



Investigación

**MASCULINIDAD,
CUIDADOS,
EMPLEO Y
CORRESPONSABILIDAD**

Informe ejecutivo de resultados

EQUIPO INVESTIGACIÓN

Coordinación Proyecto Neo:
Bakea Alonso Fernández de Avilés

Investigador y coordinador de la investigación:
Ritxar Bacete González

Equipo de investigación Fundación Cepaim:
Ángel Luis Pinadero Muñoz, Leandro Álvarez Malgesini,
Aina Penyaraja Donet, Jimmy Paul Guerrero Calderón

Asesoramiento y análisis de datos externo:
Rubén Martín Gimeno, Universidad Pablo de Olvide, Sevilla
Marce Masa (Adimen Investigación)

Muestra y programación:
Netquest Data Solutions

EDITA

Fundación Cepaim, Convivencia y Cohesión Social
www.cepaim.org

FINANCIADORES

Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social con la cofinanciación del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, vía IRPF

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Estudio gráfico Tete López.
Twitter: @Heliostt

IMPRESIÓN

Nextcolor S.L

Depósito Legal:

MU-1176-2019

1ª edición Fundación Cepaim 2019

Se permite la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre que se cite el título, la autoría y la editorial, y que no se haga con fines lucrativos.

Impreso en papel sostenible procedente de bosques de cultivo certificado

El patriarcado ha sido incapaz de reproducirse eficazmente una y otra vez como había venido haciéndolo hasta el momento. Los hombres de hoy en día distan mucho de ser hombres proveedores, emocionalmente distantes y no implicados en los trabajos reproductivos y de cuidados (o, como mínimo, estamos en ello).

(Ritxar Bacete, 2017)

Presentación

Bakea Alonso Fernández de Avilés. Área de Igualdad y No Discriminación. Fundación Cepaim

Lo que tienes delante es un resumen de las conclusiones de la Investigación llevada a cabo en el marco del proyecto de Innovación Social NEO cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) y el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social a través de la convocatoria pública de subvención con cargo al tramo estatal del IRPF. NEO es una iniciativa que combina la experimentación, la evaluación del impacto y la transferencia de resultados. El Proyecto NEO está enfocado a compensar las desigualdades de género y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero ofrece una visión ampliada de lo que se ha entendido hasta la fecha por la aplicación de la perspectiva de género en proyectos de inclusión, **incorporando una mirada también hacia los hombres** y el sistema de relaciones.

A raíz del proyecto Adelante (2016-2019), coordinado por la Fundación Cepaim y también cofinanciado por el FSE en el marco del POISES,¹ y que ha tenido como objetivo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, se detectó que, a pesar de contar con buenas metodologías de orientación laboral y de capacitación, las mujeres siguen viendo limitadas sus oportunidades laborales si sus compañeros, hombres, continúan sin corresponsabilizarse de las tareas relacionadas con los cuidados. De igual manera, si las empresas siguen penalizando a las mujeres que son madres (o que piensan serlo), poco efectivas resultan las intervenciones de empoderamiento que desarrollemos con ellas.

Bajo esta constatación vimos imprescindible la necesidad de que los proyectos de mejora de la situación y posición de las mujeres en el mercado laboral incluyeran el fomento de la corresponsabilidad entre los hombres y potencien el papel de las empresas. Hace tiempo que sabemos que, si no se produce un cambio en los hombres y en el sistema de relaciones entre géneros, la igualdad no será alcanzada.

Fue este el motivo por el que decidimos plantear una investigación que tratara de indagar en los discursos pero también en los datos que relacionan la corresponsabilidad de hombres con las oportunidades laborales de las mujeres. Hemos tratado de profundizar, además, en las relaciones que los hombres mantienen con el ámbito laboral y cómo esa relación impacta en la esfera de los cuidados, junto con los factores que podrían favorecer una mayor implicación por su parte en los mismos.

1 Programa Operativo de Inclusión y Economía Social.



Se ha tratado de una investigación, sin duda, con ambiciosos objetivos, que acumula multitud de datos e información que podrán seguir siendo explotados en un futuro. El informe completo está disponible y se encuentra ubicado en la web de la Fundación Cepaim.

Lo que aquí se presenta es un resumen de las conclusiones que, básicamente, corroboran que, **aunque es cierto que se van dando cambios en la relación que tienen los hombres que trabajan con los cuidados**, el camino que queda por recorrer todavía es largo. Aunque los hombres se van incorporando a las tareas del cuidado, **la carga mental sigue recayendo en las mujeres**, con el coste que esto todavía tiene para sus trayectorias profesionales y vitales.

Lo que resulta evidente es que se necesita, y con urgencia, un cambio cultural, político y ético con relación a quién realiza los trabajos domésticos y de cuidado diarios, si lo que buscamos es una transformación significativa en las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres y, por tanto, el logro la igualdad de género.

Esperamos que los resultados que aquí presentamos contribuyan al conocimiento en la materia y, sobre todo, den pistas acerca del tipo de estrategias que de-

berían ponerse encima de la mesa, no solo por parte del sector público, sino también de las empresas. Al final del informe hay una serie de propuestas y recomendaciones al respecto.

Es de agradecer la iniciativa del Fondo Social Europeo en promover proyectos innovadores que incluyan la investigación y análisis que permitan mejorar las intervenciones que se hacen tanto desde las organizaciones del tercer sector como desde las administraciones públicas. Y, sin duda, hay que poner en valor al equipo de investigación y a quienes nos han ayudado en el proceso,² que con gran ilusión y dedicación han dedicado su tiempo y energía a este estudio.

Queremos agradecer la colaboración con la presente investigación a todas las personas que de forma anónima han respondido al cuestionario, así como a los hombres y mujeres que, amable y desinteresadamente, participaron en los grupos de discusión y en las entrevistas en profundidad. Agradecemos la disponibilidad y la colaboración de la Diputación de Badajoz, a la empresa Deutz en Extremadura y a IKEA. Damos las gracias finalmente a las compañeras de Cepaim de los Programas NEO y Adelante por su imprescindible colaboración.

2 Queremos agradecer especialmente a Víctor Vacas sus comentarios al borrador previo.

Introducción

El informe que tienes en tus manos parte de una investigación ambiciosa que trata de hacer análisis feminista de los cuidados y el mundo laboral. Con él, pretendemos contribuir a promover la plena igualdad entre las mujeres y los hombres, tanto en el mundo del trabajo como también en la esfera privada y familiar. Partimos de la creencia de que los trabajos reproductivos y de cuidado no remunerados deben valorarse tanto como se valora el trabajo remunerado, y que por racionalidad, equidad y justicia, han de ser repartidos por igual entre hombres y mujeres.

La importancia de investigar sobre los cuidados, concretamente incorporando la construcción de las identidades masculinas y la perspectiva de género de/con/en los hombres, emerge de los distintos proyectos de intervención social ejecutados durante los últimos años por la Fundación Cepaim y dirigidos al empoderamiento social y laboral de las mujeres. Desde este prisma, entendemos que conocer, fomentar y apostar por la implicación de los hombres en los cuidados, de un modo corresponsable, tiene una incidencia directa en las posibilidades de empoderamiento y de desarrollo sociolaboral de las mujeres, así como un impacto positivo en la cultura del trabajo.

El Proyecto NEO está destinado a compensar las desigualdades de género y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con una visión ampliada e integral de la perspectiva de género que se viene aplicando como práctica habitual en los proyectos de inclusión (donde se equipara la categoría género a mujer), incorporando una mirada también hacia los hombres y al sistema de relaciones. Y todo esto desde una constatación central: para mejorar la empleabilidad de las mujeres, los hombres se tienen que corresponsabilizar de los cuidados y participar en ellos de forma equitativa.



La presente investigación parte del propósito de profundizar en el conocimiento empírico del estado actual del trinomio cuidados-conciliación-masculinidad y a su vez analizar su impacto en el ámbito familiar y en las posibilidades de empleabilidad y empoderamiento de las mujeres. Es de especial interés entender cómo estos procesos repercuten de forma positiva o negativa en las prácticas empresariales, así como en las estrategias individuales de conciliación y corresponsabilidad.

El objetivo fundamental del Proyecto NEO pasa por contribuir a que la vivencia actual de la maternidad y la sobrerrepresentación de las mujeres en las tareas del cuidado dejen de ser uno de los mayores obstáculos para conseguir la igualdad en el ámbito laboral, facilitando y proponiendo estrategias para que los hombres trabajadores asuman, en condiciones de igualdad y desde la corresponsabilidad, la parte de los cuidados que por justicia les corresponde.

