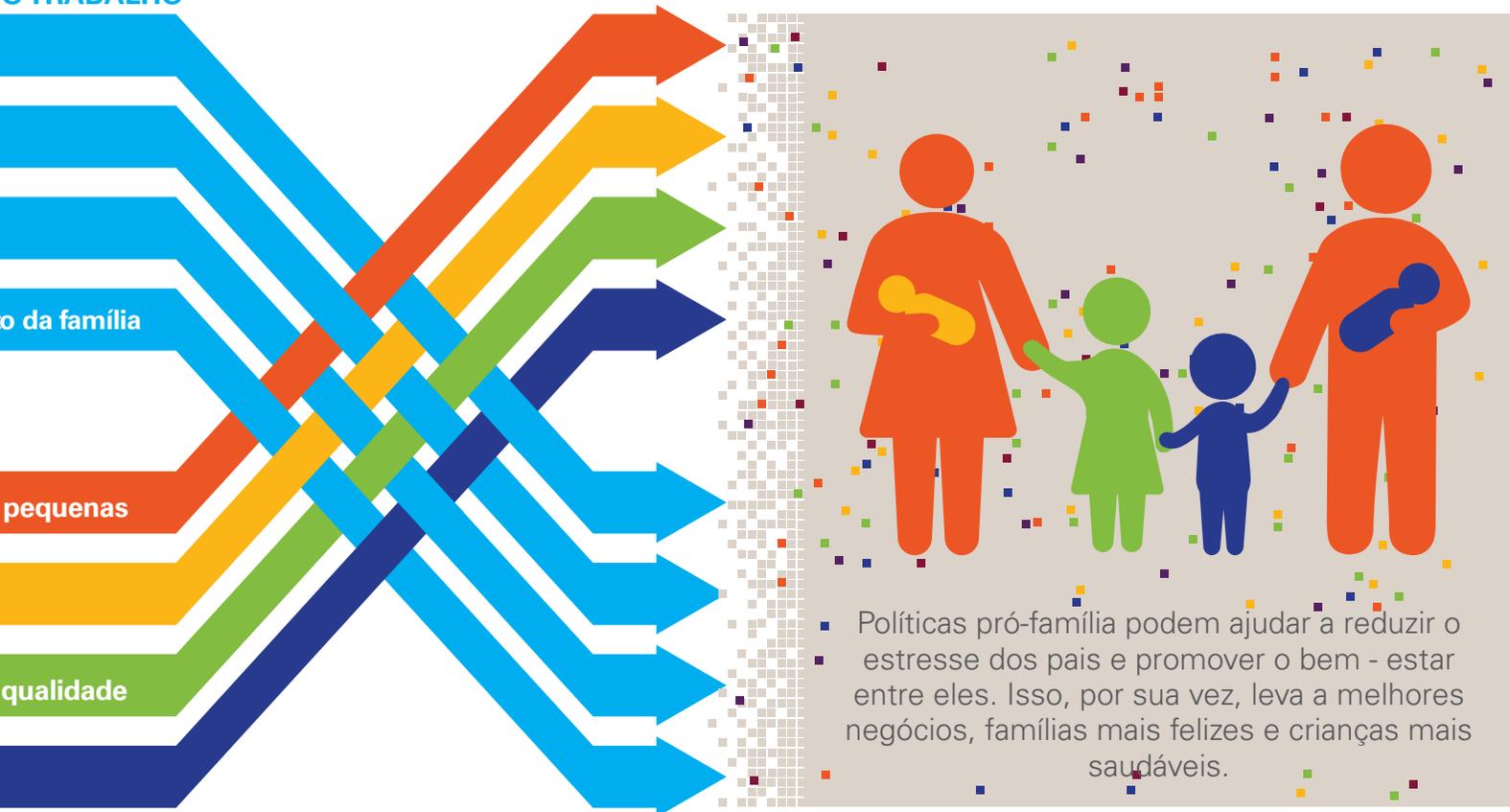
Este sumário de políticas baseia-se nas evidências substanciais sobre os benefícios para a saúde, educação e

economia de políticas pró-família para recomendar quatro mudanças transformadoras nos locais de trabalho:

