

ESTADO DE LA PATERNIDAD EN EL MUNDO 2021



*Soluciones estructurales para lograr la igualdad en el
trabajo de cuidado*

MenCare

ESTADO DE LA PATERNIDAD EN EL MUNDO

Soluciones estructurales para lograr la igualdad en el trabajo de cuidado
2021

Elaborado por



En colaboración con



Equipo del informe y agradecimientos

Redacción del informe: Gary Barker, Aapta Garg, Brian Heilman, Nikki van der Gaag y Rachel Mehaffey.

Otras colaboradoras y colaboradores: Olivia Storz (Promundo), Joni van de Sand (MenEngage), Sebastián Molano (Oxfam America), Sandra Johansson (Save the Children Suecia), Maria Reglero (Save the Children Suecia), Daniel Molina (Plan International), Jennifer Rodriguez Bruno (MenEngage Global Alliance), Tomas Agnemo (Plan International), Wessel van den Berg, Mphokuhle Mabhena-Lunga, Danya Marx (Sonke Gender Justice), Dra. María José Moreno Ruiz (Oxfam International), Tolu Lawrence y Giovanna Lauro (Promundo-US).

Producción, coordinación y difusión: Agradecemos a Alexa Hassink, Roma Richardson y Lona Manik por coordinar la producción del informe, a Jill Merriman por la corrección y a Blossom.it por su trabajo de diseño.

Otros agradecimientos: Las autoras y los autores agradecen, además, a Tatiana Moura, Céline Bonnaire, Zahrah Nesbitt-Ahmed, Deepta Chopra, Daniel Lima, Marcos Nascimento, Ginette Azcona, Jessamyn Encarnacion, Jody Heymann, Christine Galavotti, Line Christmas Møller, LenaWallquist, Willem Adama, LanaWells, Jeni Klugman, Nafissatou Diop, Leyla Sharafi, Shereen El Feki, Margaret Greene, Ruti Levtoy, Marina Pisklakova-Parker, Clara Alemann, Michelle Milford Morse y Stephanie Oula, por compartir información y contribuir con sus revisiones y comentarios.

Cita recomendada: Barker, G., Garg, A., Heilman, B., van der Gaag, N. y Mehaffey, R. (2021). *Estado de la paternidad en el mundo: soluciones estructurales para lograr la igualdad en el trabajo de cuidado*. Washington, D. C.: Promundo-US.

© Promundo-US, 2021

El presente informe fue financiado de manera generosa por la Fundación de las Naciones Unidas, la Fundación Oak, Sonke Gender Justice, el Organismo Sueco de Desarrollo Internacional (SIDA) y Plan Internacional Suecia. Las opiniones expresadas en esta publicación corresponden a las autoras y los autores, y no representan necesariamente las opiniones oficiales de ninguna de las organizaciones afiliadas, las personas integrantes del Comité Asesor de Redacción, las fundadoras y los fundadores, los colaboradores y las colaboradoras o los revisores y las revisoras expertas.

RESUMEN EJECUTIVO

Nuestras sociedades y economías dependen del cuidado, ya sea en el hogar, en la atención de los niños y las niñas o las personas mayores, o en las economías y las estructuras sociales más amplias. Sin embargo, el trabajo de cuidado ha sido invisibilizado, no remunerado o mal remunerado e insuficientemente financiado durante mucho tiempo.

Asimismo, ha sido realizado de forma desproporcionada por las mujeres. En todo el mundo, las mujeres se ocupan entre tres y diez veces más de las tareas domésticas y el trabajo de cuidado no remunerado que los hombres.¹ Por otra parte, componen el 70 % del personal dedicado a la prestación remunerada de cuidados a nivel mundial, pero solo representan el 25 % de los puestos de alto rango.² De hecho, al ritmo de progreso actual, el mundo está a unos 92 años de lograr la igualdad en el trabajo de cuidado no remunerado entre los hombres y las mujeres.³

La pandemia de COVID-19 ha expuesto aún más estas desigualdades en la distribución del trabajo de cuidado. Las mujeres se han seguido encargando de la mayor parte del trabajo de cuidado en todo el mundo durante la pandemia. Sumado a ello, el aumento del volumen de trabajo de cuidado no remunerado, combinado con un aumento repentino de la violencia doméstica, así como la pérdida de puestos de trabajo y el estrés por motivos económicos, ha perjudicado la salud mental de la población, en particular, de las mujeres.⁴