Desde esta idea, y partiendo de la necesidad de comprender mejor los factores que dificultan la incorporación de los hombres a prácticas más igualitarias en los cuidados, así como aquellos que favorecen su transformación positiva hacia prácticas más equitativas, hemos puesto en marcha una estrategia de investigación, destinada a escuchar las voces y vivencias de los hombres en relación al reparto de los trabajos reproductivos, sin perder de vista la relación que los hombres mantienen con el ámbito laboral.

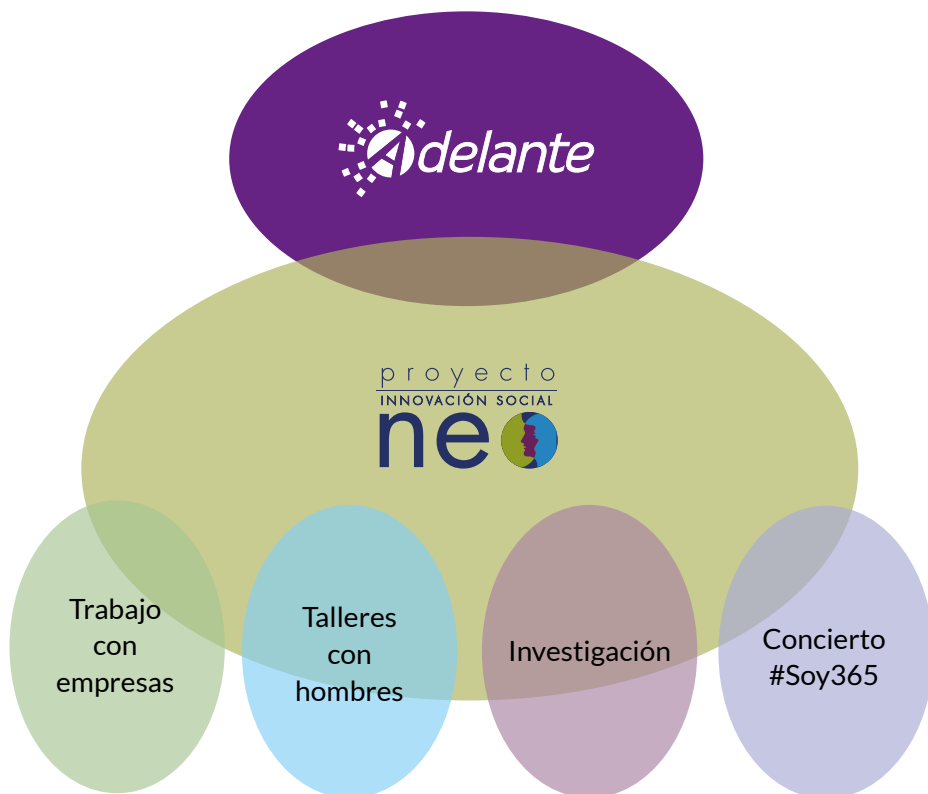
La investigación se ha diseñado como una herramienta clave para identificar las buenas prácticas en empresas y para averiguar cuáles son las motivaciones de los hombres, desde su propia experiencia y perspectiva, para adoptar prácticas contrahegemónicas (positivas) que provoquen su implicación en la corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Todo ello con objeto de identificar los potenciales cambios que se producen o pueden producirse en ellos (y en las estructuras socio-laborales donde se encuentran) y que puedan ayudar a mejorar la situación actual de las mujeres, con la idea de avanzar hacia una sociedad más igualitaria y más justa.

Como hombre con prácticas contrahegemónicas vamos a entender a aquellos varones que asumen y ejecutan las responsabilidades de cuidado en la misma medida que sus parejas, alejándose de las medias estadísticas que presentan generalmente los hombres en relación a los cuidados y al mundo laboral.

Esta investigación surge de la firme convicción de que es imprescindible seguir innovando desde una perspectiva de género en la forma en que se lleva a cabo la intervención social y que es necesario hacerlo en base a la experiencia y el trabajo que desde las entidades sociales se atesora. Esta premisa de innovar para seguir progresando, para hacer más potente y eficaz nuestro trabajo, nos ayudará a construir un modelo social más en concordancia con los valores de justicia e igualdad.

Este proyecto se ha diseñado además como un entramado de acciones que pretenden alcanzar una visión amplia del todo relacionado con la igualdad y la corresponsabilidad y, al mismo tiempo, buscar medidas concretas y eficaces que permitan concienciar sobre la importancia y trascendencia de implicar a los hombres en las tareas de cuidados. El Proyecto NEO incluye un área específica centrada en la sensibilización de empresas, desde la que se incide en la importancia de promover y aplicar las medidas de conciliación y en hacer de la corresponsabilidad un eje fundamental para comenzar a crear espacios de trabajo más equilibrados con la vida familiar; desde esta dimensión del proyecto se ha elaborado una guía de buenas prácticas para empresas disponible en la página web de Fundación Cepaim.





Introducción conceptual y metodológica

Elaboración y producción de datos

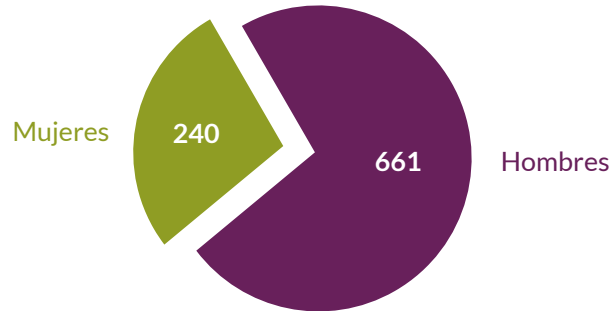
La recogida de datos del presente estudio se ha llevado a cabo mediante la aplicación de técnicas cuantitativas (vía encuesta sociodemográfica y de opinión) y cualitativas (a través de entrevistas en profundidad y grupos de discusión). El objetivo de esta aproximación ha sido, por un lado, conseguir una mirada amplia y compleja que, a partir de lo que se ha llamado **triangulación metodológica**, permitiese una reconstrucción de las experiencias, prácticas y narraciones de las personas estudiadas. Por otro lado, la ejecución de una investigación cuantitativa fuera del ámbito de las universidades o centros de investigación tenía como objetivo rellenar un hueco o un vacío que hasta hoy seguía inabordado: **el de la relación entre los hombres y los cuidados**.

Para cumplir con nuestros objetivos, encontramos en la triangulación metodológica un recurso sumamente valioso. Para cumplir con los objetivos narrativos, experienciales y personales era necesaria una aproximación cualitativa que diese voz a los hombres, en un plano donde la argumentación y el discurso pudiesen fluir de un tema a otro. En este sentido, los grupos de discusión han permitido conocer las configuraciones narrativas y las posiciones discursivas de hombres y mujeres frente a los cuidados, el trabajo y el género. Las entrevistas en profundidad han adquirido una dimensión casi biográfica y de ellas se han extraído experiencias de masculinidad contrahegemónicas.

El trabajo de campo se ha realizado en Extremadura, Murcia y Andalucía entre mayo y septiembre del año 2018. Se seleccionó a trabajadores y trabajadoras de 25 y 65 años. Hombres 75%, mujeres 25%, de los que aproximadamente un 75% fueron hombres y un 25% mujeres.



Número de cuestionarios



La recogida de información mediante los cuestionarios *online* ha permitido a la investigación adentrarse en diferentes espacios (laborales y familiares) y tomar nota desde una perspectiva global, cultural y relacional de las resistencias que tanto los hombres como las mujeres encuentran en estos espacios y que no favorecen la implicación de los hombres en el hogar.

Las setenta y cuatro preguntas del cuestionario, aparecen estructuradas en siete bloques:

- Datos sociodemográficos (sexo, edad, titulación académica...).
- Situación y entorno laboral (tipo de empresa, contrato y de jornada, puesto que ocupa, nivel de satisfacción, posibilidades de promoción...).
- Valores (rasgos expresivos o utilitaristas).
- Situación personal y familiar (número de hijas/os, personas adultas dependientes, características de la unidad de convivencia...).
- Estrategias de conciliación (coordinación con la pareja, qué tipo de jornada preferirían, decisiones familiares, ingresos...).
- Cuidados (responsabilidad y reparto en los cuidados, cómo querrían que fuese ese reparto, cuidados a menores y personas dependientes, externalización de cuidados...).
- Ideología (identificación ideológica en el espectro derecha/izquierda y en relación a, igualdad y feminismo).

Estas técnicas permitieron analizar los relatos de las personas participantes con el objeto de profundizar en aquellas trayectorias, experiencias y estrategias más significativas en las prácticas de corresponsabilidad, identificando de paso los progresos y las resistencias existentes).