- Da licença de 'maternidade' a 'paternidade': O tempo e o apoio para todos os principais cuidadores são importantes para o desenvolvimento das crianças pequenas.
- Da "infraestrutura" às "pessoas": essas políticas devem ir além das mudanças de infraestrutura, como condições de trabalho mais seguras e salas de amamentação, para uma abordagem reforçada de investimento nas famílias, para que possam proporcionar tempo e apoio a seus filhos pequenos.
- De "indivíduo" a "corresponsabilidade": também é crucial passar de considerar o equilíbrio entre trabalho e família como um assunto individual para uma responsabilidade compartilhada de governos, empregadores do setor privado e famílias.
- De "redução do estresse parental" para "melhorar o bem-estar da família": As estruturas sociais e o ambiente de trabalho têm mostrado afetar os estresses associados à criação. Políticas pró-família podem ajudar a reduzir o estresse dos pais e promover o bem-estar entre eles. Isso, por sua vez, leva a melhores negócios, famílias mais felizes e crianças mais saudáveis.

As recomendações apresentadas neste sumário de políticas são apoiadas por informações de última geração

O TRABALHO



de seis resumos de evidências. As recomendações abrangem quatro conjuntos de políticas eficazes que abrangem a gravidez para quando as crianças iniciam a escolarização formal. Essas políticas ajudam a atender às necessidades dos pais e das famílias em termos de tempo, recursos e serviços adequados para cuidar de seus filhos pequenos, cumprindo suas obrigações de trabalho, permanecendo em seus empregos e melhorando/desbloqueando suas habilidades e produtividade. Este sumário também destaca os poderosos papéis que governos, empregadores e sociedade civil, juntos podem desempenhar na defesa e implementação de políticas pró-família, a fim de colher os retornos que esses investimentos têm no desenvolvimento humano e econômico.

Os quatro conjuntos de políticas são:

1. Licença paga suficiente para todos os pais e responsáveis, nas economias formal e informal, para atender às necessidades de seus filhos pequenos. Isso inclui a licença de maternidade, paternidade e parental paga e licença para cuidar de crianças pequenas doentes.
2. Apoiar a capacidade das mães de amamentar exclusivamente por seis meses, conforme recomendado pelos padrões globais endossados, e continuar amamentando pelo tempo que escolherem.
3. Garantir que todas as crianças tenham acesso a

assistência infantil econômica e de qualidade e a educação precoce.

4. Fornecer benefícios para crianças e salários adequados para ajudar as famílias a proverem crianças pequenas.

Concluindo, para serem eficazes, as políticas voltadas para a família precisam ser concebidas como um pacote holístico e equilibrado de políticas relacionadas a tempo, relacionadas a serviços e a políticas financeiras para fornecer provisões adequadas, não apenas o tempo. As políticas precisam acomodar uma variedade de formas familiares e situações de trabalho fora do padrão e considerar a variedade de papéis que as mulheres desempenham como trabalhadoras e cuidadoras. Quatro intervenientes-chave são necessários para promover políticas pró-família como quatro cantos de um diamante: o Estado, empresas, famílias e comunidades (incluindo a sociedade civil e organizações internacionais, sindicatos, organizações comunitárias, setor sem fins lucrativos e redes informais). Esse "diamante de cuidado" pode se reunir em uma abordagem integrada para políticas pró-família. As políticas pró-família não são apenas a coisa certa a fazer, mas também a coisa inteligente e justa.

1. Licença parental paga para cuidar de crianças pequenas

Política pró-família 1: Licença parental paga para cuidar de crianças pequenas

O que é isso?

Emprego protegido, licença remunerada de ausência para mulheres e homens trabalhadores, normalmente iniciada pouco antes da hora do parto (ou adoção em alguns países). Normalmente referida como licença de maternidade paga, licença de paternidade paga e licença parental.

Qual é a situação atual?

- Estimativas da Organização Internacional do Trabalho em 2014, indicaram que 830 milhões de mulheres trabalhadoras em todo o mundo não estavam adequadamente cobertas pela proteção da maternidade, incluindo a licença maternidade. Quase dois terços das crianças do mundo com menos de um ano - quase 90 milhões - vivem em países onde seus pais não têm direito por lei a um único dia de licença de paternidade paga, segundo uma nova análise do UNICEF.

Importância para a saúde e desenvolvimento de crianças e pais

A licença parental paga garante aos pais o tempo necessário para se relacionar com seus filhos pequenos, sejam eles nascidos ou adotados, e para atender às necessidades críticas de saúde, nutricionais e de desenvolvimento das crianças.