Sin embargo, hay algunas buenas noticias: Los hombres están participando más en las tareas de cuidado no remunerado en esta situación de pandemia. En las encuestas realizadas con mujeres y hombres en 47 países, se llegó a la conclusión de

que, debido a las medidas de confinamiento impuestas por el COVID-19, los hombres han estado realizando más trabajo práctico de cuidado que en cualquier otro momento de la historia reciente.⁵ La pandemia nos ofrece la oportunidad de involucrar a los hombres para hacer que este cambio sea permanente y distribuir de manera equitativa el trabajo de cuidado.

El informe aborda este desafío desde tres ángulos. En primer lugar, examina cuál es el estado actual de la "participación de los hombres en el cuidado" y cuál podría ser si se lograra la igualdad. En segundo lugar, se concentra en el efecto que tiene el COVID-19 en el trabajo de cuidado no remunerado y si las políticas nacionales de respuesta a esta enfermedad están impulsando la distribución equitativa de las tareas de cuidado. Por último, ofrece siete acciones clave para fomentar un trabajo de cuidado más equitativo y, en definitiva, un mundo más solidario.

EN NÚMEROS

Factor por el cual el **tiempo promedio empleado en el trabajo de cuidado no remunerado** por las mujeres excede el tiempo invertido por los hombres:

3+

Al ritmo de progreso actual, el **número estimado de años antes de alcanzar la igualdad** en el trabajo de cuidado no remunerado en el hogar entre los hombres y las mujeres:

92

¹ Los términos "prestación de cuidados" y "trabajo de cuidado" se refieren a la atención brindada a las niñas y los niños, las personas mayores, las personas con discapacidades o los familiares enfermos en el hogar. Los términos "trabajo de cuidado remunerado" y "prestación de cuidados remunerados" se refieren a la atención proporcionada en el contexto laboral, de pago por un servicio o como profesión. El término "tareas domésticas" se refiere más específicamente a la limpieza, la preparación de alimentos y tareas similares que se relacionan con el trabajo de cuidado.

VALORAR EL CUIDADO: IMAGINAR UN NUEVO MUNDO^b

En muchos países, la actual "crisis del trabajo de cuidado" se ha debido, en gran medida, a los sistemas inadecuados de cuidado y a la parte desproporcionada del trabajo de cuidado que recae en las mujeres, un problema de larga data y, desde luego, anterior a la pandemia de COVID-19. De acuerdo con un estudio llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), antes de la pandemia, el 42 % de las mujeres en edad laboral afirmaron que las tareas domésticas y el trabajo de cuidado no remunerado les impedía tener un empleo asalariado, en comparación con tan solo el 6 % de los hombres.⁶ La desvalorización del trabajo de cuidado, y la desigualdad existente en cuanto a quién debe desempeñar dicho trabajo, representa una de las causas principales de los bajos ingresos y la menor participación laboral de las mujeres en comparación con los hombres, sumado a los efectos más severos que deben afrontar las mujeres de bajos recursos y las mujeres que pertenecen a los grupos históricamente desfavorecidos.^c

La igualdad en el trabajo de cuidado ha sido difícil de lograr. Incluso en Europa, a pesar de los años de avances en materia de políticas que fomentan la igualdad en el trabajo de cuidado —sobre todo, la licencia parental equitativa y remunerada y el acceso al cuidado infantil subsidiado—, solo un tercio de las familias afirman que distribuyen equitativamente el trabajo de cuidado no remunerado.⁷ ¿Por qué el cambio es tan lento? Existen varias razones subyacentes, entre ellas, los siglos de políticas, las normas laborales, los medios de comunicación y los programas educativos, que han reforzado la creencia de que el trabajo de cuidado no remunerado es responsabilidad, en su mayoría, de las mujeres y las niñas, mientras que la participación en la fuerza laboral o la generación de ingresos se considera una responsabilidad de los hombres,

aun cuando las mujeres tengan una presencia cada vez más marcada en el mercado laboral.