Hipótesis de partida

Tal y como hemos señalado, el Proyecto Neo tiene como objetivo empoderar a las mujeres, visibilizando y movilizandolos aquellos factores que promueven las situaciones de discriminación o desigualdad. Por ello, para el desarrollo de la presente investigación hemos tenido en cuenta como punto de partida las siguientes hipótesis de trabajo:

- A. Las mujeres viven situaciones de desigualdad en el mercado laboral respecto a los hombres.
- B. Uno de los motivos de la situación de desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral está relacionado con la falta de corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Analizar y conocer la existencia o el desarrollo de medidas de conciliación/corresponsabilidad dirigidas a los hombres en las empresas.
- Analizar las políticas de igualdad y sus leyes correspondientes y el papel que otorgan a los hombres como sujetos cuidadores en el marco de la corresponsabilidad.
- Profundizar en la identificación de los hombres trabajadores con los cuidados, explorando qué prácticas, valores y cambios dificultan o no sentir las responsabilidades relacionadas con el cuidado, así como la ejecución de las tareas, como propias.
- Analizar las actitudes, valores y emociones de los hombres trabajadores en relación a los cuidados frente a las medidas de conciliación/corresponsabilidad que pudieran tener las empresas.
- Conocer la percepción de las mujeres sobre la corresponsabilidad y la implicación de los hombres en los cuidados.



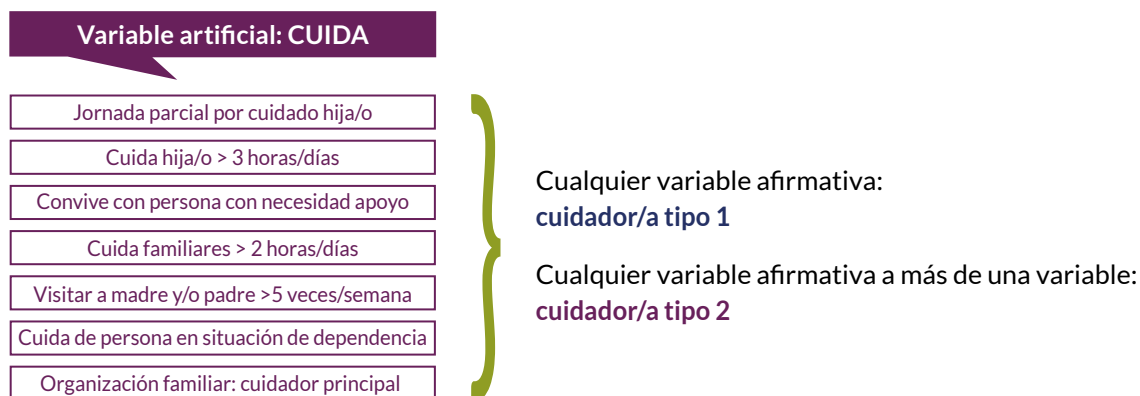
Creación de la variable artificial “cuida” y primeros resultados

La investigación fue diseñada posicionando la noción de *cuidado* como eje que vertebrara y diera sentido al mapa conceptual del estudio.

Tomando y haciendo propia la propuesta teórica de la catedrática en sociología **M^a Ángeles Durán**, entendemos que, a lo largo de nuestras vidas, todos los seres humanos necesitamos cuidados personales y la gran mayoría cuidamos de otras personas en algún momento, con intensidades variables. El cuidado se convierte así en un aspecto central de nuestro bienestar y del desarrollo humano. Siguiendo esta lógica argumental, entendemos que lo que hoy llamamos *cuidados informales* no es otra cosa que **“el trabajo no remunerado que se dedica a las personas a las que se quiere y para uno mismo (...) siendo la argamasa que le da consistencia a la sociedad”** (Durán, 2018).

El hecho de que todavía hoy sigan siendo mayoritariamente las mujeres las que desarrollan las tareas de cuidado y estas mantengan una situación subalterna en las sociedades capitalistas actuales, parece indicar que la forma en que el occidente neoliberal organiza y plantea los cuidados (asociados con la definición socialmente hegemónica de feminidad y/o maternidad) incide en el mantenimiento y reproducción de tal posición desigual de la mujer en el entramado sociolaboral contemporáneo.

En nuestro estudio, hemos querido profundizar en el **perfil de los hombres que cuidan**, atendiendo a los factores concretos que caracterizan su perfil. Además, hemos querido mirar más allá del discurso de aquellos que se identifican como personas cuidadoras y, para ello, hemos hecho una distinción atendiendo a las variables que implican tiempo y dedicación a los cuidados de manera diaria. Las variables de relacionadas con el tiempo, se muestran en el siguiente cuadro.



Partiendo de estas variables, surgen dos tipos de cuidadores/as: “cuidador/a tipo 1” o “cuidador/a” aquellas personas que responden de manera afirmativa a cualquier variable que implica dedicación al cuidado y como “cuidador/a tipo 2” o “muy cuidador/a”, y que son aquellas personas que responden de manera afirmativa a más de una variable, entiendo que su implicación en las tareas de cuidado va más allá de lo puntual.

De la conceptualización de cuidado descrita anteriormente se desprende, como es obvio, que habría más variables que podríamos permitirnos afirmar que alguien realiza labores de cuidado de forma cotidiana, para simplificar, decidimos seleccionar variables que nos permitieran imaginar cuidados comprometidos, tanto en tiempo como en dedicación, y que al mismo tiempo no excluyesen a hombres y mujeres que por sus decisiones, tipos de familia o edad no tuviesen descendencia, no tuviesen padres a los que cuidar o no tuviesen personas dependientes a su cargo. Nuestra intención, más que generar un gradiente de entre las personas que “no cuidan” y las personas “supercuidadoras”, es separar a personas que podríamos denominar cuidadoras (de cualquier tipo) de aquellas que no lo son.

Teniendo en cuenta estas premisas, los resultados que aporta el análisis son los siguientes:

	Nº	Cuidadores/as T1 o cuidadores/as	Cuidadores/as T2 o muy cuidadores/as
Hombres	661	52,65 %	16,19 %
Mujeres	240	78,75 %	41,25 %
Total	901	59,60 %	22,86 %

Fuente: Elaboración propia

El dato más llamativo es que el 52,65 % de los hombres queda incluido en lo que hemos llamado “cuidador de tipo 1” o “cuidador”. Es un dato sorprendente que requiere una adecuada contextualización y un análisis más profundo. Si comparamos el dato de los hombres con el de las mujeres, vemos que el 78,75 % de las mujeres entrevistadas entra dentro de la categoría cuidadora de tipo 1, **una diferencia del 25%**. Este dato se torna aún más interesante si comprobamos cuántas de las personas puntúan afirmativamente en dos o más ítems relacionados con la implicación propia en los cuidados: de la muestra total de 901 personas encuestadas el 22,86% caería bajo la denominación de persona cuidadora de tipo 2. En el caso de los hombres, el porcentaje cae drásticamente hasta el 16,19%, mientras que en las mujeres es del 41,25%: **de nuevo un 25% más**.



Contexto

Es un hecho constatado que las mujeres siguen mostrando tasas de desempleo más elevadas que los hombres, particularmente aquellas pertenecientes a colectivos más vulnerables. En el contexto de las sociedades capitalistas actuales, las mujeres pasan mucho más tiempo que los hombres (en algunas ocasiones, hasta diez veces más) ocupándose de cuidados y trabajos domésticos no remunerados. Calculado en función de un salario mínimo por hora, esto podría representar entre el 9 y 11 % del producto interno bruto mundial.

La penalización laboral que sufren las mujeres tras la maternidad es una realidad a escala mundial. Según los datos presentados por la OIT (2018), las madres de niños menores de 5 años presentan las tasas de empleo más bajas (el 48 %), en comparación no sólo con los padres (el 88 %) y los hombres que no son padres (el 78 %), sino también con las mujeres que no son madres (el 54 %) de niñas y niños pequeños.

Según los últimos datos de empleo del Eurostat de 2017 sobre empleabilidad y actividad laboral en Europa, los hombres tienen una tasa de empleo del 78 % frente al 66 % de las mujeres. Si lo trasladamos a España, los datos reflejan un aumento del desempleo, con una tasa del 71 % de empleabilidad de los hombres frente a un 60 % de las mujeres. Para hacer frente a esta brecha, se debe seguir trabajando con programas y proyectos que tengan como principal objetivo la inserción laboral de las mujeres, especialmente de aquellas que más dificultades encuentran a la hora de encontrar un empleo.

Un dato significativo lo encontramos en el hecho constatado de que solo cuatro de cada diez hombres europeos han solicitado un permiso de paternidad y aún menos han pedido una excedencia por el mismo motivo. Significativamente, un 57% de mujeres europeas, frente al 32% de los hombres, ha pensado en solicitar una excedencia paternal. (Eurostat, 2017).

A pesar de la brecha existente respecto a las mujeres, los padres de hoy en día se implican más y mejor de lo que lo hicieran sus propios padres con ellos en el cuidado a sus criaturas, desde una mayor consciencia de que su participación en los cuidados es necesaria, así como de una imagen más marcada de sí mismos como cuidadores.