- As taxas de mortalidade infantil caem em aproximadamente 3% nos países de alta renda, embora as taxas de mortalidade infantil já possam ser baixas em vários desses países. Nos países de renda baixa e média, constatou-se que um aumento de um mês na licença maternidade remunerada reduziu as taxas de mortalidade infantil em 13%.
- As mulheres são significativamente mais propensas a iniciar imediatamente a amamentação, a amamentar exclusivamente nos primeiros seis meses e a amamentar por períodos mais longos. Um aumento de um mês na licença parental paga para as mães leva a um aumento de mais de dois meses na duração da amamentação.
- Os bebês são significativamente menos propensos a ter diarreia sanguinolenta e significativamente mais propensos a ter imunizações programadas. Um aumento de um mês na licença maternidade paga, leva a uma redução de 35% na diarreia sanguinolenta.
- Dar aos pais a oportunidade de se relacionar com seus filhos nessa fase crítica da vida de uma criança garante cuidados preventivos essenciais e um desenvolvimento saudável na infância e durante toda a vida. Nutrir as interações entre pais e filhos no início da vida influencia o desenvolvimento saudável durante toda a infância e até a idade adulta.
- Os pais que tiram licença de paternidade estão mais envolvidos no cuidado precoce da criança, compartilham o trabalho doméstico de forma mais igualitária e podem apoiar o aleitamento materno - o que ajuda a reduzir a depressão pós-parto.

Todos esses fatores beneficiam o desenvolvimento saudável da criança, o bem-estar dos pais, maior igualdade de gênero na tomada de decisões no lar, maior igualdade de gênero na força de trabalho e maiores oportunidades econômicas de longo prazo para mulheres e famílias.

Importância para a renda familiar, empoderamento das mulheres, negócios e crescimento econômico.

- Os benefícios econômicos para a licença parental paga são substanciais e se acumulam para famílias, empresas e países
- As famílias se beneficiam ao não perder renda em um momento crítico em que seus bebês nascem ou são adotados e as necessidades das famílias aumentam. A licença parental remunerada tem efeitos positivos de curto e longo prazo na renda familiar. Em países de alta renda, cada semana adicional de licença parental paga está associada a uma chance 4,2% menor de mães solteiras que vivem na pobreza.
 - O avanço das mulheres na força de trabalho é fortalecido, trazendo benefícios positivos para as mulheres, seus empregadores, a renda da mulher e da família. A licença de maternidade paga pode aumentar o salário das mulheres de 1 a 5 anos após o nascimento da criança.
 - O aumento da participação da força de trabalho contribui para reduzir as taxas de rotatividade entre os novos pais que beneficiam os negócios por meio de menor rotatividade, menores custos de recrutamento, treinamento e retenção da maior produtividade de funcionários experientes
 - A participação igualitária das mulheres na força de trabalho adicionaria US\$12 trilhões à economia global até 2025. Para os países que adotaram essas políticas nas últimas décadas, o aumento do emprego feminino impulsionou o crescimento do Produto Interno Bruto per capita entre 10% e 20%.
 - Em geral, o acesso à licença está associado ao aumento do emprego e ganhos para as mães. Por exemplo, dados recentes dos Estados Unidos indicam que com a licença, os salários das mães aumentaram 10% para 17% e o número de horas e semanas trabalhadas também aumentou. Como resultado do aumento da retenção de emprego e da vinculação à força de trabalho, as férias pagas podem reduzir a necessidade das famílias de assistência pública. Os dados indicam que as mulheres que não têm licença remunerada são menos propensas a voltar ao trabalho, o que leva a maiores custos de recrutamento e treinamento para os empregadores.

Importância da licença paga para cuidar de crianças doentes
O cuidado parental é crucial quando as crianças ficam doentes. Os ambientes de assistência infantil não são projetados para cuidar de crianças doentes. Eles não têm nem o pessoal, nem a capacidade de impedir a propagação de doenças infecciosas comuns. Como resultado, é crucial que os pais possam tirar licença paga para cuidar de crianças doentes. Em todo o mundo, 119 países conceberam formas de garantir a licença do trabalho quando as crianças estão doentes. Isso desempenha um papel extremamente importante no cuidado de crianças doentes, aliviando a ansiedade dos pais em



2. Apoiar a Amamentação

relação à criança e ao trabalho e garantindo que os pais não percam o trabalho como resultado de cuidar de uma criança doente.