Cabe señalar, sin embargo, que muchos hombres dicen que desean hacer más. En siete países de ingresos medianos y más elevados, el 85 % de los hombres manifestaron que harían "lo que fuera para estar muy involucrados" en las primeras etapas del cuidado de un recién nacido o niño o niña adoptada.⁸ Dado que esta intención ambiciosa está, muchas veces, alejada de lo que los hombres y las familias pueden lograr, es también fundamental destacar las condiciones estructurales que influyen en que los hombres tengan una participación igualitaria. Las barreras que impiden la plena participación de los hombres abarcan, por ejemplo, las normas restrictivas de género que comparan el cuidado con "un trabajo de mujeres" y las creencias generalizadas de que las mujeres están mejor preparadas para el cuidado de los niños y las niñas, y los hombres deberían ser el sostén de la familia, así como la falta de acceso a una licencia adecuada y remunerada, y otras políticas favorables en el ámbito laboral.

Para lograr una mayor participación de los hombres en el trabajo de cuidado, es necesario que los hombres rindan cuentas de sus acciones y, más importante aún, realizar transformaciones en los factores estructurales que impulsan e influyen en el valor que se le da al cuidado en la sociedad y a quienes llevan a cabo dicho trabajo. Estos factores comprenden los cambios en las leyes y políticas, con una adecuada dotación de recursos y planes de aplicación bien definidos; los cambios en las instituciones, como escuelas, lugares de trabajo y centros de salud, y la manera en que funcionan; los cambios en la cultura, los discursos y las normas de género en relación con el trabajo de cuidado, y los cambios en la vida pública y privada, y los medios de vida.

^b Las fuentes de las secciones "En números" aparecen en el apéndice 1.

^c Pueden resultar desfavorecidos, por ejemplo, por motivos de género, raza, clase, casta, discapacidad, orientación sexual o procedencia.

LA PANDEMIA DE COVID-19 Y EL TRABAJO DE CUIDADO

En todo el mundo, los efectos económicos agregados del COVID-19 han afectado de manera desproporcionada a las mujeres, que han experimentado 1,8 veces más pérdidas de puestos de trabajo que los hombres. Sin embargo, en algunos países, los hombres también sufrieron la pérdida de muchos puestos de trabajo, en particular, los que tienen bajos ingresos.⁹ Esta desigualdad en la pérdida de puestos de trabajo entre hombres y mujeres durante el COVID-19 se debió, en parte, a un aumento de la carga de cuidado no remunerado como consecuencia del cierre de las escuelas y el confinamiento de muchas familias, pero también debido a que las mujeres tienden a estar en empleos de media jornada o precarios, o son empleadas en sectores como el comercio y la hotelería, que fueron los más vulnerables en la pandemia. Las mujeres y los hombres que son **aún más marginados por el sistema a causa del racismo, la xenofobia, el clasismo y la discriminación hacia las personas discapacitadas** fueron quienes tuvieron más posibilidades de perder su empleo —aunque, una vez más, el porcentaje de mujeres fue, a menudo, más alto— o tuvieron que seguir trabajando en situaciones donde corrían más riesgo de contraer COVID-19.¹⁰

Si nos centramos solo en los efectos del COVID-19 en el trabajo de cuidado no remunerado, podemos constatar en las investigaciones llevadas a cabo que la mayor parte del aumento en la cantidad de horas se concentró en las mujeres y las niñas, lo que agravó o mantuvo las desigualdades existentes.¹¹ En el caso de las mujeres y las niñas de menores ingresos, el trabajo de cuidado no remunerado ha sido parte de un ciclo de pobreza y vulnerabilidad antes del COVID-19 y durante él. En un estudio sobre las trabajadoras y los trabajadores del sector informal en 12 ciudades del norte y sur global, se halló que quienes tuvieron que dedicarle más tiempo al trabajo de cuidado no remunerado en la primera etapa de confinamiento por el COVID-19 fueron menos propensos a volver al trabajo remunerado, lo que les exigió consumir sus ahorros y otros bienes. Además, las mujeres

EN NÚMEROS

Al final del segundo trimestre de 2020, a partir de una muestra de 55 países, la **proporción de mujeres desempleadas debido al COVID-19, en comparación con los hombres:**

1,8:1

Entre las mujeres con hijos e hijas en 16 países, el aumento promedio de tiempo por semana destinado al **cuidado infantil durante COVID-19:**

5,2
HORAS

Aumento promedio entre los hombres:

