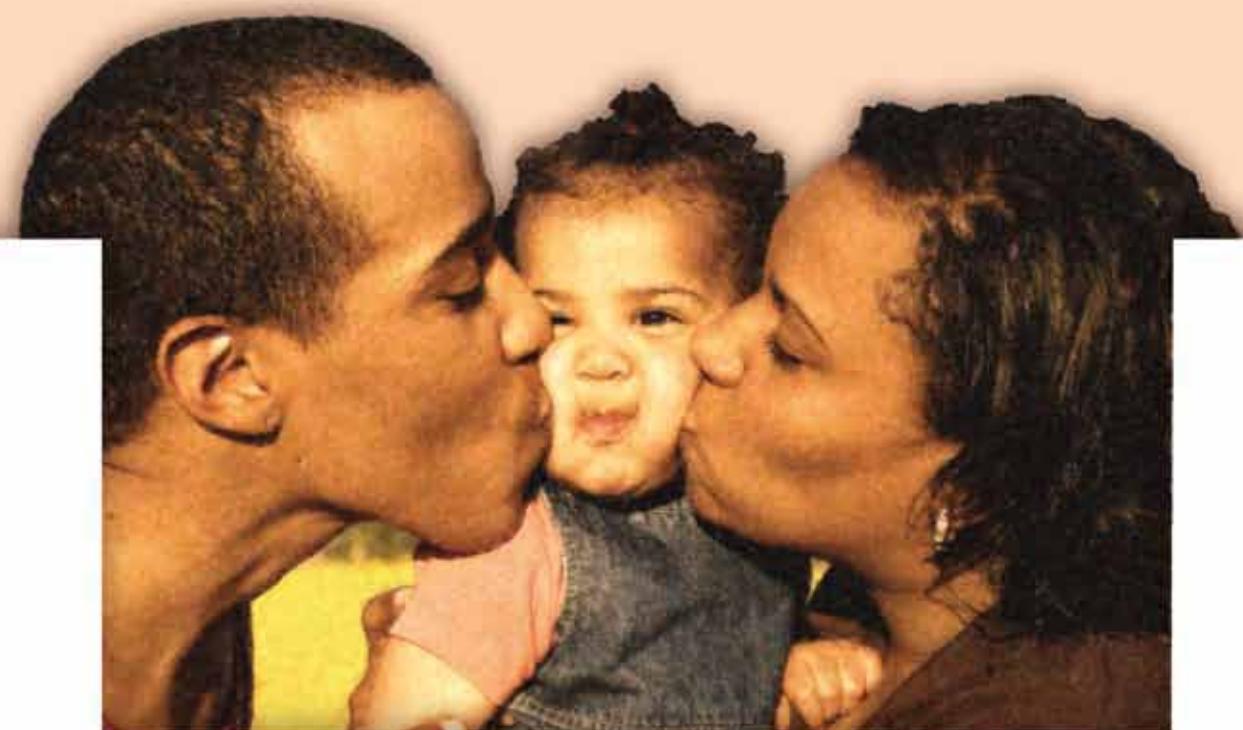




Organização
Internacional
do Trabalho



O Desafio do Equilíbrio entre
Trabalho, Família
e Vida Pessoal

El Desafío del Equilibrio entre Trabajo, Familia y Vida Personal

The Challenge of Work, Family and Personal Life Balance



Organizaçāo
Internacional
do Trabalho



O Desafio do Equilíbrio entre
Trabalho, Família
e Vida Pessoal

El Desafío del Equilibrio entre
Trabajo, Familia
y Vida Personal

The Challenge of
Work, Family
and Personal Life Balance

Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





O Desafio do Equilíbrio entre
Trabalho, Família
e Vida Pessoal



O tema da igualdade de gênero como parte da promoção do trabalho decente foi incluído como discussão geral na agenda da 98ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Genebra em junho de 2009. A contribuição da América Latina e o Caribe para este importante debate consiste em uma reflexão sobre o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal. Para isso, foi elaborado o Relatório Regional *Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*, em um trabalho conjunto entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que contou com contribuições substantivas dos diversos países da região. Esse Relatório visa também aprofundar a discussão das políticas e propostas definidas na Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, lançada pelo Diretor Geral da OIT em maio de 2006, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT, realizada em Brasília, e que tem entre suas metas aumentar em 10% as taxas de participação e ocupação das mulheres e reduzir em 50% as atuais desigualdades de gênero em matéria de informalidade e remunerações até 2015.

No Brasil, como forma de contribuir com esse esforço, foram realizadas duas atividades, no marco do convênio da cooperação técnica (Projeto BRA/07/03M/BRA) do Escritório da OIT no Brasil e a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República: um seminário nacional tripartite e um estudo nacional sobre o tema.

O Seminário Nacional Tripartite *O Desafio do Equilíbrio entre o Trabalho, Família e Vida Pessoal* foi realizado em Brasília, entre os dias 16 a 18 de março de 2009, e contou com a participação de aproximadamente 60 pessoas, representando o governo brasileiro, as organizações de empregadores e trabalhadores e outras organizações da sociedade civil, além de especialistas sobre o tema. Como resultado do Seminário, foi aprovado, em plenária, um documento com os principais pontos de discussão, que resume as bases em que se coloca atualmente o debate do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal no país.

A segunda atividade de destaque no Brasil sobre o tema conciliação trabalho e família foi a realização do estudo nacional *Políticas de Equilíbrio de Trabalho, Família e Vida Pessoal no Brasil: avanços e desafios no início do século XXI*. Este estudo traz um levantamento do marco legal e das políticas conciliatórias entre trabalho e família existentes no país, a partir das múltiplas estruturas e arranjos familiares da atualidade, evidenciando quais os grupos que têm acesso a tais benefícios e quais estão excluídos, e fazendo recomendações de medidas para sua inclusão.

A presente publicação traz, portanto, o documento aprovado no Seminário Nacional Tripartite e o Resumo Executivo do Relatório Nacional, em versão trilingue português, inglês e espanhol. O objetivo é dar conhecimento de maneira mais ampla possível sobre o estado de discussão do tema da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal no país, bem como dar visibilidade às principais políticas e medidas em curso e aos principais desafios a serem enfrentados. Acreditamos que a experiência brasileira efetivamente traz pontos que aquecem o debate e enriquecem o diálogo com os demais países e atores sociais, na busca pela igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Nilcéa Freire

Ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

Laís Abramo

Diretora do escritório da OIT no Brasil

**Políticas de Equilíbrio de *Trabalho, Família*
e Vida Pessoal no Brasil:
Avanços e Desafios no Início do Século XXI**

RESUMO EXECUTIVO

Encaminhamentos do Seminário

**"O Desafio do Equilíbrio entre Trabalho, Família e Vida Pessoal",
realizado em Brasília, de 16 a 18 de março de 2009**

Os/as atores sociais presentes – representantes de trabalhadores/as, empregadores/as e do governo brasileiro entendem:

- que o diálogo social entre os atores sociais é fundamental para a discussão do tema do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal;
- que a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho é um espaço privilegiado de discussão de temas afetos ao equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal;
- que o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal é estratégia fundamental para a promoção da igualdade de gênero e raça e do trabalho decente;
- que a questão do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal é matéria de ação do governo brasileiro e das organizações de trabalhadores/as e empregadores/as;
- que devem ser promovidas ações para o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, de modo a contribuir para a redefinição de papéis de homens e mulheres no mundo do trabalho e no âmbito privado, promovendo o compartilhamento de tarefas domésticas/familiares;
- ser necessário discutir de maneira ampla a Convenção 156 da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares com vistas a sua ratificação/implementação;
- a importância de se discutir de forma particularizada a questão do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal para as trabalhadoras domésticas;
- ser necessária a realização de todos os esforços necessários para fortalecer a participação da delegação brasileira na Conferência Internacional do Trabalho neste ano de 2009.

Brasília, 18 de março de 2009



a vida de homens e mulheres, desempenhar, ao mesmo tempo, tarefas profissionais e responsabilidades familiares pode ser fonte de muitos conflitos e problemas. As mulheres com responsabilidades familiares enfrentam dificuldades adicionais para compatibilizar, de forma satisfatória, os trabalhos reprodutivos e produtivos, ou seja, as tarefas de cuidado desempenhadas no espaço da casa e as funções desempenhadas no mercado de trabalho. Isso ocorre, fundamentalmente, em função da compreensão, ainda hegemônica na sociedade brasileira, de que o trabalho reprodutivo é de responsabilidade exclusiva das mulheres e uma habilidade "natural". Estas noções desempenham papel central na estruturação dos padrões de discriminação de gênero e constituem um fator restritivo para o acesso ao mercado de trabalho, tipo de inserção, rendimento, ascensão profissional e participação política das mulheres.

Para debruçar-se sobre o tema da conciliação e corresponsabilidade entre trabalho, família e vida pessoal no Brasil, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizaram este estudo, que busca fazer uma reflexão sobre a situação do país, trazendo algumas recomendações a respeito.