Recomendações para governos e empresas

1. Os governos devem estabelecer, implementar e monitorar uma política nacional de licença parental paga, que garanta a licença paga para ambos os pais. Tanto os governos como as empresas devem garantir que a licença parental paga seja implementada e devem defender a licença paternidade como algo igualmente importante como a licença maternidade paga. Devem fornecer garantias de licença paternidade paga, além da licença maternidade, e ambas devem, em conjunto, garantir a proteção do emprego e promover a aceitação da licença parental por homens.
2. Tanto os governos como as empresas devem garantir pelo menos 18 semanas de licença de maternidade remunerada e pelo menos 16 meses de licença de maternidade, paternidade e licença parental, após o nascimento do filho. A licença parental paga deve ter duração suficiente para proporcionar cuidados parentais até que haja disponibilidade de cuidados infantis acessíveis e de qualidade. Ambos os governos e empresas devem se esforçar para fornecer licença combinada para os pais de pelo menos nove meses, após o nascimento da criança.
3. As empresas e os governos devem trabalhar juntos para criar mecanismos que garantam que a licença parental remunerada seja disponibilizada às mulheres, tanto nas economias formais quanto nas informais. Essa licença deve ser fornecida por meio de seguro social ou outro sistema disponível para todas as mulheres, independentemente de terem um empregador do setor formal. Tanto os governos como as empresas devem garantir que a licença seja paga a uma taxa suficiente para tornar viável a tomada de todos os pais para atender às necessidades de suas famílias.
4. Tanto os governos como as empresas devem proibir a discriminação com base na gravidez, no estado civil ou familiar e na licença associada à responsabilidade familiar. Eles devem efetivamente aplicar essas proteções e colaborar para fornecer treinamento aos gerentes e funcionários em relação ao valor da retenção e produtividade dos funcionários, resultante da licença parental e licença para cuidar de crianças doentes.
5. Tanto os governos quanto as empresas devem fornecer aos pais, licença remunerada para cuidar de crianças doentes e implementar a licença especificamente para o atendimento das necessidades de saúde de uma criança. As empresas devem reforçar esses esforços na licença parental, gerar evidências sobre seus benefícios e conscientizar os parceiros de negócios, funcionários, consumidores e o público em geral.

Política Pró-Família 2: Apoiar a Amamentação

O que é isso?

A amamentação remunerada, as interrupções da lactação durante o horário de trabalho para acomodar a amamentação ou

a expressão do leite materno no trabalho e um ambiente de apoio à amamentação (incluindo instalações adequadas) permitem que as mães continuem amamentando de forma exclusiva ou gratuita após retornarem ao trabalho.

Qual é a situação atual?

Apenas 40 por cento das crianças com menos de seis meses de idade são exclusivamente amamentadas conforme recomendado, muito abaixo da meta de 70 por cento em 2030. O ambiente de trabalho representa uma barreira substancial para continuar a amamentação entre as famílias que desejam amamentar. A maioria dos países recomenda que os empregadores forneçam espaço e pausas pagas dentro do dia de trabalho para amamentação, mas 16% ainda não têm quaisquer requisitos estatutários para isso.

Importância para a saúde e desenvolvimento de crianças e pais

- A amamentação confere benefícios notáveis à saúde infantil e materna. Há fortes evidências de que o aleitamento materno contribui para taxas mais baixas de doenças infantis agudas e crônicas, bem como melhores resultados cognitivos e educacionais. Com o aumento adequado da amamentação para níveis recomendados, mais de 820,000 vidas de crianças menores de 5 anos de idade poderiam ser salvas.
- Os benefícios para a saúde materna também são substanciais, incluindo taxas mais baixas de depressão pós-parto, melhoria da saúde física e redução do risco de câncer de mama ao longo da vida. Com o aumento adequado da amamentação para os níveis recomendados, mais de 20,000 casos de câncer de mama poderiam ser evitados.
- Embora os benefícios da amamentação sejam maiores em ambientes de baixa renda, os benefícios são poderosos em todos os contextos e ocorrem como resultado da proteção imunológica, do metabolismo saudável e da segurança psicológica precoce.