Observando las transformaciones de los hombres desde la evidencia empírica, podemos constatar el hecho de que, en la actualidad, la paternidad ocupa en las vidas de los hombres un lugar más amplio que en generaciones pasadas, y que influya en mayor medida en la construcción de la identidad masculina. Algunos hombres, a través de su participación corresponsable en los cuidados, están construyendo modelos alternativos de masculinidad y transformando y cuestionando los roles clásicos que la masculinidad hegemónica venía imponiendo a las generaciones pasadas de hombres.

A pesar de todo ello, persisten ciertas contradicciones en medio de los notables cambios producidos en los ámbitos como la ideología, los valores o la percepción de la igualdad, y también notables resistencias, que se pueden visibilizar en los usos del tiempo, la relación con el mundo laboral, la responsabilidad en los cuidados o el número de bajas o excedencias para cuidar a otras personas.

Sin dejar de valorar los perceptibles avances en materia de igualdad de género y corresponsabilidad, la maternidad, los roles y normas sociales relacionadas con los cuidados siguen asignándose principalmente a las mujeres. Lo que supone un más que posible obstáculo para la incorporación y la permanencia de estas en el mercado laboral, puesto que ello las obliga a compaginar las tareas domésticas y de cuidados con las propias de su empleo remunerado. Según un estudio del IESE del 2017, el 53 % de las mujeres declara que ser madre ha frenado su proyección profesional. Lo cual también se ve reflejado en los hallazgos del último Eurobarómetro sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar de julio de 2018, donde se recoge que los hombres son más propensos que las mujeres a renunciar al permiso de paternidad (no lo disfrutaban el 30 % ellos, frente al 5 % en ellas).

A pesar de los cambios positivos, si observamos los datos a escala internacional (en relación a sociedades plenamente insertas en el modelo laboral capitalista), sin ninguna excepción la realidad, sin ninguna excepción, es que siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente realizan los trabajos de cuidado no remunerado. Según datos de la OIT (2018), las mujeres realizan las tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado (un 76 % del total de horas dedicadas al mismo). Ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres. Las mujeres dedican en promedio 3,2 veces más tiempo que los hombres a la prestación de cuidados no remunerada.

Según los datos del INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) en 2017 se gestionaron un total de 268.328 prestaciones económicas por maternidad a lo largo del año y 264.632 de paternidad. Del conjunto de prestaciones reconocidas, poco más del 50 %, corresponden a permisos disfrutados por la madre, mientras que solo 4.930 permisos (de maternidad) fueron compartidos con el padre, lo que supone que apenas un 2 % de parejas se repartieron el permiso. Desde la entrada en vigor del permiso de cuatro semanas para los padres, el gasto en la prestación se vio incrementado en un 94 %. Los datos cambian cuando hablamos de excedencia por cuidado de familiares, ya que en 2017 se registraron 55.133 excedencias por cuidado familiar, de las que 49.934 corresponden a solicitudes presentadas por mujeres (el 91 %) frente a 5.199 presentadas por hombres (el 9 %).

Se siguen dando resistencias significativas en la cultura del trabajo. Según los datos extraídos del último Eurobarómetro de junio y julio de 2018 sobre conciliación de vida laboral y familiar, cerca de un cuarto (el 24 %) de las personas encuestadas dicen que solicitar permisos familiares está mal visto en su trabajo por sus colegas de trabajo y casi de cuatro de cada diez (el 39 %) cree que tomar estos permisos tiene un impacto negativo en su



carrera. Más mujeres que hombres consideran que los permisos familiares repercuten de manera negativa en su carrera (el 42 % de mujeres frente al 35 % de hombres). Por ello, es de vital importancia para la inserción de las mujeres en el mercado laboral que los hombres se impliquen en las tareas de cuidado y empiecen a adquirir responsabilidades en la crianza.

Como se recoge en ese mismo Eurobarómetro, una cuarta parte de la población europea afirma que es difícil para los empleados proponer en su lugar de trabajo medidas de conciliación familiar, y una proporción similar sostiene que a los empleados generalmente no se les anima a hacerlo. Al mismo tiempo, una cuarta parte de los europeos (25 %) dice que no es fácil para los empleados en su lugar de trabajo tomar medidas de conciliación y más de una cuarta parte (27 %) de los encuestados están de acuerdo en que los gerentes y supervisores desalientan a los empleados de tomar permisos familiares.

La conciliación, sobre todo en la parte de la gestión cotidiana de las diferentes medidas en las empresas, encuentra un elemento clave en el rol y en la actitud de los cargos intermedios de las plantillas: supervisores/as, personas a cargo, responsables, jefes/as de departamento, etc. Así, un factor que condiciona que se asuman o no medidas específicas de conciliación es el nivel de sensibilización, predisposición y/o la voluntad de los cargos intermedios. En las empresas cuyos trabajadoras y trabajadores, así como sus directivas y directivos, son capaces de superar los estereotipos sexuales y de desarrollar tanto rasgos estereotípicamente masculinos como rasgos estereotípicamente femeninos (es decir, de desarrollar la androginia) se hace un mejor uso de importantes recursos organizacionales basados en las personas y asociados al rendimiento, tales como la inteligencia emocional, la orientación interpersonal en el liderazgo o la cooperación entre los equipos de trabajo.

A pesar de que el trabajo de cuidados no remunerado satisface la gran mayoría de las necesidades de cuidado en todo el mundo y realiza una contribución importante a las economías de los países, así como al bienestar individual y de la sociedad, las tareas de cuidado aparecen invisibilizadas y muy poco reconocidas, y quedan relegadas al ámbito privado o del hogar.

Según los datos del último informe “La vida de las mujeres y los hombres en Europa” publicado por Eurostat (2018) en referencia al informe realizado en todos los Estados miembros, hay una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres que realiza las tareas relacionadas con el cuidado de los niños y niñas, las tareas domésticas y la cocina. En 2016, el 92 % de las mujeres de la Unión Europea de 25 a 49 años (con hijos e hijas menores de 18 años) cuidaba a sus hijos e hijas diariamente, en comparación con el 68 % de los hombres.

Tener un empleo remunerado y al mismo tiempo tener que cumplir con las responsabilidades familiares es una realidad para gran parte de la sociedad a nivel mundial. En 2018, 1.400 millones de personas adultas activas laboralmente (500 millones de mujeres y 900 millones de hombres) vivían con personas dependientes. Esto significa que, a escala mundial, el 67,7% de los adultos ocupados –fundamentalmente hombres– son cuidadoras y cuidadores no remunerados potenciales (OIT, 2018).

Es también por este potencial de cuidado no suficientemente expandido de los hombres e injustamente distribuido respecto a las mujeres por lo que este informe se centra sobre todo en los hombres, y, en particular, en aquellos que tienen responsabilidades de cuidado. Hemos podido constatar reiteradamente a lo largo de la investigación, tanto en la parte cuantitativa como en la cualitativa que, a pesar de los avances, **las mujeres viven evidentes situaciones de desigualdad en el mercado laboral respecto a los hombres, siendo uno de los motivos de esta situación de inequidad y desequilibrio de las mujeres la falta de corresponsabilidad de los hombres en las tareas reproductivas y de cuidado.**

Teniendo en cuenta último informe del Foro Económico Mundial, al ritmo actual nos llevaría 202 años cerrar la brecha económica que existe entre las mujeres y los hombres. Y es, sin duda, demasiado tiempo. Sin embargo, y según el estudio “estado de las paternidades en el mundo” (Promundo, 2019), **si todos los hombres, de media, sumaran 50 minutos al día a los cuidados, la igualdad estaría al alcance de la mano y disminuiría drásticamente la brecha de género.**



Resultados y análisis

Hemos podido corroborar también, cruzando los datos obtenidos con otras investigaciones especializadas, que **la implicación de los hombres en los trabajos reproductivos tiene un efecto muy positivo en el empoderamiento de mujeres y niñas**, refuerza su potencial, disminuye la violencia de género y mejora la productividad empresarial. Se ha demostrado también que la brecha salarial entre mujeres y hombres podría explicarse, en parte, debido a la baja práctica de la corresponsabilidad por parte de los hombres.

Podemos constatar que un factor histórico-estructural que empuja a los hombres a implicarse en las tareas de cuidados y de crianza es, sin duda, la incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Este hecho posibilita que la conciliación de la vida laboral y familiar pase no a ser un problema no solo de las madres, sino también de los padres, quienes no encuentran las herramientas o las medidas necesarias para llevar a cabo esta conciliación en sus puestos de trabajo.