3,5
HORAS

y las familias fueron las que tuvieron mayores dificultades para acceder a la protección social.¹²

El COVID-19 conlleva tanto riesgos como oportunidades para el futuro de la igualdad de género, pero muchas políticas nacionales promulgadas en respuesta al COVID-19 no tuvieron en cuenta una perspectiva de género, según lo revelado por una extensa investigación a cargo de ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).¹³ Las dos organizaciones presentaron un "rastreador global de respuestas de género" para evaluar varias miles de medidas y políticas puestas en práctica en más de 200 países sobre el COVID-19. De acuerdo con los resultados del rastreador, si bien se podría considerar que muchas medidas incorporan la perspectiva de género, alrededor del 15 % de los países no aplicaban medidas que tengan en cuenta al género y solo unos pocos ofrecían una respuesta integral en términos de igualdad de género. En particular, las medidas de protección social y de respuesta/recuperación del empleo siguen, en su mayoría, ciegas al género.¹⁴

CÓMO GENERAR CAMBIOS A NIVEL ESTRUCTURAL: SIETE ACCIONES PARA LOGRAR UN MUNDO MÁS SOLIDARIO

La plena participación de los hombres en el trabajo de cuidado forma parte de una revolución urgente y necesaria para darle al cuidado un lugar preponderante en las economías, las sociedades y la vida de las personas. Las siguientes siete acciones recomendadas para conseguir este objetivo están inspiradas en la labor fundamental de cientos de feministas, organizaciones de mujeres y sus aliados, y organizaciones de justicia social que articularon planes detallados de trabajo para fomentar un mundo más humanitario, equitativo, sostenible desde el punto de vista ambiental, habitable y económicamente justo después del COVID-19.

EN NÚMEROS

Valor económico anual estimado de las tareas domésticas y el trabajo de cuidado no remunerado:

USD
10,8
TRILLONES

Cantidad de países que garantizan una licencia parental remunerada para las madres, hasta 2020:

115
71

Para los padres, hasta 2014:

ACCIÓN 1: Poner en marcha campañas y políticas de cuidado nacionales que reconozcan, reduzcan y redistribuyan de manera igualitaria el trabajo de cuidado entre los hombres y las mujeres. ¿Qué componentes normativos específicos deberían ser parte de un plan de cuidado nacional? Sin duda, cada país tiene sus propias realidades, pero estos son aspectos clave de la adopción de medidas gubernamentales, que también deberían incluir disposiciones sobre la licencia parental, como se detalla en la acción 2:

- **Alentar y apoyar la participación activa de los padres y los cuidadores varones** para redistribuir el trabajo de cuidado a través de la participación comunitaria y las campañas públicas destinadas a cambiar las normas sociales.
- **Fijar metas nacionales** y una fecha límite para lograr la participación igualitaria de los hombres en el trabajo de cuidado no remunerado.
- **Financiar o subsidiar el cuidado infantil universal** que se brinde en el hogar, a nivel comunitario o en instituciones de cuidado infantil.
- **Crear y coordinar servicios y programas existentes**, por ej., de cuidado infantil con el sector educativo y con programas de apoyo a la familia o de desarrollo social.
- **Incluir el trabajo de cuidado no remunerado en los fondos o beneficios** que se hayan asignado anteriormente solo al trabajo remunerado (p. ej., fondos de pensiones).
- **Pagarles a las personas que prestan servicios de cuidado**, incluidas aquellas que cuidan a los niños y las niñas, las personas mayores o quienes tienen alguna discapacidad o enfermedad, un salario que reconozca la importancia del cuidado. Asimismo, ofrecerles una formación adecuada, y cuando corresponda, alentar una mayor participación de los hombres en el sector de servicios de cuidado remunerado.

- **Definir el cuidado de manera tal de incluir a las familias no tradicionales**, como las familias por elección, las tías, los tíos, las primas y los primos, y las amistades íntimas de la familia. Asimismo, hacer hincapié en apoyar a las personas LGBTQIA+, las madres y los padres solteros y las comunidades históricamente excluidas.