Como resultado desses benefícios que salvam vidas e mudam vidas, a Organização Mundial de Saúde, UNICEF e outros recomendam que as mães iniciem a amamentação até uma hora após o nascimento e que bebês sejam amamentados exclusivamente nos primeiros seis meses de vida, com amamentação contínua, combinado com outras fontes alimentares, a partir dos seis meses.

Importância para o empoderamento das mulheres, empresas e economia

- A provisão de licença maternidade paga aumenta a probabilidade de que as mulheres iniciem a amamentação precocemente e a continuação da amamentação exclusiva aumenta substancialmente. Mulheres com seis meses ou mais de licença maternidade têm pelo menos 30% mais chances de manter qualquer amamentação, por pelo menos os primeiros seis meses de vida do bebê.
- Espaço confortável para o bombeamento quando as crianças não estão próximas e espaço para a amamentação quando as



3. Acessível, Cuidados inantis acessíveis e de qualidade

crianças estão próximas, espaço de armazenamento para leite expresso e intervalos do trabalho para extrair o leite materno, gerando um retorno de investimento de 3 para 1 devido à redução da rotatividade e aumento da retenção de funcionários, ausências reduzidas relacionadas à doença infantil.

- As práticas ideais de amamentação produzem benefícios sociais através da redução dos custos de saúde de US\$300 bilhões e um retorno estimado de US\$35 a US\$1 sobre o investimento.

Recomendações para governos e empresas

1. Tanto os governos como as empresas devem fornecer pelo menos 18 semanas de licença de maternidade paga e pelo menos 6 meses de licença de maternidade, paternidade e licença parental², após o nascimento do filho. De acordo com a política nacional e de fora, as empresas devem garantir uma licença maternidade paga e pausas remuneradas de amamentação no trabalho para facilitar a capacidade das mães amamentarem pelo período de sua escolha.
2. Os governos devem aprovar e implementar leis que garantam intervalos de amamentação.
3. Os locais de trabalho devem fornecer espaço seguro, limpo, higiênico e culturalmente apropriado para as mulheres amamentarem e/ou expressarem leite e refrigeração para o armazenamento do leite expresso.
4. As empresas e os governos devem proibir a discriminação no local de trabalho com base na gravidez, amamentação ou status familiar. As empresas devem garantir o monitoramento da discriminação no local de trabalho.
5. Os líderes empresariais e suas redes devem liderar coalizões com governos e intervenientes da sociedade civil para aumentar a conscientização sobre os benefícios da amamentação e políticas pró-família para a saúde e o desenvolvimento das crianças.
6. Os empregadores devem fornecer treinamento aos gerentes sobre os benefícios da amamentação em termos de maior retenção de funcionários, menores custos de rotatividade, benefícios para a saúde da criança e da mãe e menor absenteísmo devido a doenças infantis. As empresas devem defender uma política governamental mais forte sobre o apoio à amamentação no local de trabalho.

Política Pró-Família 3: Acessível, Cuidados inantis acessíveis e de qualidade

O que é isso?

Acesso universal a assistência infantil de qualidade a partir do final da licença parental até a entrada das crianças no primeiro ano da escola, inclusive antes e depois dos cuidados com crianças pequenas e programas pré-primários.

Qual é a situação atual?

Embora muitos países europeus tenham assistência infantil quase universal, essa não é a situação em países de renda baixa e média

(e em alguns países de alta renda também). Quarenta por cento dos países do Sul Global que foram pesquisados não têm qualquer direito estatutário para serviços de cuidados infantis a serem oferecidos pelo Estado ou pelos empregadores.

Importância para a saúde e desenvolvimento de crianças e pais

- As crianças que recebem cuidados da primeira infância com carinho e qualidade são mais saudáveis, aprendem melhor e permanecem mais tempo na escola, têm maiores rendimentos quando adultos.
- A assistência à saúde acessível e de qualidade permite que os pais trabalhadores cumpram suas obrigações e aspirações de trabalho, além de serem produtivos no trabalho e serem os bons pais que desejam em casa.