A los cambios estructurales se suman los factores asociados a las relaciones que se producen dentro de una cultura del trabajo que continúa estando estructurada en base a valores y prácticas patriarcales. A modo de ejemplo, en la corresponsabilidad en las posibilidades de conciliación de las trabajadoras y trabajadores no solo influyen la legislación, los recursos disponibles o las políticas de empresa, sino también las personas supervisoras o coordinadoras de los puestos de trabajo, que son quienes hacen posible una conciliación más efectiva, sino que también influyen los compañeros y las compañeras de trabajo.

Hemos podido constatar también que, en la voluntad referida y expresada de realización de tareas domésticas y la responsabilidad de asumir trabajos de cuidado, así como en la adopción de medidas de conciliación, **existe un alto grado de deseabilidad social, tanto en los hombres como en las mujeres, en base a un modelo ideal de reparto igualitario y equitativo.**

Esta deseabilidad es la punta de lanza no solo de los cambios estructurales que se están produciendo tanto en la economía como en el mercado de trabajo, sino también en la transformación de los paradigmas, expectativas y roles a partir de los que se construyen las identidades de género en el siglo XXI. Aunque transitorio y con contradicciones evidentes entre las narrativas y las prácticas, no podemos negar que se trata de un cambio cultural, de valores y de paradigma relacional.

Por tanto, nos encontramos ante la posibilidad de que las generaciones actuales sean las precursoras de cambios y transformaciones más profundos, y tal vez estén en ellas las primeras cohortes de hombres que asumen masivamente tareas de cuidados histórica y socialmente asignados impuestos a las mujeres y ejercidos por estas. No hay duda, que el desarrollo de una democracia plena pasa por el logro de la igualdad real, tanto en el ámbito público como en el privado.

En nuestras sociedades actuales, en muchos casos, la masculinidad patriarcal ya no es posible ni tampoco deseable. Cada vez más hombres se desmarcan del rígido papel que se les ha asignado de forma tradicional y no están dispuestos a asumir lo que les exigen los mandatos patriarcales. Ellos también quieren poder expresar sus emociones, sus deseos y sus problemas. Del mismo modo más mujeres plantean que quieren como parejas a hombres que entiendan sus necesidades y reconozcan sus derechos, que estén dispuestos a repartir las responsabilidades y los cuidados de manera justa. A pesar de ello, las prescripciones y privilegios de la masculinidad hegemónica siguen aún marcando el camino de los hombres y de sus relaciones con las mujeres.

Aunque nos encontramos en un periodo de transición entre un escenario no equitativo y otro con mayor deseabilidad y posibilidades de generar relaciones más igualitarias, podemos constatar que **no existe actualmente una reestructuración equivalente de las instituciones androcéntricas que privilegian los rasgos asociados a la masculinidad hegemónica en el mercado laboral (jornada laboral completa, liderazgos masculinos, alusiones al menor nivel educativo de las mujeres o a la posibilidad de embarazarse para justificar la segregación vertical y horizontal y a la brecha salarial)**. La transformación de estos condicionantes estructurales facilitaría el tránsito hacia modelos y prácticas más democráticas y equitativas.

Hay que tener en cuenta que la conciliación se da en un marco de relaciones interpersonales, pero también en un contexto cultural y económico androcéntrico que no facilita siempre que se puedan practicar de forma equitativa los procesos de cuidado. El tránsito del modelo de inequidad a otro más justo produce que, en ocasiones, prime el conflicto frente al equilibrio, por lo que afecta a la calidad de las relaciones en el ámbito familiar. En muchos casos, aumentan tanto la inequidad como la insatisfacción, al potenciarse las expectativas de género estereotipadas adquiridas en el proceso de socialización, al mismo tiempo que se dibujan escenarios relacionales desde el feminismo y los eficaces procesos de empoderamiento de las mujeres.

Las empresas que consideramos *cuidadoras* (aquellas que disponen de planes de igualdad o medidas eficaces para favorecer la conciliación) son más susceptibles de generar un mayor alineamiento de las trabajadoras y los trabajadores con la misión y visión de la empresa. Las empresas que se adaptan mejor a los espacios familiares/laborales son aquellas que obtienen mejores puntuaciones de las personas que trabajan en ellas y mejores resulta-



dos. Las personas que dirigen las organizaciones y las que son responsables de los recursos humanos no deberían pensar únicamente en cómo pueden las empresas implementar la igualdad de género, sino, al contrario, en cómo puede la igualdad de género contribuir a la mejora del propio funcionamiento de las empresas. Entre tanto, las empresas que perciben todo lo relacionado con la conciliación como una amenaza potencial para el rendimiento laboral son menos eficaces y tienen mayores dificultades a la hora de adaptarse a las necesidades de la plantilla.

Una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas diarias beneficia al conjunto de la sociedad. Contar con hombres comprometidos con los cuidados favorece la igualdad de género. Es bueno para la salud de las mujeres, mejora las relaciones de pareja y contribuye a la reducción de los casos de violencia doméstica, además de ser también beneficioso para los niños y las niñas que conviven en el hogar, y las personas mayores y dependientes.

La buena noticia pasa por **la constatación empírica de que compartir las tareas de cuidado es saludable también para los hombres**. Según las evidencias de que disponemos, los hombres salen beneficiados de su compromiso con las tareas de cuidado: mejora su salud física, mental, su vida sexual, y tienden a asumir menos conductas de riesgo.

El hecho de que todavía hoy sigan siendo mayoritariamente las mujeres las que desarrollan las tareas de cuidado nos lleva a pensar que el modo en el que una sociedad organiza y plantea las tareas de cuidados está directamente relacionado con el logro de la igualdad de género.

Podemos constatar y concluir, que a partir de los datos obtenidos con nuestra investigación, así como los aportados por otros estudios sobre la materia analizados tanto en el ámbito nacional como internacional, que, para aliviar los conflictos y contradicciones y avanzar hacia una mayor equidad en la distribución de los cuidados, existe una imperiosa necesidad de transferir a los varones su parte de la responsabilidad del cuidado (transferencia de roles).

Para pasar de la igualdad formal a igualdad real tiene que producirse un verdadero cambio de paradigma, tanto en el ámbito legislativo, como en el cultural e interpersonal, que contribuya a transferir a los varones la parte del trabajo reproductivo que les corresponde.

Hallazgos clave

Algunos de estos hallazgos no dejan de constatar lo evidente: **la persistencia de la discriminación de las mujeres en el mercado laboral y su sobrerrepresentación en los cuidados**. Otros, contribuyen a arrojar luz sobre las apasionantes dinámicas de cambio del momento de transición que estamos viviendo, en un complejo escenario de inestabilidad en el que se entrecruzan el sobreesfuerzo constante de las mujeres en el ámbito productivo y reproductivo y el auge del feminismo que empuja a nuevos escenarios y posibilita los procesos de empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.

Junto a este escenario dinámico que afecta a las vidas de las mujeres, **los hombres, aunque desacompañados, van transitando poco a poco, condicionados fundamentalmente por cambios sobrevenidos, desde el papel de proveedor único y auxiliar en los cuidados a posiciones identitarias y prácticas proactivas de mayor corresponsabilidad**. Es en estas prácticas y en la implicación de los hombres en los cuidados donde se empiezan a dibujar modelos de masculinidad contrahegemónicos emergentes, que serán claves en la configuración de las masculinidades en las que construirán los hombres sus identidades, expectativas y prácticas en el siglo XXI.

Y todo ello se produce en un contexto sociopolítico inestable, donde las economías familiares están estructuradas en base a la necesidad de contar con dos proveedores de salarios y recursos materiales a tiempo completo, y por tanto dos proveedores también de cuidados, por lo que empiezan a ser urgentes nuevos pactos de convivencia entre mujeres y hombres en clave de igualdad.

Pasamos a enumerar algunos de los principales hallazgos clave obtenidos en la presente investigación.

Conflicto, inequidad y desequilibrio

- **Las mujeres con empleo remunerado pagan un mayor peaje** por tener que dedicarse a las tareas de cuidado, pudiendo promocionar o ascender mucho menos que los hombres.

Según los datos obtenidos y analizados en nuestro estudio, el 44 % de los hombres participantes han contestado que en el último período han disfrutado de un ascenso o una mejora en sus condiciones laborales.

Entre los hombres cuidadores, el 40 % ha recibido una promoción en los últimos años, dato que llega al 45 % entre aquellos que no tienen tareas de cuidados.