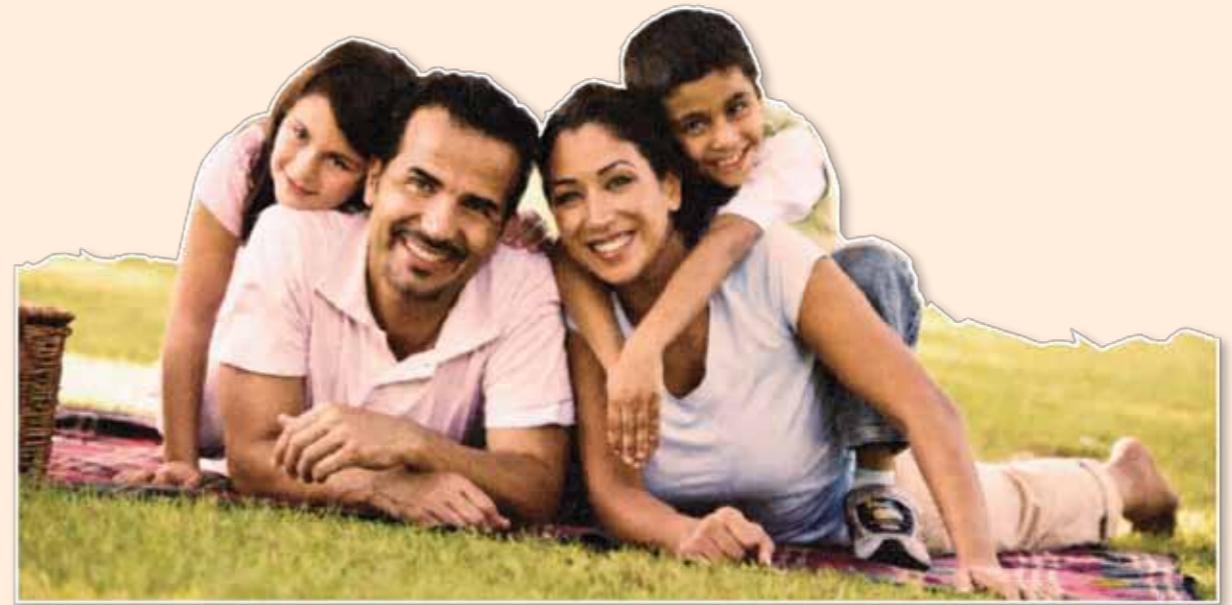
A maior participação das mulheres no mercado de trabalho e os movimentos feministas da história recente conferiram relevância, na agenda de muitos países, à questão da conciliação entre o trabalho, a família e a vida pessoal. Da mesma forma, as alterações ocorridas nas últimas décadas no padrão de organização familiar suscitaron o questionamento sobre os papéis tradicionais exercidos por homens e mulheres, adultos, jovens e crianças no interior das famílias.

Neste cenário, o modelo de família baseado no binômio "homem-provedor/mulher-cuidadora" (ou a mulher exclusivamente como dona de casa) tem sido questionado. Esse padrão de organização familiar, predominante em um período histórico demarcado, vem sendo modificado lentamente, movendo-se na direção de admitir a mulher como provedora da família, ainda que, na maioria dos casos, em uma função secundária. A realidade da inserção feminina no mercado de trabalho e da contribuição das mulheres à superação da pobreza e à composição da renda familiar, expressas de forma cada vez mais precisa e evidente em cifras e estatísticas, tem questionado a noção, ainda fortemente vigente, de que o trabalho feminino é secundário e de que as mulheres conformariam uma "força de trabalho secundária" (ABRAMO, 2007).

As famílias continuam sendo as instituições basilares na socialização das pessoas e um dos espaços por excelência de negociações e conflitos, definição e distribuição de direitos e deveres. A família, juntamente com o Estado e o mercado, é um dos âmbitos da produção e da distribuição do bem-estar na sociedade. A análise atual sobre a participação feminina no mercado de trabalho indica que a incorporação das mulheres não foi acompanhada com a mesma velocidade pelo remodelamento da divisão sexual do trabalho doméstico. Em todos os países, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, incluindo as

atividades de cuidado e assistência aos membros da família. Se a participação feminina no mercado de trabalho é incontestável, permanecem os desafios da desconstrução da visão que atribui às mulheres um papel e um lugar secundário nesse mercado e a responsabilidade exclusiva pela articulação entre trabalho e vida familiar.

Esses desafios não constituem um problema apenas feminino, mas uma questão social. Trabalhar sem sofrer discriminação em função de responsabilidades familiares é um direito de homens e mulheres. As responsabilidades familiares não deveriam constituir um impedimento ou restrição quanto ao acesso, tipo de inserção e trajetória profissional para trabalhadores de ambos os性os. Também as condições nas quais o trabalho remunerado se realiza não deveriam restringir o desempenho das responsabilidades familiares. O equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal não é uma questão apenas de mulheres, nem apenas de foro íntimo ou familiar: é uma questão de homens e mulheres e deve ser um tema das políticas públicas, assim como das iniciativas e estratégias das empresas e das organizações de trabalhadores/as e empregadores/as.



A OIT E O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA PESSOAL

Considerando que a proteção concedida às mulheres trabalhadoras em virtude da maternidade é um aspecto fundamental das suas condições de trabalho e um mecanismo que facilita a articulação entre trabalho e família, a OIT incluiu esse tema na sua atividade normativa desde a sua fundação, em 1919. Com efeito, a 3ª convenção adotada pela OIT na sua história, durante a 1ª Conferência Internacional do Trabalho, diz respeito à proteção à maternidade (Convenção nº.3, 1919, Proteção à Maternidade). Expressão de seu contexto, essa Convenção estabelecia uma licença maternidade de 6 semanas, o direito de receber, durante esse período, um salário capaz de manter a trabalhadora e seu filho "em boas condições de saúde e higiene" e o direito a interromper a jornada de trabalho durante uma hora diária para amamentação. Essa primeira convenção de proteção à maternidade foi revisada duas vezes. A primeira, em 1952, dando origem à Convenção nº. 103 sobre Proteção à Maternidade e a segunda, no ano 2000, dando origem à Convenção nº. 183 sobre Proteção à Maternidade.

A Convenção nº 183 estabelece a obrigação, para os Estados que a ratifiquem, de adotar medidas destinadas a garantir que a maternidade não seja causa de discriminação no emprego. Ainda, estabelece a proibição de exames de gravidez para a admissão ao emprego, amplia o período mínimo de licença-maternidade para 14 semanas (anteriormente estabelecido em 12 semanas pela Convenção nº.103) e mantém a disposição de que a remuneração recebida pelas mulheres durante esse período não deve ser inferior a 2/3 de seus rendimentos habituais. A Convenção nº. 183 também estipula o direito a benefícios de assistência social às mulheres que não façam jus a tal licença remunerada, conforme a legislação nacional.

Por sua vez, a Recomendação nº. 191 sobre Proteção à Maternidade, adotada na mesma ocasião, aponta a necessidade de ampliação da licença-maternidade nos casos de nascimentos múltiplos e da extensão das mesmas garantias e direitos de licença em casos de adoção. A Recomendação aponta o direito da mulher de retornar ao mesmo posto de trabalho, ou a posto equivalente em remuneração, após a conclusão da licença, e de se ausentar do trabalho com a finalidade de realizar controles médicos na gestação, mediante notificação ao empregador. As atribuições paternas também integram essa Recomendação, que sugere, em caso de falecimento ou enfermidade da mãe, o direito do pai ao usufruto do período de licença-maternidade restante. Há ainda a recomendação de que pais e mães que possuem um trabalho possam gozar de licença parental, após a finalização da licença maternidade.

Referida diretamente ao tema das responsabilidades familiares, foi adotada pela OIT, em 1965, a Recomendação nº. 123 sobre Emprego das Mulheres com Responsabilidades Familiares, que versa sobre o emprego de mulheres com responsabilidades familiares, aprimorada posteriormente pela Convenção nº. 156 sobre trabalhadores e

Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares e pela Recomendação nº. 165, sobre o mesmo tema, adotadas em 1981. A Convenção nº 156 estabelece a necessidade de que os Estados desenvolvam mecanismos de assistência familiar e à infância (dentro do sistema de seguridade social), considerando as necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Define também que os Estados deverão promover medidas de orientação e formação profissional para possibilitar a inserção, a manutenção e a reintegração desses trabalhadores e trabalhadoras ao setor produtivo. A Recomendação nº. 165, por sua vez, que complementa a Convenção nº. 156, ressalta a importância da ampliação da oferta de serviços de proteção social e da melhoria de sua infra-estrutura para garantir o bom desempenho das responsabilidades familiares e fomentar a repartição equitativa das responsabilidades no grupo familiar.



A Convenção nº. 156 e a Recomendação nº. 165 avançam em comparação à Recomendação nº. 123, em dois aspectos principais. Primeiro, porque não consideram a conciliação trabalho e família como um problema enfrentado apenas pelas mulheres, e segundo porque definem o direito à igualdade de oportunidades para os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Além disso, enquanto a Recomendação nº 123 (1965) vinculava quase que estritamente as responsabilidades familiares àquelas de cuidado com os filhos, a Convenção nº 156 amplia essa definição, incluindo também aquelas relacionadas a outros membros da família que dependam do cuidado ou sustento do trabalhador ou trabalhadora. Este aspecto apresenta importância singular no contexto atual de crescente envelhecimento da população.

AS MEDIDAS DE EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA PESSOAL NO BRASIL

A agenda brasileira sobre a conciliação entre o trabalho, a família e a vida pessoal mostra que, com a promulgação da Constituição de 1988, o Brasil realizou avanços expressivos no que tange à legislação referente à família e à equidade de gênero. O texto constitucional anterior, de 1967, já definia a igualdade entre homens e mulheres perante a lei e a punição às manifestações de discriminação racial, assim como outros direitos relativos à equidade de gênero e raça no mundo do trabalho. Estavam garantidos, por exemplo, a proibição de diferenciais salariais e de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil e o descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo de seu emprego e salário. No entanto, a Constituição de 1967, instituída num contexto de forte autoritarismo político, possuía um leque de direitos sociais bastante reduzido, comparativamente a de 1988, e uma perspectiva sobre a família marcada por um caráter tradicional. Assim, se a família aparece no texto constitucional de 1967 como uma instituição com direito à proteção do poder público, o mesmo texto explicita o modelo familiar sujeito a tal proteção: a família é constituída pelo casamento, cujo caráter indissolúvel somente foi suprimido da Constituição em 1988.

Já na Constituição de 1988, construída numa conjuntura de redemocratização do País e com a participação dos movimentos sociais, o casamento formal deixou de ser o único critério de reconhecimento da família: tanto os núcleos familiares formados por união estável entre homem e mulher, quanto as comunidades formadas por quaisquer dos pais e seus descendentes passaram a ser reconhecidas como família. Apesar desse avanço, a constituição vigente não fez menção a uniões homoafetivas ou a outras formas de arranjos domésticos em sua definição de família.