ACCIÓN 2: Brindar una licencia parental igualitaria, con protección del empleo y remunerada a todas las madres y los padres como una política nacional. La licencia parental, junto con otras modificaciones en las políticas, puede transformar los patrones de género relativos al cuidado y apoyar a todos los padres y las madres en su función como cuidadoras y cuidadores, así como desarrollar patrones permanentes de igualdad en el trabajo de cuidado. Para que esto ocurra, los Gobiernos y las empleadoras y los empleadores deben asegurarse de que la licencia parental reúna las siguientes condiciones:

- **Esté a disposición de todas las madres y los padres** en el lugar de trabajo formal, ya sean trabajadores de tiempo parcial o completo, y para quienes trabajan en el sector informal o del trabajo esporádico a través de programas de apoyo a los ingresos y protección social.
- **Sea remunerada** a razón del salario de la persona que se toma la licencia para incentivar a los padres que, a menudo, tienen salarios más altos que sus parejas mujeres.
- **Sea garantizada** por ley nacional.
- **Ofrezca protección del empleo** en el momento de reincorporarse a las actividades.
- **Ofrezca licencia por paternidad y maternidad**, sin restarles días a las mujeres para ofrecérselas a los hombres.
- **Sea igual tanto para las mujeres como para los hombres** pero con días específicos no transferibles para los hombres o los cuidadores.
- **Tenga una duración de, al menos, 16 semanas.**
- **Esté disponible para todas las modalidades de familia y cuidado**, entre ellas, las madres y padres del mismo sexo, adoptivos, solteros y no casados.
- **Esté combinada con acceso** a educación de la primera infancia de alta calidad, modalidades de trabajo flexible y apoyo al cuidado para todos los niños y las niñas, así como otras medidas para aliviar la carga del cuidado y modificar las normas de género en torno a los cuidados.
- **Sea monitoreada** para garantizar que los hombres se tomen la licencia a la que tienen derecho y se ajuste sobre la base de dicho monitoreo para solucionar los obstáculos que impiden a los hombres hacer uso de la licencia.^d
- **Se enmarque en un lenguaje neutral o inclusivo en términos de género**, lo que haría extensivos los derechos a todos los padres, independientemente de su identidad de género, estado civil o condición de padres biológicos.

^d Se invita a las personas interesadas a leer la descripción más exhaustiva de los tipos de sistemas de licencia parental en todo el mundo en el informe *Estado de la paternidad en el mundo* de 2015 www.stateoftheworldsfathers.org. Asimismo, pueden recurrir a la plataforma de licencia parental de MenCare para sus actividades de promoción, que está disponible en men-care.org.

ACCIÓN 3: Diseñar y ampliar los programas de protección social para redistribuir el trabajo de cuidado de manera igualitaria entre las mujeres y los hombres y, a la vez, centrar la atención en las necesidades y los derechos de las mujeres y las niñas. Los programas de protección social deben enfocarse en el cuidado, incluyendo medidas específicas encaminadas a fomentar el trabajo de cuidado no remunerado de los hombres, como la realización de campañas y la inclusión de indicadores sobre la participación de los hombres en el hogar, como el Programa Pantawid Pamilyang Pilipino (4Ps) implementado en Filipinas.¹⁵ Para ello, los programas de protección social deberían:

- **Integrar distintos elementos de protección social** (es decir, transferencias de efectivo, subsidios y políticas de licencia) para asegurar que, en conjunto, apunten a reducir y redistribuir el trabajo de cuidado de manera más equitativa.
- **Eliminar las condicionalidades** de las transferencias de efectivo que suponen una carga adicional al uso del tiempo de las mujeres.
- **Ampliar la focalización de las transferencias de efectivo** u otras formas de protección social para incluir específicamente a los trabajadores y las trabajadoras remuneradas y no remuneradas.
- **Incluir el trabajo de cuidado en los sistemas de protección social** y garantizar medidas que aborden las necesidades de cuidado infantil, entre ellas, los sistemas de cupones o transferencias de efectivo para solventar los gastos de servicios de cuidado.
- **Realizar campañas y otras actividades educativas y de cambio de normas de género para fomentar el trabajo de cuidado no remunerado de los hombres.** Por ejemplo, los programas de transferencia de efectivo pueden comprender las actividades dirigidas a modificar las normas sociales y de género discriminatorias, y a promover nuevas masculinidades.¹⁶

- **Incorporar las voces de todas las personas beneficiarias** en las estrategias para lograr la igualdad en el trabajo de cuidado.
- **Incluir la igualdad en el trabajo de cuidado en el hogar como un indicador** de éxito en los programas de protección social.