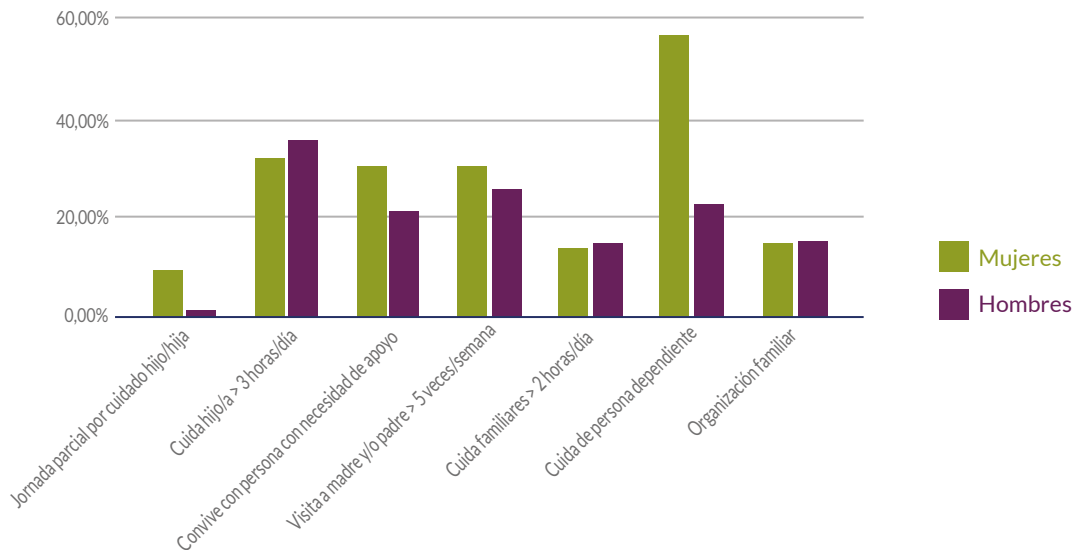


En las mujeres el contraste es mucho mayor: de aquellas que no cuidan, el 44 % ha visto mejoradas sus condiciones, un porcentaje similar al de los hombres, mientras que en el grupo de las que cuidan más el porcentaje se reduce al 28 %. El dato positivo es que hay un número estadísticamente considerable de hombres cuidadores dispuestos a asumir el peaje de los cuidados en el mundo laboral.

En la comparativa entre hombres y mujeres se observa cómo los cuidados sí suponen costes tangibles para las mujeres, en las que se aprecian puntuaciones muy dispares en algunas variables clave, sobre todo entre aquellas mujeres que cuidan activamente y aquellas que no cuidan. Los datos que arrojan las respuestas de las mujeres no-cuidadoras se asemejan más a las respuestas que ofrecen los hombres cuidadores en activo que al del resto de mujeres.

- Las mujeres empleadas siguen asumiendo mayoritariamente la **carga mental del cuidado** y compaginan las tareas de cuidado de los hijos/as y personas dependientes con sus jornadas laborales.

Según los datos obtenidos en el estudio, observamos que el motivo principal por el que las mujeres trabajadoras cuidadoras se implican en las tareas de cuidado, cuando están trabajando, es la organización familiar (cerca del 60 %) mientras que en el caso de los hombres trabajadores cuidadores, el motivo principal por el que se dedican a las tareas de cuidados es la atención a hijos/as y de familiares dependientes.



- Se constata una **permanencia de la brecha de género** respecto a los cuidados entre mujeres y hombres empleados.

Según se desprende de la investigación, 8 de cada 10 mujeres trabajadoras son cuidadoras activas frente a 5 de cada 10 hombres. Y 4 de cada 10 mujeres son cuidadoras muy activas, frente a 1,5 de cada 10 hombres. Estos datos nos permiten ver, por un lado, la evidente brecha de género que aún hay en los cuidados: nos encontramos con que la mitad de los hombres está al margen de ellos. A su vez, los datos, leyéndolos desde una óptica optimista, nos invitan a pensar que la mitad de la población masculina participa en modo creciente, aunque aún no de forma equitativa, de los cuidados

- **La decisión de quién ocupará el lugar de cuidador/a principal en la familia** o si serán cuidados compartidos, aparece como algo fruto del funcionamiento interno de la familia. En la que, generalmente, se prioriza que este lugar lo ocupe una mujer.

En el análisis de los datos cualitativos de esta investigación, observamos que aparece la posibilidad de decidir por parte de los hombres, en cierta medida, si formar parte o no del círculo de los cuidados, al entender que tradicionalmente no es una tarea que le es propia, sino que entra dentro de las responsabilidades de las mujeres. En el imaginario social, los hombres siguen siendo los principales encargados del sustento económico de la familia, lo que les lleva a tener que priorizar el trabajo por encima de los cuidados.

Persistencia de privilegios

- **Los trabajos o espacios laborales de los hombres no están determinados por el hecho de cuidar o no.**

Los hombres incorporan los cuidados manteniendo sus expectativas en el trabajo en mayor medida, mientras que las mujeres entran al mundo laboral bajo dos estrategias: el sacrificio de la vida de cuidados o una experiencia laboral que se construye a partir del cuidar. En el caso de las mujeres, los cuidados sí que son un elemento diferencial: ellas pagan el peaje de cuidar o el peaje de tener que renunciar a los cuidados.

- La inequidad en el **reparto de los cuidados impacta en las estrategias formativas** de las mujeres que cuidan, pero no en la misma medida en las de los hombres cuidadores.



Si bien en los hombres que cuidan no encontramos apenas variación en el porcentaje de estudios universitarios, en las mujeres el hecho de ser una cuidadora en activa o una cuidadora muy activa disminuye drásticamente el porcentaje de estudios post universitarios, al 6 y el 5 % respectivamente. Podríamos decir que, indistintamente del nivel educativo, los hombres cuidan lo mismo; en cambio, en el caso de las mujeres la asunción de los cuidados limita el tope educativo y las excluye de las formaciones más específicas o académicas.

- **Los hombres**, al margen de que cuiden o no, **están satisfechos con el reparto de las tareas en sus casas**, mientras que entre las mujeres hay importantes variaciones.

Los hombres, cuiden o no, valoran con puntuaciones similares su satisfacción con el reparto de tareas en sus casas (7), la organización del dinero en sus familias (8), la convivencia en el hogar (8), el tiempo dedicado al cuidado de la familia (8) y el tiempo dedicado a sus intereses personales (7). En el caso de las mujeres, entre aquellas que cuidan activamente y aquellas que no cuidan hay importantes variaciones. En el reparto de tareas las primeras puntúan un 6 mientras que las segundas dan un 8 y en el tiempo dedicado a intereses personales las primeras dan un 5,8 mientras que las segundas llegan al 8. Sin duda, el coste de los cuidados solo se hace patente en las mujeres.

- **Cuidar no tiene el mismo coste** para los hombres que para las mujeres trabajadoras.

Estar en activo en los cuidados no tiene el mismo coste e impacto la vida de los hombres que el que tiene en la de las mujeres que cuidan. A falta de entender en profundidad por qué para los hombres, el incorporarse a una tarea que requiere energía, dedicación y preocupación no modifica sustancialmente sus vidas y trayectorias laborales, sí que podemos ver cómo los datos en casi todas las variables analizadas muestran mínimas variaciones. Esto sucede incluso si se compara entre los que son cuidadores muy activos y los que no cuidan en absoluto.

- **Los padres se implican más en las tareas “amables”** y con una menor carga emocional.

Los hombres que son padres se implican mayoritariamente en actividades más o menos puntuales y, en cierta manera menos “críticas”, como el acompañamiento al colegio y al médico y en aquellas relacionadas con el juego y la práctica de deportes, principalmente los fines de semana. Los padres cuidadores pueden experimentar los cuidados como una tarea gratificante, al no tener que responsabilizarse de la obligatoriedad de cubrir las necesidades que requieren una implicación constante, diaria y que implican renuncias personales.

- Se mantienen los **privilegios masculinos en el hogar**.

El 60 % de las mujeres participantes en este estudio indicaron que su pareja disfruta de una situación de ventaja en el hogar, y el 47 % indica que sus parejas masculinas tienden a no responsabilizarse de lo doméstico. Por el contrario, la mayoría de los hombres se mostraron altamente satisfechos con la implicación de sus parejas en los trabajos domésticos.

Resistencias masculinas al cambio

- **De la victimización percibida por los hombres en su implicación en los cuidados a la naturalización del reparto de las tareas.**

Algunos de los hombres que han participado en este estudio, consideran que les cuesta más que a las mujeres sentir las tareas de cuidado como propias. Refuerzan con ello el planteamiento de que las mujeres, a lo largo de sus vidas, van aprendiendo a asumir el rol de cuidadoras como algo natural, con referentes cercanos que les facilitan este aprendizaje. Para los hombres, sin embargo, es algo ajeno, que solo aprenden si deciden hacerlo. Incluso algunos participantes llegan a expresar que pueden hacerse cargo de estas tareas, cuando las mujeres “lo permiten” y ceden parte de su espacio.

- Los hombres, cuando tienen que cuidar, recurren antes que las mujeres a la búsqueda de **recursos y servicios externos**; mientras que se observa que las mujeres que asumen esa responsabilidad como propia y, generalmente, en soledad.