A proteção à maternidade, à infância e aos desamparados foi definida como direito social no texto constitucional, que também apresentou normas facilitadoras da conciliação entre trabalho e família. O período de licença-maternidade de 120 dias está estipulado no texto, assim como o direito à licença-paternidade de 5 dias. Além disso, constam também do capítulo dos direitos sociais: a proteção para a mulher no mercado de trabalho, conforme incentivos específicos fixados em lei, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; e a assistência gratuita aos filhos e filhas e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas. Ainda, a Constituição de 1988 inovou ao propor a extensão de grande parte dos direitos à categoria dos/as trabalhadores/as domésticos/as, composta em sua maioria por mulheres (94%).

A Constituição de 1988 supriu explicitamente o amparo legal à autoridade masculina na família e, com a medida, invalidaram-se diversas brechas legais de afirmação da superioridade do homem no âmbito familiar, até então ainda existentes no direito de família do País. Com a edição da Lei 10.406/2002, foi instituído o novo Código Civil brasileiro, em vigor desde janeiro de 2003.

No mesmo período, tem-se outra evidência da ampliação da atenção do Estado brasileiro à incorporação da eqüidade de gênero na agenda pública, com a criação, em janeiro de 2003, da Secretaria Especial de Política para as Mulheres¹ (SPM), diretamente vinculada à Presidência da República. No dia 9 de março de 2009, durante as comemorações do Dia Internacional da Mulher, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva anunciou a transformação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres em Ministério.

O II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), publicado em 2008, inclui ações direcionadas à promoção do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal: o aumento da oferta e a melhoria dos equipamentos de educação infantil; a realização de campanhas de redução da jornada de trabalho, sem redução de salário, como forma de ampliar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho; a valorização do trabalho doméstico; e a realização de campanhas de estímulo da co-responsabilidade doméstica e familiar entre homens e mulheres. O II PNPM também prevê a promoção da ratificação da Convenção nº. 156 da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Em setembro de 2008, foi promulgada a Lei nº. 11.770, que criou o Programa Empresa Cidadã, ampliando a licença-maternidade para 6 meses, para as empresas que aderirem ao Programa. Os dois meses de prorrogação são pagos pelo empregador, que pode deduzir o gasto total do imposto de renda devido.

A licença maternidade, fundamental na proteção à maternidade e do recém nascido, possui no Brasil um viés contributivo que inabilita a usufruir esse direito cerca de 46% das mulheres brasileiras ocupadas em idade re-

produtiva que estão empregadas sem carteira de trabalho assinada ou em outras situações de informalidade. A possibilidade de acesso a essa garantia é menor para as mulheres mais pobres: enquanto entre os 20% mais ricos na distribuição da renda domiciliar per capita praticamente 75% das mulheres ocupadas contribuem para a previdência social, entre os 20% mais pobres essa proporção não chega a 15%. Ou seja, praticamente 85% das mulheres brasileiras mais pobres, ocupadas e em idade reprodutiva não têm garantias de usufruir, com remuneração, o período de licença relativo ao nascimento dos filhos e filhas. Este dado exige das autoridades brasileiras uma ação contundente. Por exemplo, uma política massiva de indução à formalização no mercado de trabalho e de contribuição à Previdência Social pode ampliar o número de mulheres com acesso à licença-maternidade remunerada.

De uma outra perspectiva, é possível afirmar que o Programa Bolsa Família (PBF), de transferência condicionada de renda, ao definir as mulheres como titulares do benefício e garantir, através delas, uma renda estável, ainda que reduzida, às famílias, tem contribuído para aumentar a sua autonomia e o seu empoderamento, no interior das famílias e nas comunidades. Entretanto, várias análises desenvolvidas sobre o tema apontam a necessidade de fortalecer as potencialidades do Programa nesse sentido e, ao mesmo tempo, controlar alguns de seus possíveis efeitos negativos no sentido de reforçar o clássico papel de cuidadora atribuído historicamente à mulher. Uma política para facilitar a conciliação trabalho, família e vida pessoal demanda, entre outras, ações específicas sobre os beneficiários do PBF, pois são a parcela mais pobre da população brasileira e as mulheres que dele participam possuem maiores dificuldades para conseguir auxílio no cuidado com a família.

Dentre as crianças de 0 a 6 anos beneficiadas pelo PBF, quase 90% residem em domicílios pertencentes aos dois quintos inferiores da distribuição da renda domiciliar per capita, ou seja, estão entre os 40% mais pobres da população. Nestes domicílios, porém, menos da metade das crianças desta faixa etária freqüentam creche ou escola, percentual que aumenta gradualmente à medida que melhora o rendimento do domicílio. Tais dados indicam que o PBF atinge fundamentalmente crianças com maiores dificuldades de acesso ao ensino infantil.

As questões de trabalho e família têm sido tema crescente nas ações das empresas e nos acordos coletivos. Entre as ações das empresas, observa-se uma tendência à extensão do auxílio creche para os homens, ampliação da licença-maternidade para 6 meses e reconhecimento de uniões homoafetivas para efeitos de extensão de benefícios para parceiros/as do mesmo sexo.

No caso das negociações coletivas, as cláusulas que tratam das questões relacionadas à maternidade/paternidade e filhos e filhas e outros familiares têm aumentado desde os anos 90, acompanhando o ritmo de crescimento das cláusulas sobre o trabalho das mulheres e a equidade de gênero, o que demonstra, mais uma vez, a interrelação entre os temas. O acompanhamento dos filhos e filhas, cônjuges e outros familiares ao médico (e, menos freqüentemente, a atividades escolares), a proteção à adoção e aos filhos e filhas deficientes são alguns exemplos de cláusulas que vêm sendo disseminadas. Entre elas estão também aquelas relativas à extensão do período de estabilidade pós parto e do tempo de concessão do auxílio creche, além de sua extensão para pais e mães. Ainda, embora sejam poucos os casos, há a estabilidade para o pai no caso de nascimento do filho ou filha e a extensão da duração da licença paternidade (DIEESE, 2008).

¹ Anteriormente existia a Secretaria Especial dos Direitos da Mulher – SEDIM.

**PRINCIPAIS CONCLUSÕES
E RECOMENDAÇÕES**

Mesmo com os avanços observados no período recente, a situação da mulher brasileira no mercado de trabalho está longe de uma condição de igualdade com a situação masculina. Dentre os fatores que contribuem para esse panorama desigual está a maior dificuldade, para as, de mulheres articular trabalho e família, dada a modificação em ritmo muito lento da divisão sexual do trabalho doméstico e a permanência da noção de que a mulher constitui uma força de trabalho secundária.

O modelo homem-provedor e mulher-cuidadora ainda vigente permite que a mulher continue arcando em forma unilateral, quando não exclusiva, com as atividades de cuidado e assistência aos membros da família e seu engajamento no mercado de trabalho permanece marcado por esse papel. Tal característica se evidencia tanto através do exame das carreiras que são tipicamente femininas quanto pelas dificuldades de conciliar maternidade e profissão.

Os serviços públicos de cuidado com crianças, como é o caso de creches e pré-escolas, são fundamentais neste aspecto, dada sua possibilidade de também atuar como mecanismos de diminuição do peso e da quantidade de atividades de cuidado realizadas pela família. Como são as mulheres as protagonistas principais dessas atividades, a existência e a ampliação desses serviços também para os homens podem ajudar a reorganizar o modelo homem-provedor e mulher-cuidadora, na medida em que ampliam o tempo que as mulheres podem dedicar ao trabalho remunerado e/ou à sua vida pessoal. Assim, a oferta de serviços públicos de educação infantil é essencial em um desenho de políticas públicas para facilitar a conciliação trabalho, família e vida pessoal.

É de grande relevância, também, a ratificação da Convenção nº 156 pelo Brasil. A Convenção nº 156 responsabiliza os Estados pelo desenvolvimento de mecanismos de assistência familiar e à infância, a partir da perspectiva das pessoas que trabalham de atenderem às suas com responsabilidades familiares. Complementando a Convenção nº 156, a Recomendação nº 165 ressalta a importância da ampliação da oferta de serviços de proteção social e da melhoria de sua infra-estrutura para garantir o bom desempenho das responsabilidades familiares e fomentar a repartição eqüitativa das responsabilidades no grupo familiar.

A legislação nacional necessita ser ampliada para atribuir parte das responsabilidades familiares de cuidado aos homens, especialmente no que se refere à ampliação da licença paternidade e à instituição de licenças parentais como forma de criar os meios para trazer os homens a uma participação mais intensa nas atividades domésticas e na dinâmica dos cuidados familiares.



Desta forma, mesmo sendo as mulheres o grupo a demandar, de forma mais evidente, ações no sentido de garantir um equilíbrio mais satisfatório entre trabalho, família e vida pessoal, políticas públicas voltadas para este tema beneficiam todas as pessoas. Em um cenário de maior equilíbrio entre estas diferentes dimensões da vida, os homens trabalhadores teriam a oportunidade de acessar outras referências para a construção da masculinidade, que atualmente experimenta uma crise em função do declínio do modelo homem-provedor exclusivo.

As medidas de equilíbrio entre trabalho e família se apóiam na premissa de que o exercício das responsabilidades familiares é um direito das pessoas, homens e mulheres, e, por isso, não deve ser utilizado como justificativa para qualquer restrição quanto ao acesso, tipo de inserção ou ascensão profissional, assim como para a participação política. O equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal traz benefícios para a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores e contribui para o aumento de sua produtividade e, consequentemente, da produtividade das empresas.

Por outro lado, esse equilíbrio e uma melhor repartição do trabalho e das responsabilidades relativas ao cuidado são condições fundamentais para o cumprimento das metas relativas à igualdade de gênero estabelecidas na Agenda Hemisférica e na Agenda Nacional de Trabalho Decente.