Importância para o empoderamento das mulheres, empresas e economia

- A assistência infantil e horários flexíveis para pais com crianças pequenas estão associados a redução do estresse parental, absenteísmo e rotatividade de pessoal, bem como maior satisfação e comprometimento da equipe.
- O acolhimento de crianças a preços acessíveis, leva a um aumento da participação do trabalho das mulheres.
- Cuidados infantis de qualidade a preços acessíveis beneficiam a economia. Estima-se que o aumento do número de mulheres na força de trabalho aumentaria o produto interno bruto nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), por exemplo, em 12% até 2030.
- Os benefícios de melhorar o desenvolvimento da primeira infância, inclusive por meio de creches acessíveis de qualidade, resultem em um retorno de 7% do investimento para a sociedade, muitas vezes consideravelmente maior.

Recomendações para governos e empresas

1. Os governos devem iniciar e desenvolver políticas e planos nacionais transversais de desenvolvimento da primeira infância, em colaboração com as empresas e a sociedade civil, para atender às necessidades das famílias trabalhadoras nos setores formal e informal.
2. Os governos devem assegurar o acesso universal a assistência infantil de qualidade a partir do final da licença parental até a entrada das crianças no primeiro ano da escola, incluindo pré e pós-cuidados para crianças pequenas em programas pré-primários. Os governos devem alocar fundos públicos com o apoio do setor privado e de doadores, e subsidiar o fornecimento de serviços de cuidados infantis, em casa e em centros de instalações comunitárias. Tais esforços devem assegurar a inclusão total e o desenvolvimento de capacidades da força de trabalho de assistência infantil para atender às necessidades das crianças com deficiência.
3. Com base nas políticas do governo, as empresas devem avaliar as necessidades remanescentes de cuidado infantil, em colaboração com representantes dos trabalhadores e sindicatos, investir em soluções para atender a essas necessidades e,



4. Benefícios para crianças

quando apropriado, atender às necessidades remanescentes da comunidade.

4. Empregadores e sindicatos devem trabalhar juntos para garantir condições seguras de trabalho para mulheres grávidas e seus filhos, minimizar o trabalho em turnos e longas horas de trabalho imprevisíveis de pais com crianças pequenas e introduzir arranjos de trabalho flexíveis para permitir que os pais cuidem de seus filhos.
5. Os governos devem alocar fundos públicos e buscar o apoio do setor privado e de doadores para desenvolver a capacidade e a sustentabilidade da força de trabalho infantil.

Política Pró-Família 4: Benefícios para crianças

O que é isso?

Os benefícios para crianças são transferências regulares em dinheiro, fornecidas a um cuidador identificado de crianças que moram em uma jurisdição definida. Estes benefícios infantis devem fazer parte de um sistema de proteção social para crianças pequenas, incluindo o acesso a serviços sociais de qualidade.

Qual é a situação atual?

Uma análise recente indica que cerca de 35% dos lares recebem globalmente benefícios monetários para crianças/famílias, variando de 88% na Europa e na Ásia Central, a 28% na Ásia e no Pacífico e 16% na África. Isto significa que a maioria das crianças dos países mais pobres, que vivem nos agregados familiares mais pobres, ainda não se beneficiam de subsídios em dinheiro para apoiar o seu desenvolvimento.

Um salário digno ou um salário mínimo devem ser considerados como uma iniciativa política complementar para apoiar os pais que trabalham e suas famílias. Isto provou ser benéfico para sair da situação da pobreza e deve ser considerado como parte do pacote de políticas pró-família.

Importância para a saúde e desenvolvimento de crianças e pais

- Mostrou-se que os subsídios para crianças em muitas partes do mundo melhoram, entre outros, os cuidados com a gravidez, as imunizações infantis e melhoram a segurança alimentar.
- Os benefícios para crianças também melhoram a frequência educacional; por exemplo, a matrícula de meninas na escola e a transição da escola primária para a secundária.
- Descobriu-se que as famílias que recebem subsídios para crianças, como parte de um sistema de proteção social mais amplo, fazem investimentos e ganham acesso a mercados de trabalho que os ajudam a escapar da privação. Essas iniciativas aumentam a segurança alimentar das famílias com filhos pequenos, com benefícios futuros para a saúde, o bem-estar e a educação.

Importância para o empoderamento das mulheres, empresas e economia

- 250 milhões de crianças menores de cinco anos em países de

baixa e média renda correm o risco de não alcançar seu potencial de desenvolvimento devido à extrema pobreza e baixa estatura.