Destaca, en este sentido, que, a pesar de no implicarse en las tareas de cuidado de manera activa, entre los hombres que no cuidan, un 82 % manifiesta no percibir ningún tipo de ayuda externa, por lo que podemos deducir que en aquellos casos en los que los hombres no cuidan es la pareja, mujer, la que asume la responsabilidad, el peso y la práctica de los cuidados. Sin embargo, entre las mujeres que asumen distintos tipos de cuidados, solo un 33 % expresa percibir algún tipo de ayuda.

- Persiste un claro **sesgo de género** en el rol cuidador **en los trabajos externos de cuidado**.

Un 40 % de la muestra, es decir 4, de cada 10 personas, afirma que contrataría de forma permanente a una mujer como cuidadora externa, lo que pone claramente de manifiesto el rol cuidador de la mujer y la presión que existe para que estas ejerzan los cuidados. En contraposición, ni siquiera el 1 % de los encuestados señala que contrataría a un hombre. El 59% restante respondió que contrataría a un hombre o a una mujer de manera indistinta.



- **La mitad de los hombres trabajadores ejerce un tipo superficial de cuidados.**

Quienes pueden ser catalogados como hombres cuidadores en activo (52 %) solo cuidan de forma “superficial”. Solo un 16 % de los hombres es un cuidador muy activo. En el caso de las mujeres, estos datos alcanzan el 78 % de cuidadoras en activo y el 42 % de cuidadoras muy activas.

- **Hay poca variación entre los hombres que respondieron identificarse con el feminismo y los que no se consideran feministas en su percepción del mundo del trabajo.**

En ambos grupos sigue prevaleciendo sin apenas diferencias el rol como proveedor y la deseabilidad de un salario elevado y de un empleo estable, frente a las facilidades para conciliar, que sí son valoradas por las mujeres (5 puntos por encima, sean feministas o no), junto a otros aspectos como que haya una buena relación entre el personal o que el trabajo esté cerca del domicilio. A modo de ejemplo, un 10 % de los hombres, tanto los que se declaran feministas como los que no, preferirían en caso de excedencia por cuidados, que la solicitara su pareja. Esto denota una clara separación de los roles y de la importancia de ese rol proveedor.

Avances y transformación

- **Consenso en la percepción de los cuidados como una responsabilidad que debe ser realizada por igual o indistintamente por hombres y mujeres.**

Cuando se pregunta en quién debería recaer la responsabilidad de las tareas domésticas en una familia, existe una opinión generalizada de que deberían ser los dos miembros de la pareja por igual, entendiendo entonces que en el imaginario social hay un deseo de que exista corresponsabilidad en la pareja en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado.

¿Sobre quién debería recaer la responsabilidad de las tareas domésticas?

	Debería ser un hombre	Debería ser una mujer	Deberían ser los dos miembros por igual	Indistintamente un hombre o una mujer
Hombres que cuidan T1	0,00%	2,61%	60,58%	36,81%
Hombres que cuidan T2	0,00%	2,80%	54,21%	42,99%
Hombres que no cuidan	0,00%	2,57%	59,81%	37,62%
Mujeres que cuidan T1	0,00%	2,14%	67,38%	30,48%
Mujeres que cuidan T2	0,00%	2,06%	65,98%	31,96%
Mujeres que no cuidan	0,00%	0,00%	72,55%	27,45%

Fuente: elaboración propia

- Consenso en la percepción de **la necesidad de adoptar medidas de conciliación** (reducción de la jornada de trabajo, trabajar menos o pedirse una excedencia) **para ocuparse de las labores de cuidado** como una responsabilidad que debe ser realizada **por igual o indistintamente por hombres y mujeres**.

En cuanto a la **adopción de medidas para ocuparse de las labores de cuidado**, las personas que han participado en este estudio opinan de forma mayoritaria que cualquiera de los dos miembros de la pareja podría tomarlas, puesto que esta decisión depende de otros factores (condiciones laborales, salario, empresa...). Sin embargo, llama la atención que entre las mujeres que actualmente no desempeñan ninguna tarea de cuidado un 11,76% opina que debería ser la mujer la que adoptara estas medidas, lo que pone de manifiesto que sigue existiendo la percepción de que los cuidados deben recaer principalmente sobre la mujer.



¿Quién debería adoptar medidas para ocuparse de las labores de cuidado?
(Reducción de jornada de trabajo, trabajar menos, solicitar una excedencia...)

	El hombre	La mujer	Cualquiera de ellos, depende de otros factores
Hombres que cuidan T1	0,29%	8,70%	91,01%
Hombres que cuidan T2	0,00%	8,49%	91,51%
Hombres que no cuidan	1,29%	9,71%	89,00%
Mujeres que cuidan T1	1,08%	7,03%	91,89%
Mujeres que cuidan T2	1,03%	6,19%	92,78%
Mujeres que no cuidan	3,92%	11,76%	84,31%

Fuente: *elaboración propia*

- **Que las parejas femeninas de los hombres trabajen a jornada completa** es un factor que favorece la implicación masculina en los cuidados.

Hemos podido constatar que en los casos en los que el hombre es el cuidador principal, la pareja trabaja mayoritariamente a jornada completa: los hombres se implican más en las tareas domésticas cuando las mujeres están mucho tiempo ausentes en el hogar debido a las largas jornadas de trabajo.

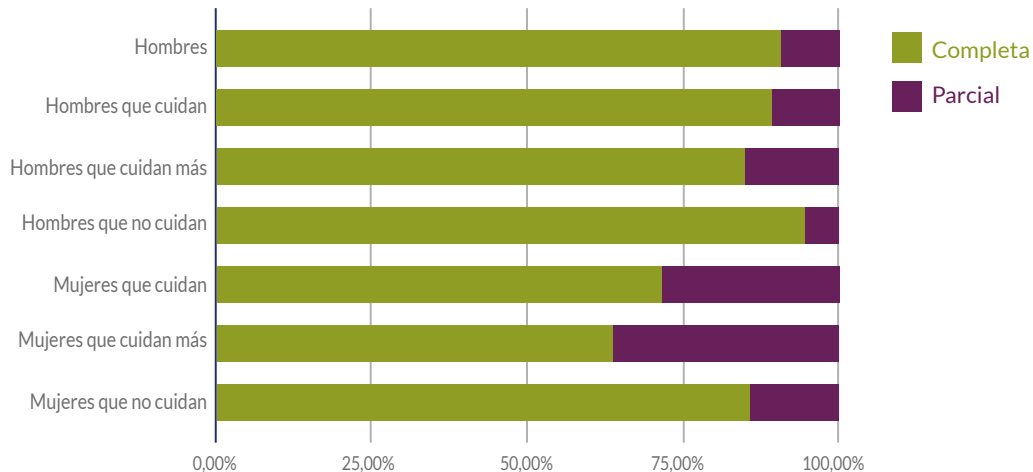
- **Los hombres más implicados en los cuidados trabajan más a tiempo parcial** que aquellos que no cuidan.

Si nos fijamos en el perfil de hombres altamente cuidadores, un 85% de ellos trabajan a jornada completa, frente al 95% de los hombres no cuidadores. A pesar de que para la mayor parte de los hombres la identificación con el mundo del trabajo es prioritaria frente a la implicación en los cuidados, aquellos hombres más comprometidos con los cuidados presentan cifras de empleo a tiempo completo 10 puntos porcentuales por debajo de aquellos que no cuidan. Esto puede llevar a pensar que el trabajo a tiempo

parcial, al igual que ocurre generalmente con las mujeres, es una estrategia para la conciliación en los hombres cuidadores o una obligación que habilita espacios y tiempos para el cuidado en los hombres trabajadores.

En cuanto al tipo de trabajos y condiciones de los cuidadores y cuidadoras quizás el dato más destacable sea la **parcialidad en el empleo**. Como indican todos los estudios realizados en los últimos años, el trabajo a tiempo parcial es más frecuente en las mujeres. Nuestros análisis, que incluyen los cuidados como variable, nos indican que **el porcentaje de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial varía en función de su dedicación a actividades de cuidado**. Entre el grupo de hombres no cuidadores y las mujeres que dedican más tiempo a los cuidados hay un 29% de diferencia. Los hombres que más cuidan no tienen datos de parcialidad similares a los de las mujeres cuidadoras pero sí que trabajan a tiempo parcial más que las mujeres que no tienen tareas de cuidados.