As políticas de equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, por isso, devem:

- Compatibilizar os trabalhos não remunerados com os remunerados por meio de ações que tornem o exercício do trabalho mais compatível com as responsabilidades familiares, de forma explícita e sistemática;
- Reconhecer tanto o papel econômico e produtivo das mulheres quanto o papel dos homens como cuidadores, a partir de intervenções que visem mudanças comportamentais e culturais, como a garantia da licença maternidade, o acesso universal às creches, a ampliação da licença paternidade, a instituição de licenças parentais e a extensão de benefícios como o auxílio creche para os pais;
- Promover o compartilhamento de responsabilidades entre homens e mulheres, por meio de ações de sensibilização e conscientização, bem como campanhas educativas;
- Ampliar a quantidade e facilitar o acesso a equipamentos sociais de cuidado infantil;
- Promover iniciativas públicas e privadas como serviços de transporte público de qualidade e sistemas de energia e água que são fundamentais no gerenciamento da vida familiar e na economia do tempo dedicado ao trabalho reprodutivo.
- Melhorar as capacidades nacionais dos serviços e sistemas de saúde com foco na assistência à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.
- Promover o diálogo social e coordenação entre as várias instâncias governamentais, organizações de trabalhadores/as e empregadores/as e a sociedade civil no sentido de uma maior compreensão, reconhecimento e compartilhamento das responsabilidades familiares entre o Estado, o setor privado, as famílias e entre homens e mulheres.



El Desafío del Equilibrio entre
Trabajo, Familia
y Vida Personal

El tema de la igualdad de género como parte integrante de la promoción del trabajo decente fue incluido como discusión general en la agenda de la 98^a Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Ginebra en Junio de 2009. La contribución de América Latina y Caribe para este importante debate consiste en una reflexión sobre el equilibrio entre trabajo, familia e vida personal. Para tanto, fue elaborado el Informe Regional *Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, en un trabajo conjunto entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que ha contado con contribuciones substantivas de los diversos países de la región. Este Informe objetiva también profundizar la discusión de las políticas y propuestas definidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, lanzada por el Director General de la OIT en mayo de 2006, durante la XVI Reunión Regional Americana de la OIT, realizada en Brasilia, y que tras entre sus metas el aumento en 10% las tasas de participación y ocupación de las mujeres y reducir en 50% las actuales desigualdades de género en materia de informalidad y remuneraciones hasta 2015.

En Brasil, como forma de contribuir con este esfuerzo, han sido realizadas dos actividades, en el marco de la cooperación técnica (Prometo BRA/07/03M/BRA) de la oficina de la OIT en Brasil y la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres de la Presidencia de la República: un seminario nacional tripartito y un estudio sobre el tema

El Seminario Nacional Tripartito *El Desafío del Equilibrio entre Trabajo, Familia e Vida Personal* ha sido realizado en Brasilia, entre los días 16 a 18 de marzo de 2009, y ha contado con la participación de aproximadamente 60 personas, representando el gobierno brasileño, las organizaciones de empleadores e trabajadores e otras organizaciones de la sociedad civil, además de especialistas sobre el tema. Como resultado del Seminario, fue aprobado, en plenaria, un documento con los principales puntos de discusión, que resume las bases en que se coloca actualmente el debate del equilibrio entre trabajo, familia y vida personal en el país.

La segunda actividad de destaque en Brasil sobre el tema conciliación trabajo y familia es la realización del estudio nacional *Políticas de Equilibrio de Trabajo, Familia y Vida Personal en Brasil: avances y desafíos en el inicio de siglo XXI*. Este estudio aporta un levantamiento del marco legal y de las políticas conciliatorias entre trabajo y familia existentes en el país, a partir de las múltiples estructuras familiares de la actualidad, evidenciando cuales grupos tienen acceso a tales beneficios y cuales están excluidos, y haciendo recomendaciones acerca de medidas para su inclusión.

La presente publicación tras, por tanto, el documento aprobado en el Seminario Nacional Tripartito y el Resumo Ejecutivo del Informe Nacional, en versión trilingüe portugués, inglés e español. El objetivo es dar conocimiento de manera más amplia posible sobre el estado de discusión del tema conciliación entre trabajo, familia y vida personal en el país, bien como dar visibilidad a las principales políticas e medidas en curso y a los principales desafíos que serán enfrentados. Acreditamos que la experiencia brasileña efectivamente tras puntos que calientan el debate y enriquecen el dialogo con los demás países y actores sociales, en la busca de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Nilcée Freire

Ministra de la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres

Laís Abramo

Directora de la oficina de la OIT en Brasil

Políticas de Equilibrio de *Trabajo, Familia*
y Vida Personal en Brasil:
Avances e Desafíos a Comienzos del Siglo XXI

Encaminamientos del Seminario
“El Desafío del Equilibrio entre Trabajo, Familia y Vida Personal”,
realizado en Brasilia, del 16 al 18 de marzo del 2009

Los/as actores sociales presentes – representantes de trabajadores/as, empleadores/as y del gobierno brasileño entienden:

- que el diálogo social entre los actores sociales es fundamental para la discusión del tema del equilibrio entre trabajo, familia y vida personal;
- que la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento de Género y Raza en el Trabajo es un espacio privilegiado de discusión de temas afectos al equilibrio entre trabajo, familia y vida personal;
- que el equilibrio entre trabajo, familia y vida personal es estrategia fundamental para la promoción de la igualdad de género y raza y del trabajo decente;
- que el tema del equilibrio entre trabajo, familia y vida personal es materia de acción del gobierno brasileño y de las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as;
- que se deben promover acciones para el equilibrio entre trabajo, familia y vida personal, de modo a contribuir para la redefinición de papeles de hombres y mujeres en el mundo del trabajo y en el ámbito privado, promoviendo el compartir de tareas domésticas/familiares;
- ser necesario discutir de manera amplia la Convención 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares con vistas a su ratificación/implementación;
- la importancia de discutirse de forma particularizada el tema del equilibrio entre trabajo, familia y vida personal para las trabajadoras domésticas;
- ser necesaria la realización de todos los esfuerzos necesarios para fortalecer la participación de la delegación brasileña en la Conferencia Internacional del Trabajo en este año del 2009.

Brasilia, 18 de marzo del 2009



n la vida de hombres y mujeres, desempeñar, a la vez, tareas profesionales y responsabilidades familiares puede ser fuente de muchos conflictos y problemas. Las mujeres con responsabilidades familiares enfrentan dificultades adicionales para compatibilizar, en forma satisfactoria, los trabajos reproductivos y productivos, o sea, las tareas de cuidado desempeñadas en el espacio de la casa y las funciones desempeñadas en el mercado laboral. Esto ocurre, fundamentalmente, debido a la comprensión aún hegemónica en la sociedad brasileña de que el trabajo reproductivo es de responsabilidad exclusiva de las mujeres y una habilidad “natural”. Estas nociones desempeñan papel central en la estructuración de los patrones de discriminación de género y constituyen un factor restrictivo para el acceso al mercado de trabajo, tipo de inserción, rendimiento, ascensión profesional y participación política de las mujeres.

RESUMEN EJECUTIVO
Para analizar el tema de la conciliación y corresponsabilidad entre trabajo, familia y vida personal en Brasil, la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres de la Presidencia de la República (SPM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizaron este estudio, que busca realizar una reflexión sobre la situación del país, con algunas recomendaciones a respecto.

La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y los movimientos feministas de la historia reciente han conferido relevancia, en la agenda de gran parte de los países, al tema de la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal. De la misma forma, los recientes cambios en el padrón de organización familiar suscitaron el cuestionamiento sobre los papeles tradicionales ejercidos por hombres, mujeres, jóvenes, niños y niñas al interior de las familias.

En este escenario, el modelo de familia basado en el binomio “hombre-proveedor/mujer-cuidadora” (o la mujer exclusivamente como dueña de casa) ha sido cuestionado. Ese padrón de organización familiar, predominante en un período histórico determinado, viene cambiando lentamente para empezar a admitir a la mujer como proveedora de la familia, aunque en la mayoría de los casos, en una función secundaria. La realidad de la inserción femenina en el mercado de trabajo y de la contribución de las mujeres a la superación de la pobreza y a la composición del ingreso familiar, que se expresan de manera precisa en los datos y estadísticas, han cuestionado la idea, aún fuertemente vigente, de que el trabajo femenino es secundario y que las mujeres conformarían una fuerza de trabajo secundaria (ABRAMO, 2007).

Las familias siguen siendo las instituciones basilares en la socialización de las personas y uno espacio por excelencia de negociaciones y conflictos, definición y distribución de derechos y deberes. La familia, juntamente con el Estado y el mercado, es uno de los ámbitos de producción y de distribución del bien-estar en la sociedad. El análisis actual sobre la participación femenina en el mercado laboral indica que la incorporación de las mujeres no ha sido acompañada, con la misma velocidad, por el cambio en la división sexual del trabajo doméstico. En todos los países, las mujeres siguen siendo las principales responsables por las tareas

domésticas, incluyendo las actividades de cuidado y asistencia a los miembros de la familia. Si la participación femenina en el mercado laboral es incontestable, permanecen los retos de deconstruir la visión que atribuye a las mujeres un rol y un lugar secundario en este mercado y la responsabilidad exclusiva por la articulación entre trabajo y vida familiar.

Ese desafío no es solo un problema femenino, sino un tema social. Trabajar sin sufrir discriminación debido a responsabilidades familiares es un derecho de hombres y mujeres. Las responsabilidades familiares no deberían constituir un impedimento o restricción para el acceso, tipo de inserción y trayectoria profesional para trabajadores de ambos los sexos. También las condiciones bajo las cuales el trabajo remunerado se realiza no deberían restringir el desempeño de las responsabilidades familiares. El equilibrio entre trabajo, familia y vida personal no es un tema solamente de mujeres, ni solamente del foro íntimo o familiar: es un tema de hombres y mujeres y debe ser un tema de las políticas públicas, bien como de iniciativa e estrategias de las empresas y de las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as.