ACCIÓN 4: Transformar las instituciones sanitarias para promover la participación de los padres desde el período prenatal hasta el nacimiento y la infancia, así como su involucramiento como cuidadores. Si bien es menos probable que los hombres en gran parte del mundo busquen atención primaria de salud, son más propensos a interactuar con los servicios de salud, sobre todo, cuando su cónyuge está embarazada.¹⁷ Los hospitales y las clínicas son, por consiguiente, sitios clave para involucrar a los hombres en experiencias de cuidado más positivas. No obstante, no todos los servicios de salud son lugares acogedores para los hombres o los padres. Para que esto cambie, los gobiernos y las instituciones sanitarias deberían:

- Asegurarse de que los **hombres sean incluidos en las políticas de salud y cuidado relacionadas con el nacimiento de un niño o una niña** y se institucionalice un enfoque positivo del cuidado a cargo de los hombres.
- Elaborar **estrategias intersectoriales** para aumentar la participación de los hombres en el cuidado y alentar la creación de servicios (p. ej., prenatales, de bienestar infantil, educación y salud) que involucren a los padres de manera activa y rutinaria.¹⁸
- **Abordar los obstáculos que impiden la participación de los hombres** (por ejemplo, horario de atención limitado) y trabajar con los hombres y los niños de sus comunidades en métodos de salud física y mental en maneras que no solo sean sensibles al género, pero que también puedan cuestionar las normas y prácticas restrictivas de género y favorecer otras más equitativas.¹⁹

- **Capacitar y sensibilizar al personal sobre la diversidad de hombres y padres**, a saber, homosexuales, bisexuales, transgénero y queer, así como aquellos pertenecientes a otros grupos históricamente excluidos que experimentan discriminación en la atención sanitaria.
- Elaborar protocolos para responder a los casos de **violencia ejercida por los hombres contra sus parejas mujeres**.

ACCIÓN 5: Fomentar una ética de cuidado masculino en las escuelas, los medios de comunicación y otras instituciones importantes donde se crean y refuerzan las normas sociales. De acuerdo con numerosos estudios, los niños aprenden a cuidar de los demás cuando ven a los hombres hacer el trabajo de cuidado y cuando ellos mismos llevan a cabo dicho trabajo, además, los hombres y las mujeres se ven influidos por sus percepciones de las normas relacionadas con el cuidado que existen en su entorno. A tal efecto, las iniciativas dirigidas específicamente a modificar las normas sociales deberían buscar cambiar la norma social generalizada de que el cuidado y la prestación de cuidados son tareas y atributos de las mujeres:

- Los gobiernos, los empleadores y las empleadoras, los sindicatos, las instituciones educativas, la sociedad civil y los medios de comunicación deberían **fomentar un cambio cultural hacia la valorización del cuidado**.
- Se deberían implementar y evaluar las campañas para **promover la responsabilidad compartida por el cuidado**, en particular, en los espacios donde se forjan estas ideas sobre las masculinidades, como las redes sociales, las plataformas de videojuegos, las escuelas y los lugares de trabajo.
- Las escuelas y los centros de cuidado infantil deberían centrarse en las experiencias, como los programas de masculinidad saludable basados en evidencia, para **integrar el cuidado y el trabajo de cuidado como**

parte de la educación integral para la juventud, sobre todo, para los niños y los jóvenes.

- Los programas de crianza, particularmente aquellos que están dirigidos a los padres y los cuidadores, deberían incorporar el **cuidado y la atención como una habilidad clave**.
- Los medios de comunicación deberían diseñar contenido que fomente la diversidad, **muestre a los hombres y los niños como personas cariñosas y en su papel de cuidadores**, así como transmita que la empatía es una emoción masculina positiva.