- Pesquisas do Banco Mundial em alguns países indicam que adultos que sofreram desnutrição na primeira infância perdem 12% dos ganhos potenciais devido à menor produtividade do trabalho.
- Os programas de proteção social, dos quais as subvenções para crianças muitas vezes são uma parte importante, também podem melhorar a resiliência macroeconômica, especialmente quando as famílias enfrentam desastres naturais e outros choques imprevistos.
- A maioria das mulheres trabalhadoras, especialmente no Sul Global (61% no total, 87% na África e 88% na Índia) - estão fora das intervenções de proteção da maternidade que impactam significativamente em sua capacidade de intervir em apoio aos resultados do DPI.

Recomendações para governos e empresas

1. Os governos devem adotar políticas para expandir rapidamente a cobertura do benefício em dinheiro para todas as crianças, começando com as crianças mais novas e trabalhando para a cobertura universal.
2. Os governos devem realizar análises para determinar os parâmetros ideais para a implementação efetiva, incluindo o valor por criança, as modalidades e operações para pagamento.
3. As empresas devem colaborar com os governos para garantir que as barreiras ao acesso sejam removidas para que todas as crianças, especialmente as mais vulneráveis, recebam o benefício. Os mais vulneráveis incluem frequentemente crianças que vivem em áreas rurais, estão doentes ou marginalizadas e cuidadores que podem estar menos informados sobre os seus direitos e procedimentos de acesso, ou menos capazes de ter acesso.
4. Os governos devem estabelecer salários mínimos em níveis adequados para sustentar as famílias. As empresas devem reforçar esses esforços, indo além da conformidade legal e prestando atenção especial às condições de trabalho e aos fortes salários das famílias em seus próprios locais de trabalho e em suas cadeias de fornecimento.
5. Os governos devem monitorar a implantação e o acesso aos benefícios para crianças, avaliar regularmente os impactos e fazer os ajustes necessários para maximizar os benefícios individuais e sociais.

1, 2. Os seis meses de licença remunerada são necessários para promover e apoiar a amamentação exclusiva.



COLABORADORES • Síntese: Co-presidentes Jody Heymann e Linda Richter • **Colaboradores Técnicos** Pia Britto; Chemba Raghavan; Erica Wong • **Amamentação:** Autores Michele Griswold e Aunchalee Palmquist, em colaboração com o Grupo de Trabalho de Revisão do Coletivo Global de Amamentação • **Colaboradores Técnicos** France Begin; Maaïke Arts; Irum Taqi • **Licença Parental:** Autores Alison Earle e Jody Heymann • **Gênero:** Autores Deepta Chopra e Meenakshi Krishnan • **Colaboradores Técnicos:** Shreyasi Jha; Lauren Rumble • **Assistência infantil:** Autores Emma Samman e Joan Lombardi • **Caso de Negócio:** Autores Subajini Jayasekaran, Ines Kämpfer, Christopher Kip e Berit Knaak • **Benefícios para crianças:** Autores Michael Samson • **Colaboradores Técnicos** David Stewart; Ian Orton •

Agradecimentos especiais aos colaboradores e participantes do “Conference of Thinkers: Exploring the Evidence on Family-Friendly Policies” realizada em 18 de abril de 2019, em Nova York. As discussões e orientações colaborativas resultantes da conferência levaram à formulação da síntese: Maaïke Arts, Laura Addati, France Begin, Beverly Bicaldo, Pia Britto, Deepta Chopra, Alison Earle, Nada Elattar, Charlotte Petri Gornitzka, Michele Griswold, Sofia Hedström de Leo, Jody Heymann, Init Hoxha, Shreyasi Jha, Ines Kämpfer, Christopher Kip, Meenakshi Krishnan, Joan Lombardi, Elizabeth Lule, Aida Manchanda, Radhika Mitter, Susanna Molander, Samantha Mort, Ana Nieto, Rudaba Z. Nasir, Chemba Raghavan, Laura B. Rawlings, Shahrashoub Razavi, Annika Rembe, Linda Richter, Nigel Rollins, Lauren Rumble, Emma Samman, Michael Samson, Aditi Shrikhande, David Stewart, Bengi Süllü, Irum Taqi, Cornelia Walther, Ann-Marie Wilcock, Erica Wong



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

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

© United Nations Children's Fund (UNICEF)
Julho 2019

Foto de capa: © UNICEF/UNI134957/Dormino
Foto da capa traseira: © UNICEF/UN0312679/Sokol

unicef  para cada criança

Visualização e Design de Informações: Adrián Cerezo