LA OIT Y EL EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL

Considerando que la protección concedida a las mujeres trabajadoras debido a la maternidad es un aspecto fundamental de sus condiciones de trabajo y un mecanismo que facilita la articulación entre la vida laboral y familiar, la OIT incluyó este tema en su actividad normativa desde su fundación, en 1919. De hecho, el tercer convenio adoptado en su historia, durante la 1^a. Conferencia Internacional del Trabajo es sobre la protección a la maternidad (Convenio nº. 3, de 1919, sobre la Protección a la Maternidad). Expresión de su contexto, ese Convenio establecía una licencia maternidad de seis semanas, el derecho de recibir, durante ese período, un salario capaz de mantener la trabajadora y su hijo o hija "en buenas condiciones de salud y higiene" y el derecho a la interrupción de la jornada de trabajo durante una hora al día para lactancia. Este primer convenio ha sido revisado dos veces. La primera revisión, en 1952, dio origen al Convenio nº. 103 sobre la Protección de la Maternidad y la segunda, en el año 2000, al Convenio nº 183 sobre Protección de la Maternidad.

El Convenio nº. 183 establece la obligación, para los Estados que lo ratifiquen, de adoptar medidas destinadas a garantizar que la maternidad no sea razón de discriminación en el empleo. Además, establece la prohibición de exámenes de embarazo para la admisión al empleo, amplia para 14 semanas el período mínimo de licencia-maternidad (anteriormente establecido en 12 semanas por el Convenio nº. 103) y mantiene la disposición de que la remuneración percibida por las mujeres en este período no debe ser inferior a 2/3 de sus ingresos habituales. El Convenio nº. 183 también estipula el derecho a beneficios de asistencia social a las mujeres que no tengan derecho a tal licencia remunerada, según la legislación nacional.

A su vez, la Recomendación nº. 191 sobre Protección de la Maternidad, adoptada en la misma fecha, apunta la necesidad de ampliación de la licencia maternidad en los casos de nacimientos múltiples y de la extensión de las mismas garantías y derechos de licencia en los casos de adopción. La Recomendación apunta el derecho de la mujer de regresar al mismo puesto de trabajo, o a puesto equivalente en remuneración, después de la terminación de la licencia, y de ausentarse del trabajo con la finalidad de realizar controles médicos durante el embarazo, mediante notificación al empleador. Las atribuciones paternas también integran esa Recomendación, que sugiere, en caso de muerte o enfermedad de la madre, el derecho del padre al usufructo del período de licencia maternidad restante. Existe, además, la recomendación de que padres y madres que poseen un trabajo puedan gozar de licencia parental, después de la finalización de la licencia maternidad.

Referida directamente al tema de las responsabilidades familiares, fue adoptada por la OIT, en 1965, la Recomendación nº. 123 sobre Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares, que se refiere al empleo de

mujeres con responsabilidades familiares, perfeccionada posteriormente a través del Convenio nº. 156 sobre Los Trabajadores con Responsabilidades Familiares y de la Recomendación nº. 165, sobre el mismo tema, ambas adoptadas en 1981. El Convenio nº. 156 establece la necesidad de que los Estados desarrollen mecanismos de asistencia familiar y a la infancia (en el sistema de seguridad social), considerando las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Define, además, que los Estados deberán promover medidas de orientación y formación profesional para posibilitar la inserción, el mantenimiento y la reintegración de esos trabajadores y trabajadoras al sector productivo. La Recomendación nº. 165, a su vez, que complementa el Convenio nº. 156, resalta la importancia de la ampliación de la oferta de servicios de protección social y de la mejoría de su infraestructura para garantizar el buen desempeño de las responsabilidades familiares y fomentar la repartición equitativa de las responsabilidades en el grupo familiar.



El Convenio nº. 156 y la Recomendación nº. 165 avanzan respecto a la Recomendación nº. 123 en dos aspectos principales. En primer lugar, porque no consideran la conciliación trabajo e familia como un problema enfrentado solamente por las mujeres, y, segundo, porque definen el derecho a la igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Además, mientras la Recomendación nº. 123 (1965) vinculaba las responsabilidades familiares casi exclusivamente a aquellas de cuidado con los hijos, el Convenio nº. 156 amplía esta definición, incluyendo también aquellas relacionadas a otros miembros de la familia que dependan del cuidado o sustento del trabajador o trabajadora. Este aspecto presenta importancia singular en el contexto actual de creciente envejecimiento de la población.

LAS MEDIDAS DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL EN BRASIL

La agenda brasileña sobre la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal muestra que la promulgación de la Constitución de 1988 representó un avance expresivo de la legislación brasileña referente a la familia y la equidad de género.

El texto constitucional anterior, de 1967, ya definía la igualdad entre hombres y mujeres frente a la ley y la punición a las manifestaciones de discriminación racial, así como otros derechos relativos a la equidad de género y raza en el mundo laboral. Estaban garantizados, por ejemplo, la prohibición de diferenciales salariales y de criterios de admisión por motivo de sexo, color y estado civil y el descanso remunerado de la mujer embarazada, antes y después del parto, sin prejuicio a su empleo y remuneraciones. Sin embargo, los derechos sociales contemplados en la Constitución de 1967, instituida en un contexto de fuerte autoritarismo político, eran bastante reducidos, en comparación con la Constitución de 1988. Por otro lado, su perspectiva sobre la familia estaba marcada por una visión tradicional. Así, si la familia aparece en el texto constitucional de 1967 como una institución con derecho a la protección del poder público, el mismo texto explicita el modelo

familiar sujeto a tal protección: la familia es constituida por el matrimonio, cuyo carácter indisoluble solamente se suprimió de la Constitución en 1988.

En la Constitución de 1988, construida en un contexto de redemocratización del país y con la participación de los movimientos sociales, el matrimonio formal dejó de ser el único criterio de reconocimiento de la familia: tanto los núcleos familiares formados por unión estable entre hombre y mujer, como las comunidades formadas por cualquiera de los padres y sus descendientes pasaron a ser reconocidas como familia. A pesar de ese avance, la definición de la familia de la Constitución de 1988 no incluye uniones homo afectivas o otras formas de arreglos domésticos en su definición de familia.

La protección a la maternidad, a la infancia y a los desamparados están definidas como derechos sociales en el texto constitucional, que también incluye normas facilitadoras de la conciliación entre trabajo y familia. El período de licencia maternidad de 120 días está estipulado en el texto, así como el derecho a la licencia paternidad de 5 días. Además, constan también del capítulo de los derechos sociales: la protección a la mujer en el mercado laboral, según incentivos específicos fijados en ley; la prohibición de diferencia de sueldos, de ejercicio de funciones y de criterios de admisión por motivo de sexo, edad, color o estado civil; y la asistencia gratuita a los hijos e hijas y dependientes desde el nacimiento hasta 5 (cinco) años de edad en guarderías y jardines de infancia. Además, la Constitución de 1988 innovó al proponer la extensión de gran parte de los derechos a la categoría de los/as trabajadores/as domésticos/as, compuesta en su mayoría por mujeres (94%).

La Constitución de 1988 suprimió explícitamente el amparo legal a la autoridad masculina en la familia. Con esa medida, se invalidaron diversas brechas legales de afirmación de la superioridad del hombre en el ámbito familiar, hasta entonces aún existentes en el derecho de familia del País. Con la edición de la Ley 10.406/2002, se instituyó el nuevo Código Civil brasileño, en vigor desde enero de 2003.

En el mismo período, otra evidencia de la ampliación de la atención del Estado brasileño a la incorporación de la equidad de género a la agenda pública, es la creación, en enero de 2003, de la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, directamente vinculada a la Presidencia de la Republica¹ (SPM). En el día 9 de marzo de 2009, durante las celebraciones del Día Internacional de la Mujer, el Presidente Luiz Inácio Lula da Silva anunció la transformación de la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres en Ministerio.

El II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres (PNPM), publicado en 2008, incluye, además, acciones dirigidas a la promoción del equilibrio entre trabajo, familia y vida personal: el aumento de la oferta y la mejoría de los equipamientos de educación infantil; la realización de campañas de reducción de la jornada de trabajo, sin reducción de salarios, como forma de ampliar el acceso de las mujeres al mercado laboral; la valorización del trabajo doméstico; y la realización de campañas de estímulo de la co-responsabilidad doméstica y familiar entre hombres y mujeres. El II PNPM también prevé la promoción de la ratificación del Convenio nº. 156 de la OIT, sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

En septiembre de 2008, se promulgó la Ley nº. 11.770, que creó el Programa Empresa Ciudadana, ampliando la licencia maternidad para 6 meses, para las empresas que adhirieron al Programa. Los dos meses adicionales son

pagados por el empleador, que puede deducir el gasto total del impuesto sobre el ingreso debido.

La licencia maternidad, fundamental en la protección de la maternidad y del recién nacido, posee en Brasil un sesgo contributivo que inhabilita a gozar de este derecho aproximadamente un 46% de las mujeres brasileñas en edad reproductiva, ocupadas sin contrato formal de trabajo o en otras situaciones de informalidad. La posibilidad de acceso a esa garantía es menor para las mujeres más pobres: mientras entre los 20% más ricos en la distribución de ingreso domiciliar per capita prácticamente el 75% de las mujeres ocupadas contribuyen para la seguridad social, entre los 20% más pobres esa proporción no llega al 15%. O sea, prácticamente el 85% de las mujeres brasileñas más pobres, ocupadas y en edad reproductiva no tienen garantías de gozar, con remuneración, el período de licencia relativo al nacimiento de los hijos y hijas. Este dato exige de las autoridades brasileñas una acción contundente. Por ejemplo, una política masiva de inducción a la formalización en el mercado laboral y de contribución a la Seguridad Social puede ampliar el número de mujeres con acceso a la licencia-maternidad remunerada.

De otra perspectiva, es posible afirmar que el Programa Bolsa Familia (PBF), de transferencia condicionada de ingresos, al definir a las mujeres como titulares de las prestaciones y garantizar, a través de ellas, un ingreso estable, aun que reducido, a las familias, ha contribuido para aumentar su autonomía y para su empoderamiento al interior de las familias y en las comunidades. Sin embargo, varios análisis sobre el tema apuntan la necesidad de fortalecer las potencialidades del Programa en esta dirección y, al mismo tiempo, controlar algunos de sus posibles efectos negativos en el sentido de reforzar el rol clásico de cuidadora que la sociedad históricamente ha atribuido a la mujer. En este sentido, una política para facilitar la conciliación trabajo, familia y vida personal demanda, entre otras, acciones específicas sobre los beneficiarios del PBF, que son el grupo más pobre de la población brasileña y las mujeres que participan del Programa son las que poseen que dificultades para obtener auxilio en el cuidado con la familia.