ACCIÓN 6: Cambiar las condiciones, la cultura y las políticas del entorno laboral para apoyar las responsabilidades de cuidado por parte de los hombres, y exigir dichos cambios en la legislación nacional. Gobiernos y los empleadores y las empleadoras deben actuar para construir un mundo donde el cuidado se considere un valor central de nuestros sistemas económicos.²⁰ Esto puede ayudar a evitar que las mujeres renuncien a sus empleos para ocuparse de las responsabilidades en el hogar, fomentar una distribución más equitativa de las tareas domésticas y el trabajo de cuidado no remunerado entre las mujeres y los hombres, y apoyar la igualdad en el hogar y en el lugar de trabajo.²¹ Además de las importantes actividades de promoción que, en su mayoría, están llevando a cabo las organizaciones dirigidas por las mujeres, necesitamos la participación puntual de los hombres para:

- **Exigir que los Gobiernos adopten normas mínimas de trabajo decente** propugnadas por la OIT.
- **Trabajar junto con las organizaciones feministas** para reclamar a los empleadores y las empleadoras que instauren una cultura donde todos los trabajadores y las trabajadoras valoren y apoyen el cuidado, y donde se adopten políticas y prácticas relativas al trabajo flexible, el trabajo a distancia donde sea posible y la licencia por razones de familia, incluido el cuidado de personas mayores o familiares enfermos, así como de recién nacidos y niños y niñas.

- **Lograr que las licencias flexibles, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a distancia**, además de otros esfuerzos para apoyar las necesidades de cuidado de los trabajadores y las trabajadoras, sean parte de la legislación nacional sobre los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.
- **Exigir que los hombres, en especial quienes ocupan altos cargos, modelen el cambio** compartiendo equitativamente el trabajo de cuidado con sus parejas y promoviendo más políticas que favorezcan el cuidado en el lugar de trabajo.
- **Exigir que las empresas y los líderes empresarios y las líderes empresarias compartan y difundan** en los medios de comunicación sus políticas y cultura laboral en favor del cuidado, incluso cuando los líderes de alto perfil priorizan la licencia parental o el trabajo de cuidado en su vida.
- Los hombres con altos cargos en el Gobierno, las empresas, los sindicatos, las ONG, entre otros lugares, deberían brindar un **apoyo destacado y proactivo a las medidas de igualdad de género y alentar a otros hombres a desempeñar el papel que les corresponde**.
- Los políticos y encargados de formular políticas deberían asimismo **modelar buenas prácticas para los hombres** en las organizaciones, así como colaborar y apoyar a sus colegas mujeres en las cuestiones de género.
- Los dirigentes políticos deberían liderar **demostrando el respeto por la igualdad en su vida personal**, tomando la licencia parental y demostrando de manera activa la importancia del cuidado y la igualdad de género en su vida familiar.

Cuando cada hombre se involucra en el trabajo de cuidado, ese hombre, su familia y su comunidad cambian. Cuando millones de hombres se involucran en él, las sociedades cambian. Cuando las instituciones estatales lo asumen, las estructuras de poder cambian, no por sí solas, sino como parte de la revolución, aún no conseguida, por la igualdad de género liderada por los grupos de activistas feministas y vinculados al movimiento, los y las líderes y las organizaciones de la sociedad civil de todo el mundo.

Un gran número de líderes han instado al mundo a "reconstruir mejor" después de la pandemia. "Mejor" debe significar que finalmente alcanzamos el objetivo de la igualdad de género, incluso la igualdad en el trabajo de cuidado. Debemos aprovechar esta pandemia como una oportunidad única del siglo de construir un mundo más solidario y equitativo, y con más igualdad en el trabajo de cuidado.

ACCIÓN 7: Exigir a los líderes políticos que rindan cuentas de su apoyo a las políticas de cuidado y, a su vez, defiendan la igualdad de las mujeres en el liderazgo político. La igualdad y la diversidad en el liderazgo son aspectos fundamentales para lograr estas políticas. Sin embargo, lo que muchas veces se excluye de esta agenda es alentar a los políticos a manifestarse con las mujeres feministas encargadas de formular políticas y las activistas que han encabezado esta agenda. A continuación, se detallan acciones específicas para lograr esta agenda:

- Los políticos deben esforzarse más para demostrar su apoyo al trabajo de cuidado, por lo tanto, deben **firmar y votar por una agenda feminista e intersectorial de cuidado**.
- Las organizaciones de la sociedad civil deberían **exigirles a los hombres y las mujeres de la política que rindan cuentas** respecto de cómo votan en lo que concierne a la agenda de cuidado.