Entre los niños y niñas de 0 a 6 años beneficiados por el PBF, casi el 90% residen en hogares pertenecientes a los dos quintos inferiores de la distribución de ingreso domiciliar per capita, o sea, están entre los 40% más pobres de la población. En estos hogares, sin embargo, menos de la mitad de los niños y niñas de ese grupo etáreo frecuentan guardería o escuela, porcentaje que aumenta gradualmente mientras mejora el rendimiento del hogar. Tales datos indican que el PBF afecta fundamentalmente a los niños y niñas con mayores dificultades de acceso a la educación infantil.

Los temas de trabajo y familia han sido tema creciente de las acciones de las empresas y en los acuerdos colectivos. Entre las acciones de las empresas, se observa una tendencia a la extensión del auxilio guardería para los hombres, ampliación de la licencia maternidad para 6 meses y reconocimiento de uniones homoafectivas para efectos de extensión de beneficios para compañeros/as del mismo sexo.

En el caso de las negociaciones colectivas, las cláusulas que tratan de los temas relativos a la maternidad/ paternidad e hijos y hijas y otros familiares han aumentado desde los años 90, siguiendo el ritmo de crecimiento de las cláusulas sobre el trabajo de las mujeres y la equidad de género, lo que demuestra, una vez más, la interrelación entre los temas. Los permisos para acompañar a los hijos e hijas, cónyuges y otros familiares

¹ Anteriormente existía la Secretaría Especial de Derechos de la Mujer – SEDIM.

al médico (y, menos frecuentemente, a actividades escolares), la protección a la adopción y a los hijos e hijas con discapacidades son algunos ejemplos de cláusulas que se están diseminando. Entre estas están también aquellas relacionadas a la extensión del período de estabilidad post parto y del tiempo de duración de los beneficios relativos a las guarderías, además de su extensión para padres y madres. Además, aun sean pocos los casos, existe la estabilidad para padres en caso de nacimiento de hijo o hija y la extensión de la duración de la licencia paternidad (DIEESE, 2008).

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Y RECOMENDACIONES

Aun con los avances observados en el período reciente, la situación de la mujer brasileña en el mercado laboral aun está distante de una condición de igualdad con la situación masculina. Entre los factores que contribuyen para ese panorama desigual está la mayor dificultad femenina en articular trabajo y familia, debido a la modificación en ritmo muy lento de la división sexual del trabajo doméstico y la permanencia de la noción de que la mujer constituye una fuerza de trabajo secundaria.

El modelo hombre-proveedor y mujer-cuidadora aún vigente permite que la mujer siga asumiendo en forma unilateral, cuando no exclusiva, la responsabilidad por las actividades de cuidado y asistencia a los miembros de la familia y su participación en el mercado laboral aún está marcada por ese rol. Tal característica se evidencia tanto a través del examen de las carreras que son típicamente femeninas cuanto de las dificultades de conciliar maternidad y profesión.

Los servicios públicos de cuidado infantil (guarderías y jardines infantiles) son fundamentales en este aspecto, debido a su posibilidad de también actuar como mecanismos de disminución del peso y de la cantidad de actividades de cuidado realizadas por la familia. Como son las mujeres las protagonistas principales de esas actividades, la existencia y ampliación de esos servicios también para los hombres pueden ayudar a reorganizar el modelo hombre-proveedor y mujer/cuidadora, en la medida en que amplían el tiempo que las mujeres pueden dedicar al trabajo remunerado y/o a su vida personal. Así, la oferta de servicios públicos de educación infantil es esencial en un diseño de políticas públicas para facultar la conciliación entre trabajo, familia y vida personal.

Es de gran relevancia, también, la ratificación del Convenio nº. 156 por el Brasil. El Convenio nº. 156 responsabiliza a los Estados por el desarrollo de mecanismos de asistencia familiar y a la infancia a partir de la perspectiva de las personas que trabajan de atender a sus responsabilidades familiares. En complemento al Convenio nº. 156, la Recomendación nº. 165 resalta la importancia de la ampliación de la oferta de servicios de protección social y de la mejoría de su infraestructura para garantizar el buen desempeño de las responsabilidades familiares y fomentar la repartición equitativa de las responsabilidades en el grupo familiar.

La legislación nacional necesita ser ampliada para atribuir parte de las responsabilidades familiares de cuidado a los hombres, especialmente en lo que se refiere a la ampliación de la licencia paternidad y la institución de

licencias parentales como forma de crear los medios para estimular una participación más intensa de los hombres en las actividades domésticas y en la dinámica de los cuidados familiares.

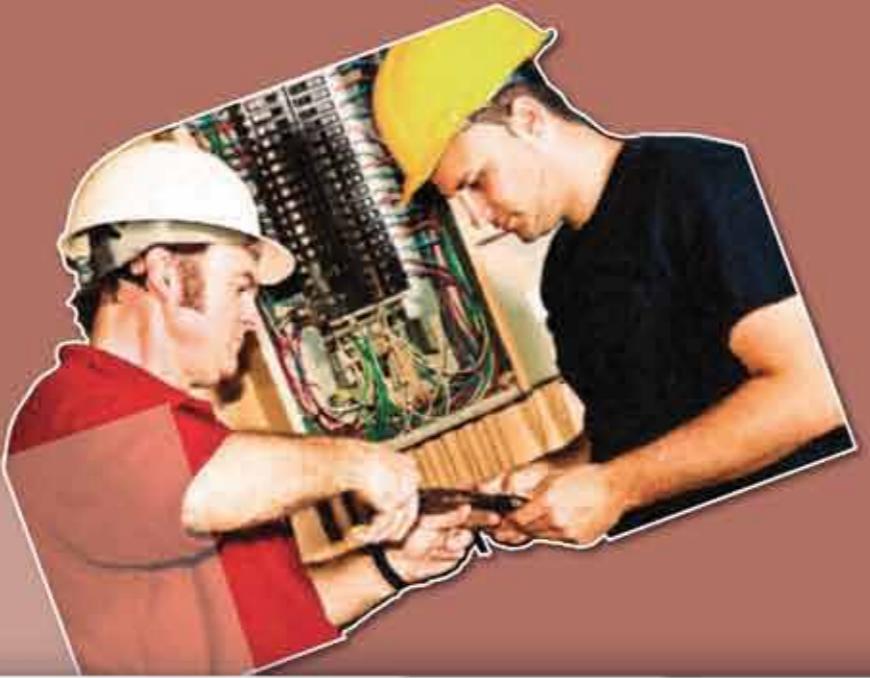
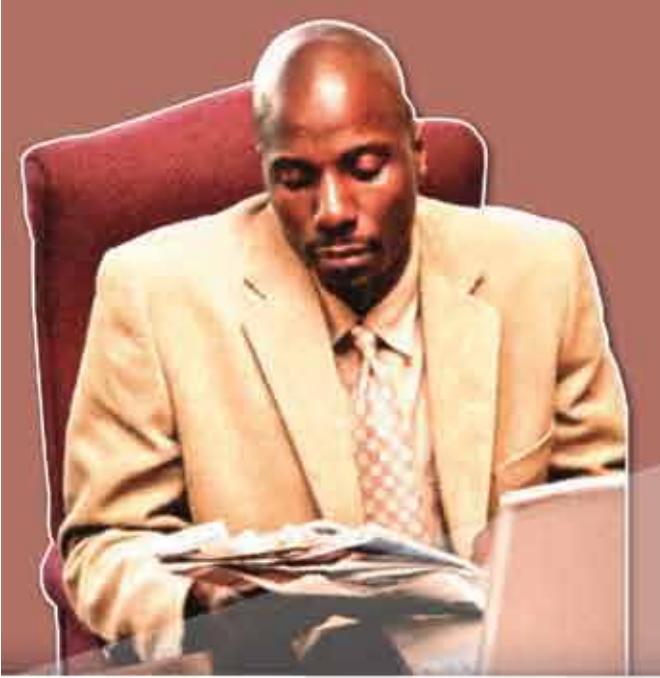
De esta forma, aún siendo las mujeres el grupo a demandar, de forma más evidente, acciones en el sentido de garantizar un equilibrio más satisfactorio entre trabajo, familia y vida personal, políticas públicas dirigidas hacia este tema benefician a todas las personas. En un escenario de más equilibrio entre estas diferentes dimensiones de la vida, los hombres trabajadores tendrían la oportunidad de acceder a otras referencias para la construcción de la masculinidad, que actualmente experimenta una crisis debido al declino del modelo hombre/proveedor exclusivo.

Las medidas de equilibrio entre trabajo y familia se apoyan sobre la premisa de que el ejercicio de las responsabilidades familiares es un derecho de las personas, hombre y mujeres, y, por ello, no debe utilizarse como justificación para cualquier restricción con relación al acceso, tipo de inserción o ascensión profesional, así como para la participación política. El equilibrio entre trabajo, familia y vida personal trae beneficios para la salud de las trabajadoras y de los trabajadores y contribuye para el aumento de su productividad y, consecuentemente, de la productividad de las empresas.

Este equilibrio y un mejor equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades relativas al cuidado son condiciones fundamentales para el cumplimiento de las metas relativas a la igualdad de género establecidas en la Agenda Hemisférica y en la Agenda Nacional de Trabajo Decente.

Las políticas de equilibrio entre trabajo, familia y vida personal, por ello, deben:

- Hacer compatibles los trabajos no remunerados con los remunerados por medio de acciones que hagan el ejercicio del trabajo más compatible con las responsabilidades familiares, de forma explícita y sistemática;
- Reconocer tanto el papel económico y productivo de las mujeres cuanto el papel de los hombres como cuidadores, a partir de intervenciones que busquen cambios de conducta y culturales, como la garantía de la licencia maternidad, el acceso universal a las guarderías, la ampliación de la licencia paternidad, la institución de licencias parentales y la extensión de beneficios como el auxilio guarderías para los padres;
- Promover el compartir responsabilidades entre hombres y mujeres, por medio de acciones de sensibilización y concientización, así como campañas educativas;
- Ampliar la cantidad y facilitar el acceso a equipamientos sociales de cuidado infantil;
- Promover iniciativas públicas y privadas como servicios de transporte público de calidad y sistemas de energía y agua, fundamentales en la gestión de la vida familiar y en el ahorro del tiempo dedicado al trabajo reproductivo.
- Mejorar las capacidades nacionales de los servicios y sistemas de salud con foco en la asistencia a la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Promover el diálogo social y la coordinación entre las varias instancias gubernamentales, organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as y la sociedad civil en el sentido de una mejor comprensión, reconocimiento y distribución de las responsabilidades familiares entre el Estado, el sector privado, las familias, hombres y mujeres.



The Challenge of
Work, Family
and Personal Life Balance

The theme of gender equality as part of the promotion of decent work has been included as a general discussion in the 98th Session of the International Labour Conference's agenda, gathered in Geneva in June 2009. The Latin America and Caribbean region has contributed to this important debate with a reflection on work, family and personal life balance in a regional report *Work and Family: Towards new forms of conciliation with social co-responsibility*, developed in a partnership between the International Labour Organisation (ILO) and the United Nations Development Programme (UNDP), and based on significant contributions from different countries in the region. This report aims to deepen the discussion on the policies and proposals defined in the Decent Work Hemispheric Agenda, launched by ILO's Director General at the XVI Regional Meeting of the Americas in May 2006 in Brasilia. The agenda has among its objectives to increase by 10% the female labour force participation and occupation rates and to reduce by 50% gender inequalities regarding informality and remuneration by 2015.

In Brazil, two activities have been conducted as a means of contributing within the framework of the technical cooperation (Project BRA/07/03M/BRA) between the ILO Office in Brazil and the Special Secretariat of Policies for Women within the Presidency of Republic of Brazil: a national tripartite seminar and a national study on the theme of work, family and personal life balance.

The National Tripartite Seminar *The Challenge of Work, Family and Personal Life Balance* took place in Brasilia, on 16-18 March, 2009. Sixty people attended the seminar from the Brazilian Government, employers' and workers' organisations, civil society organisations and experts on the topic. As an outcome, a document was approved with the main discussion points, which sets the foundation on which the debate of work, family and personal life balance takes place in Brazil.

The second activity on the theme was the development of the national study *Work, Family and Personal Life Balance Policies in Brazil: Steps forward and challenges in the beginning of the XXI century*. This study provides a comprehensive overview of the legal framework and of the existent conciliatory policies regarding work and family, taking into account the present multiple family structures, stressing which groups have access to those measures and those who are excluded, and making recommendations to tackle such exclusion.

The present publication contains the document approved at the National Tripartite Seminar and the Executive Summary of the national study, in a trilingual version (Portuguese, Spanish and English). The aim is to make public the state of the discussion on work, family and personal life balance in Brazil, as well to highlight the main policies and measures in progress and the challenges to be faced. We believe that the Brazilian experience can fire up the debate and enrich the dialogue with other countries and social actors, in pursuit of gender equality within the world of work.

Nilc  a Freire
Minister of Special Secretariat of Policies for Women

La  s Abramo
Director of ILO's Office in Brazil

Policies on *Work, Family*
and Personal Life Balance in Brazil:
Progress and Challenges in the Early 21th Century

RESUMEN EJECUTIVO

Outcomes of the Seminar

The Challenge of Work, Family, and Personal Life Balance

Brasilia, March 16 to 18, 2009

The social actors present – workers and employers representatives and representatives from the Brazilian government understand:

- That social dialogue among the social actors is essential for the discussion of the issue of work, family, and personal life balance;
- That the Tripartite Commission on Equal Opportunities and Treatment of Gender and Race in Work is a privileged space for the discussion of issues related to the work, family, and personal life balance;
- That the work, family, and personal life balance is an essential strategy within the promotion of gender and racial equality and decent work;
- That the issue of work, family, and personal life balance is a matter for the action of the Brazilian government and workers' and employers' organisations;
- That actions should be promoted to the work, family, and personal life balance, in such a way as to contribute towards redefining the roles of men and women in the world of work and in the private arena, promoting shared domestic/family tasks;
- It is necessary to widely discuss ILO Convention nº 156 on Workers with Family Responsibilities with a view to ratifying/implementing it;
- The importance of specifically discussing the issue of work, family, and personal life balance for domestic workers;
- It is necessary to carry out all necessary efforts to strengthen the participation of the Brazilian delegation in the International Labor Conference during this year, 2009.

Brasilia, March 18, 2009



In the lives of men and women, the simultaneous performance of their professional tasks and family responsibilities can be the source of conflicts and problems. Women with family responsibilities face additional difficulties in adequately making their productive and reproductive work compatible, that is, the care giving tasks performed within the household and their labour market functions. This fundamentally happens due to the still hegemonic understanding in Brazilian society that reproductive work is an exclusively female responsibility and a "natural" skill. These notions play a central role in the development of gender discrimination patterns and restrict women's access to the labour market, their type of insertion, their pay, the possibility of promotion, and their political participation.

To address the topic of the conciliation and co-responsibility between work, family, and personal life in Brazil, the Special Secretariat of Policies for Women at the Presidency of the Republic (SPM) and the International Labour Organisation (ILO) developed this study, which aims to reflect on the country's situation, including some recommendations on the matter.

The increased female participation in the labour market and the experience of feminist movements in recent history ended up highlighting, in many countries' agenda, the issue of conciliating work, family, and personal life. Likewise, changes in the standard of family organisation that took place over the last decades have brought into question the traditional roles performed by men, women, youth and children within families.

In this context, the family model based on the dichotomy of "man-provider/woman-caregiver" (or the woman exclusively as housewife) has been questioned. This family organisation standard was predominant during a specific historical period and has slowly been modified towards the admittance of the woman as the family's provider, even though in most of the cases in a secondary function. The reality of female insertion in the labour market and their contribution for poverty reduction and for the increase of family income are featured with growing accurateness in several labour market indicators and statistics. These features have questioned the idea still prevalent that female work is secondary and that women would be a "secondary labour force" (ABRAMO, 2007).

Families are still the principle institution of personal socialisation and one of the main spaces for negotiations and conflicts, definitions, and distribution of rights and duties. Family, along with the State and the market, is one of the areas of production and distribution of well being in society. Current analyses on female labour market participation indicate that the incorporation of women was not followed with the same speed by the remodeling of the sexual division of domestic labour. In all countries, domestic chores, including care giving and aiding family members, are still the main responsibility of women. Taking for granted that female participation in the labour market is undeniable; it remains a challenge the deconstruction of the perception regarding the secondary role performed by women and the perception that they are the only ones responsible for the conciliation between work and family life.

This challenge is not just a female problem, but rather a social matter. To work without suffering discrimination due to family responsibilities is a right of both men and women. Family responsibilities should not prevent or restrict the access, type of insertion, and professional trajectory for workers of both sexes. Moreover, the conditions under which paid work is developed should not restrict the performance of family responsibilities. The work, family and personal life balance is not just a matter for women, neither a matter of private or family space: it is a matter for men and women and should be the object of governmental public policies and object of the actions and initiatives of social actors (workers' and employers' organisations).



THE ILO AND WORK, FAMILY AND PERSONAL LIFE BALANCE

Taking into account that the protection given to female workers due to maternity is a fundamental aspect of the conditions in which they work and a mechanism that facilitates the conciliation between work and family, the ILO has included this topic in its normative standard since its foundation, in 1919. The third convention adopted by the organisation during the 1st Session of the International Labour Conference is about maternity protection (Protection of Maternity Convention 3, 1919). As an expression of its context, this Convention established a maternity leave of 6 weeks, the right to receive, during this period, a salary sufficient to provide the mother who works and her child with good health and hygiene conditions, and the right to have a 1 hour break during working time for breastfeeding. This convention was reviewed in 1952, which led to Maternity Protection Convention (nº. 103) and reviewed again in 2000, when Maternity Protection Convention (nº. 183) was adopted.

For the countries which have ratified Convention 183, it established the obligation to adopt necessary measures in order to ensure that maternity not be used as a way of discrimination in employment. Moreover, it included the prohibition of pregnancy tests before admittance to employment and it broadened the minimum maternity leave period to 14 weeks, previously established at 12 weeks by Convention 103. The Convention maintained the provision in which during maternity leave women should be entitled to receive remuneration at no less than 2/3 of their regular salary and also stipulated the right to social aid benefits for women who do not meet the criteria to make use of paid leave in accordance to national legislation.

Having been adopted at the same time as Convention 183, Maternity Protection Recommendation (nº. 191) identified the need to increase maternity leave in situations of multiple births and the extension of the same guarantees and leave rights in the case of adoption. The Recommendation advocates women's right to return to the same job or equivalent job in terms of pay after the leave and also to go to medical appointments during pregnancy, with employer notification. Father's responsibilities were also incorporated in this Recommendation, which suggests, in the case of the mother's death or illness, the father's right to use the remaining maternity leave period. There is also a recommendation that both working parents might be able to enjoy parental leave after the conclusion of the maternity leave.

Keeping up with the theme of family responsibilities, Women with Family Responsibilities Recommendation (nº 123) was adopted by the ILO in 1965. It addresses the employment of women with family responsibilities, and was later improved through Workers with Family Responsibilities Convention (nº 156) and Recommendation 165, on the same matter, both adopted in 1981. Convention 156 established the need for States to develop fam-

ily and early childhood aid mechanisms (within the social security system), considering the needs of workers with family responsibilities. It also defined that States should promote professional orientation and formation measures to insert, maintain, and reintegrate these workers into the productive sector. Complementing Convention 156, the ILO issued Recommendation 165, which highlights the importance of increasing the supply of social protection services and the improvement of these services to ensure the ability to attend family responsibilities and stimulate equal sharing of responsibilities within the family.