Notas finales

- 1 Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (28 de junio de 2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm
- 2 Organización Mundial de la Salud. (20 de marzo de 2019). *10 cuestiones clave para garantizar la equidad entre hombres y mujeres en el personal sanitario mundial*. <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/10-key-issues-in-ensuring-gender-equity-in-the-global-health-workforce>
- 3 Charmes, J. (19 de diciembre de 2019). *The unpaid care work and the labour market: An analysis of time use data based on the latest world compilation of time-use surveys*. Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/gender/informationresources/Publications/WCMS_732791/lang-en/index.htm
- 4 Bolis, M., Parvez, A., Holten, E., Mugehera, L., Abdo, N., y Moreno, M. J. (junio de 2020). *Care in the time of coronavirus: Why care work needs to be at the centre of a post-COVID-19 feminist future*. Oxfam. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/care-in-the-time-of-coronavirus-why-care-work-needs-to-be-at-the-centre-of-a-po-621009/>; Heilman, B., Castro Bernardini, M. R., y Pfeifer, K. (2020). *Caring under COVID-19: How the pandemic is - and is not - changing unpaid care and domestic work responsibilities in the United States*. Oxfam, Promundo-US, y MenCare. <https://promundoglobal.org/resources/caring-under-covid-19-how-the-pandemic-is-and-is-not-changing-unpaid-care-and-domestic-work-responsibilities-in-the-united-states/>
- 5 ONU Mujeres. (25 de noviembre de 2020). *Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19*. Women Count Data Hub. <https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19>
- 6 Addati et al., *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- 7 O'Brien, M., Connolly, S., Aldrich, M., Ward, K., y Uzunaloglu, M. (27 de febrero de 2020). *Eligibility for parental leave in EU Member States*. Instituto Europeo de la Igualdad de Género. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mho219002enn_002.pdf
- 8 van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., y Barker, G. (2019). *State of the World's Fathers: Unlocking the power of men's care*. Promundo-US. <https://stateoftheworldsfathers.org/report/state-of-the-worlds-fathers-helping-men-step-up-to-care/>
- 9 Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D., y Azcue, X. (15 de julio de 2020). *COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>
- 10 Scarpetta, S., Dumont, J.-C., y Liebig, T. (19 de octubre de 2020). *What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?* OECD Publishing. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=137_137245-8saheqvok3&title=What-is-the-impact-of-the-COVID-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children%63F
- 11 Bolis et al., *Care in the time of coronavirus*; Heilman et al., *Caring under COVID-19*; ONU Mujeres, *Whose time to care?*
- 12 Roever, S., & Rogan, M. (noviembre de 2020). *Trabajadoras y trabajadores en empleo informal ven un largo camino hacia la recuperación, a menos que los gobiernos actúen*, Análisis de políticas n.º 1. Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando.
- 13 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f.). *COVID-19 Data Futures Platform* [conjunto de datos]. Recuperado el 7 de abril de 2021 en <https://data.undp.org/>
- 14 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *COVID-19 Data Futures Platform*.
- 15 Jones, N., y Presler-Marshall, E. (marzo de 2019). *Achieving social protection for all adolescents: How can a gender norms lens support more effective programming?* Gender and Adolescence: Global Evidence (GAGE): Overseas Development Institute. <https://www.gage.odi.org/publication/achieving-social-protection-for-all-adolescents-how-can-a-gender-norms-lens-support-more-effective-programming/>
- 16 Jones y Presler-Marshall, *Achieving social protection for all adolescents*.
- 17 Ragonese, C., Shand, T., y Barker, G. (2019). *Masculine Norms and Men's Health: Making the Connections*. Promundo-US. https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2019/02/Masculine-Norms-Mens-Health-Report_007_Web.pdf
- 18 Ruxton, S., y Burrell, S. (2020). *Masculinities and COVID-19: Making the connections*. Promundo-US. <https://promundoglobal.org/resources/masculinities-and-covid-19-making-the-connections/>
- 19 Ruxton y Burrell, *Masculinities and COVID-19*.
- 20 Women's Budget Group, Reino Unido (septiembre de 2020). *Creating a caring economy: A call to action*. <https://wbg.org.uk/commission/>
- 21 PL+US, Promundo, y Parental Leave Corporate Task Force. (enero de 2021). *Paid leave and the pandemic: Effective workplace policies and practices for a time of crisis and beyond*. <https://promundoglobal.org/resources/paid-leave-and-the-pandemic-effective-workplace-policies-and-practices-for-a-time-of-crisis-and-beyond>