Convention 156 and Recommendation 165 progressed in comparison to Recommendation 123 in two main aspects. First, because they do not consider the conciliation of work and family as a problem faced only by women, and secondly because it defined the right to equal opportunities to all workers with family responsibilities. In addition, while Recommendation 123 (1965) linked almost strictly family responsibilities to caring for children, the Convention 156 and Recommendation 165 clearly broaden family responsibilities to include those related to other family members that depend on the worker's care or livelihood. This aspect has a unique importance within the current context of an ageing population.

WORK, FAMILY AND PERSONAL LIFE BALANCE MEASURES IN BRAZIL



The Brazilian agenda on the conciliation of work, family, and personal life shows that with the 1988 Constitution, Brazil significantly progressed with respect to legislation regarding family and gender equality.

The previous constitutional text, from 1967, had already recognized equality between men and women before the law and the punishment of racial discrimination manifestations, along with other rights related to gender and racial equality in the world of work. For example, it prohibited differential wages and admittance criteria due to sex, colour, and civil status, and guaranteed paid rest for pregnant women prior to and after labour, with no consequences to their employment or pay. The 1967 Constitution, however, put into effect within a strong authoritarian political context, had a considerably reduced span of social rights when compared to the 1988 one, and a perspective on family identified by a traditional characteristic. Thus, although family appears in the 1967 constitutional text as an institution with the right to the protection by the State, the same text explains the family model subjected to protection: a family is formed by marriage.

In the 1988 Constitution, on the other hand, developed within a context of the country's redemocratisation and with the participation of social movements, formal marriage was no longer the single criterion to identify a family: both family nuclei formed by stable unions between men and women and communities formed by any

of the parents and their descendants were acknowledged as families. Despite this progress, the current constitution made no mention to same sex unions and other forms of domestic arrangements in its definition of family.

The protection of maternity, childhood, and the abandoned, was defined as a social right in the constitutional text, which also presented norms for the conciliation of work and family. The maternity leave period of 120 days is set in the text along with the 5-day paternity leave right. In addition, the social rights chapter states the protection of women in the labour market in accordance to specific incentives set by law; the prohibition of different wages, exercise of functions and admittance criteria due to sex, age, colour, or civil status; and free assistance to the children and others dependents upon birth up to 5 (five) years of age in day-care centers and pre-schools. The 1988 Constitution was also innovative in proposing the extension of a large part of rights to the domestic workers, most of whom are women (94%).

The 1988 Constitution suppressed the legal protection to the male authority in the family and, thus, several legal loopholes that stated male superiority in the family, which still existed in family law in the country, were invalidated. With the enactment of Law 10,406/2002, the new Brazilian Civil Code was created and has been in effect since January 2003.

Another indication of the increased attention of the Brazilian State to the incorporation of gender equality into the public agenda was the creation, in January 2003, of the Special Secretariat of Policies for Women¹ (SPM), directly subordinated to the Presidency of the Republic. On March 9, 2009, during Women's Day celebrations, President Luiz Inácio Lula da Silva announced the transformation of the Special Secretariat of Policies for Women into a Ministry.

The II National Policy Plan for Women, published in 2008, included actions aimed at the promotion of balance between work, family, and personal life: the increase of the supply and improvement of the early childhood educational facilities; the development of campaigns to reduce the work day without reducing wages, as a way of widening women's access to the labour market; the valuing of domestic labour; and the development of campaigns to stimulate domestic and family co-responsibility between men and women. The II PNPM also foresees the promotion of the ratification of ILO Convention 156 on Workers with Family Responsibilities.

In September 2008, Law 11,770 was passed, creating the Citizen Company Program, increasing maternity leave to 6 months for the companies that joined the program. The employer pays the two extra months, but can deduct the total cost from its taxes.

Maternity leave, essential in the protection of maternity and newborns, has, in Brazil, a tax bias, which makes it impossible for approximately 46% of working Brazilian women of reproductive age to enjoy this right, because they work either in occupations with no formal job registration and in other informal occupations. The possibility of accessing this right is less for poor women: while almost 75% of working women, amongst the 20%

wealthiest in per capita household income distribution, pay social security, amongst the 20% poorest this proportion in no greater than 15%. That is, nearly 85% of the poorest Brazilian women with paid work and are of reproductive age are not entitled to paid maternity leave. This problem demands decisive action by the Brazilian authorities. For example, a massive policy to induce formalisation in the labour market and social security contribution can increase the amount of women who gain access to the right to paid maternity leave.

From another perspective it can be stated that the Family Stipend Program (Programa Bolsa Família – PBF), a conditioned income transfer program, has made possible for families to have a more stable income, even though reduced, when it entitled women to be the main beneficiaries of the program. Consequently, it has contributed towards women's autonomy and empowerment within the household and in the communities.

However, several analyses on the topic which highlight the need to strengthen the program because of its impact, also stress the need to address some negative effects regarding the reinforcement of the classical role historically attributed to women as the main caregivers. In this sense, a policy to facilitate the conciliation of work, family, and personal life demands specific actions for the beneficiaries of the PBF, since they are the poorest segment of the Brazilian population and the women who participate have greater difficulties in obtaining help with the family.

Amongst children ages 0 to 6 who benefit from the PBF, nearly 90% live in households belonging to the lower two fifths of the per capita household income distribution, that is, they are amongst the 40% poorest in the population. In these households, however, less than half the children within this age bracket go to day-care centers or school. This percentage is gradually increasing with the improvement of the household income. Such data indicate that the PBF fundamentally benefits children with greater difficulties in accessing early childhood education. At the same time, adult PBF beneficiaries participate in the labour market at a higher percentage than the population average for the same age bracket, according to the PNAD/IBGE (National Household Survey).



Work and family issues have been increasingly present in actions in companies and collective bargaining. Amongst corporate actions, there is a trend to extend day-care assistance to men, to increase maternity leave to 6 months, and to acknowledge same sex unions to extend benefits to same sex partners.

In the case of collective bargaining, the clauses that address matters related to maternity/paternity and children/relatives have increased since the 1990s, following the growth of clauses on women's labour and gender equality, demonstrating, once more, the interrelation between the issues. Accompanying children, spouses, and other relatives to medical appointments (and, less often, to school activities), the protection of adoption and protection to children with disabilities are some examples of clauses that are being disseminated. Among them, there are also some clauses related to the extension of the job guarantee period after

¹ Prior to this the Special Secretariat for Women's Rights – SEDIM, existed.

childbirth and of the period of nursery subsidy, and the inclusion of both fathers and mothers as beneficiaries. Few clauses however have included the job guarantee for fathers in case of child birth and the extension of father's leave. (DIEESE, 2008)

MAIN CONCLUSIONS

AND RECOMMENDATIONS

Despite the progress observed in Brazil recently, the situation of Brazilian women in the labour market is far from equal with respect to men. Amongst the factors that contribute to this unequal situation is women's greater difficulty in conciliating work and family, given the very slow change in pace of the sexual division of domestic work and of the perception that women are a secondary labour force.

The still existent model of man-provider and woman-caregiver allows women to continue to be the main and sometimes the only protagonists of care giving activities for family members and their participation in the labour market is still marked by that role. This characteristic is made evident both by examining typically female careers and the difficulties in conciliating maternity and careers.

Public services that care for children, such as day-care centers and pre-schools, are essential in this respect, given their possibility of also functioning as mechanisms to unburden and decrease family's care giving activities. Since women are the main protagonists of these activities, the existence and widening of these services also for men can help reorganise the man-provider woman-caregiver model, by giving women more time to dedicate themselves to paid work and/or their personal lives. Thus, the supply of early childhood public education is essential in designing a public policy that helps provide the conciliation of work, family, and personal life.

The ratification of Convention 156 by Brazil is also extremely relevant. Convention 156 makes States responsible for the development of family and childhood aiding mechanisms, considering the needs of people with paid work to keep up with their family responsibilities. Complementing Convention 156, Recommendation 165 highlighted the importance of widening the supply of social protection services and improving their infrastructure to ensure a good performance of family responsibilities and to stimulate the equitable sharing of responsibilities in the family group.

National legislation needs to be widened to attribute part of the care giving family responsibilities to men, especially with respect to increasing paternity leave and to establishing parental leaves, as a way of creating means to include a more intense male participation in domestic activities and in the care giving dynamics.

This way, despite women being the group that most evidently demands actions to guarantee a more satisfactory work, family and personal life balance, public policies for this end will benefit all people. In a context of greater balance between these different life dimensions, male workers would be able to access other references to develop their masculinity, which is currently experiencing crisis due to the decline of the exclusive man/provider model.

The balance measures between work and family are based on the premise that exercising family responsibilities is a personal right of men and women and, thus, must not be used as a justification for any kind of restriction in access, type of insertion or professional promotion, and political participation. The work, family and personal life balance benefits the health of male and female workers and contributes towards increasing their productivity and, consequently, the productivity of firms.

On the other hand, this balance and a fair share of work and family responsibilities related to care are fundamental conditions for the fulfillment of objectives regarding gender equality established in the Hemispheric Agenda for the Americas and Brazil's Decent Work National Agenda.

The policies that balance work, family, and personal life should thus:



- Make paid and non-paid work compatible through actions that make the exercise of work more compatible with family responsibilities in an explicit and systematic manner;
- Acknowledge both the economic and productive role of women and men as caregivers, through interventions that seek behavioral and cultural changes, such as guaranteeing maternity leave, universal access to day-care centers, increasing paternity leave, the creation of parental leaves, and the extension of benefits such as day-care aid to fathers;
- Promote the sharing of responsibilities between men and women through awareness-building actions and educational campaigns;
- Increase the amount and facilitate access to social childhood care resources;
- Promote public and private initiatives such as quality public transportation services and water and energy systems that are essential in managing family life and save time dedicated to reproductive work;
- Improve the national capacities of health care services and systems focused on health care for female and male workers;
- Promote social dialogue and coordination between the various governmental bodies, workers' and employers' organisations, and civil society to create better understanding, acknowledgement, and sharing of family responsibilities between the State, private sector, families, and between men and women.