Tipo de jornada por cuidadores



Fuente: elaboración propia



- La identificación con el **feminismo influye en la deseabilidad de las medidas de conciliación.**

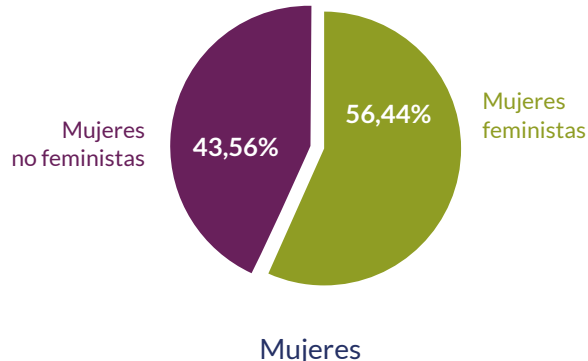
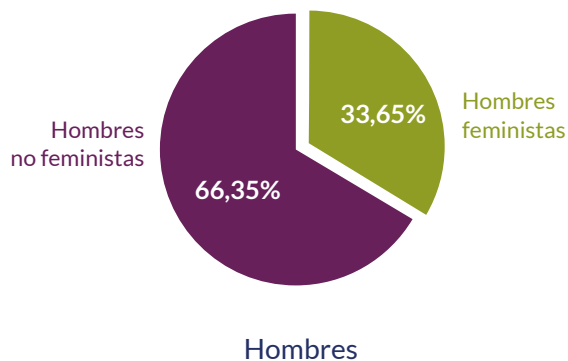
El 34 % de los hombres que se consideran feministas, se muestran dispuestos a solicitar excedencias temporales para cuidar, frente a un 21 % de los hombres no feministas, 13 puntos por encima. Entendemos, por los resultados, que aquellos hombres más implicados en cuestiones de igualdad y feminismo asumen o querrían asumir en mayor medida prácticas de cuidado.

- La **ideología de los hombres** puede influir positiva o negativamente en una mayor implicación en los cuidados.

Aproximadamente el 26 % de los hombres que cuidan se autodeclaran de derechas, frente al 35 %, casi 11 puntos por encima, de los hombres que se declaran de izquierdas. Sin embargo, el no cuidado es transversal: entre los hombres que no cuidan, el 40% se definen como de izquierdas.

- **4 de cada 10 personas que han respondido el cuestionario se declara feminista.**

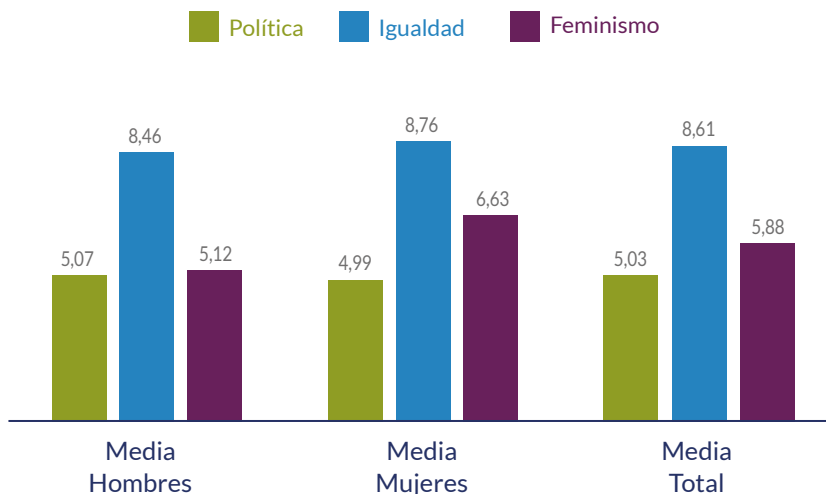
Curiosamente, cuando analizamos la postura frente al feminismo, podemos contrastar lo que hemos observado en el análisis cualitativo. El total de los hombres que se declaran feministas lo hacen con una puntuación media de 5,1, es decir, se consideran poco feministas. La puntuación en las mujeres llega al 6,63, un punto y medio por encima de los hombres. Solo el 33% de los hombres se considera feminista, mientras que casi un 57% de las mujeres lo es.



Según estos datos, y tras eliminar a los hombres que han respondido con un «no contesta», de 633 hombres, 213 se consideraron feministas y 420 se describieron como no feministas..

El posicionamiento mayoritario en ideología política es de centro, representando el valor 1 la izquierda y el 10 la derecha. En relación a la igualdad entre mujeres y hombres, en el cuestionario el 1 representa estar muy en contra y el 10 muy a favor. Y en la pregunta relativa al feminismo, el 1 significaría estar muy poco identificado y el 10 muy identificado. Si analizamos con algo más de profundidad y cruzamos estos datos con el tipo de persona cuidadora podemos obtener en referencia al posicionamiento político algunos resultados que pueden llevarnos a reflexionar sobre el significado y práctica de los cuidados en relación a la ideología.

¿Cómo te posicionas en relación a los siguientes asuntos?



Propuestas y recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación, para avanzar en la transición hacia un escenario de mayor equilibrio las políticas públicas y empresariales deberían favorecer que los hombres asuman las responsabilidades familiares de forma equitativa, trabajen menos horas y dispongan de jornadas continuas. Por lo tanto, más allá del cambio ideológico, un aumento de la igualdad de género en cuanto al trabajo doméstico requiere cambios profundos tanto en las condiciones laborales de los hombres como en la cultura del trabajo.

Para garantizar la conciliación y la corresponsabilidad, **es urgente y necesario un cambio de modelo productivo**, que sea compatible y que esté armonizado con el sostenimiento de la vida. Tal y como se desprende de nuestra investigación, **las energías, tiempos y disponibilidades que requieren los cuidados de las personas son incompatibles con la organización, estructura y horarios de las jornadas laborales dominantes en la actualidad, tanto para las mujeres como para los hombres.**

Son necesarios más servicios públicos que apoyen a las familias, pero también un cambio de mentalidad en el ámbito empresarial, que se sigue sustentando en la premisa de la disponibilidad y presencialismo de las trabajadoras y trabajadores y relega la atención a las personas y la gestión de los cuidados a un segundo plano. Así, los hombres delegan su responsabilidad en sus parejas (mujeres), con el impacto que esto conlleva en su vida profesional, mientras que otra opción ampliamente generalizada pasa por la subcontratación y externalización de los cuidados, mayoritariamente en otras mujeres.

Ante el camino que queda por recorrer, se antoja imprescindible generar estrategias y escenarios diversos y complejos, en los que los cuidados y la distribución equitativa de las tareas y las responsabilidades (domésticas y de cuidado) sean asumidas también por los hombres. La posibilidad de conciliar ha de ser una verdadera opción, además de una vocación, porque es la llave que permitirá a las trabajadoras y trabajadores poder disfrutar de una vida que merezca la pena ser vivida, y que no se sustente en la explotación y discriminación histórica que han sufrido las mujeres y que persiste, también en el ámbito laboral.

Para lograrlo, proponemos una serie de recomendaciones generales, así como objetivos estratégicos en varios ámbitos clave: **la política y el papel de las administraciones públicas, el mundo del trabajo a través de las empresas y sindicatos, y el trabajo específico de formación y sensibilización con hombres.**

Recomendaciones generales

- Profundizar en las estrategias de **empoderamiento de las mujeres** como herramienta eficaz para la promoción de relaciones de equidad.
- Promover la **implicación de los hombres en los cuidados** en cualquier ámbito.
- Realizar **diagnósticos con perspectiva integral de género**, que tengan en cuenta e incorporen las especificidades de la relación de los hombres con la equidad, la corresponsabilidad y los cuidados.
- Poner en marcha medidas y acciones integrales que contemplen **acciones específicas**, dirigidas al logro de una mayor implicación de los hombres en los cuidados y la corresponsabilidad.
- Incorporar a los hombres en los **circuitos de atención médica** relacionado con embarazo y parto, para que tengan en ellos un papel activo.
- Transversalizar y generalizar políticas públicas de intervención social con hombres, jóvenes y niños desde una perspectiva de género.
- Promocionar **especialmente entre los hombres, fórmulas de trabajo flexible** (semanas laborales comprimidas, trabajo a tiempo parcial o teletrabajo) y actividades relacionadas con el cuidado de las hijas e hijos, para que sea más fácil que sus parejas permanezcan en el ámbito laboral.
- **Transferir roles:** promover que las madres/mujeres corresponsables deleguen mayores espacios de cuidados a los varones/padres. Los padres están igualmente capacitados y dotados, y tienen idéntica e intransferible responsabilidad a la hora de cuidar.
- **Cambiar las dinámicas del propio mercado laboral** para que deje de tener tanta importancia la presencia prolongada y continuada en el puesto de trabajo.
- Impulsar cambios culturales y de valores que coloquen **los cuidados de las personas y del entorno en el centro de la vida y como prioridad política**.
- Promover investigaciones sobre lo que significa **la carga mental de los cuidados** en las mujeres y su impacto en sus trayectorias laborales.
- Investigar los privilegios masculinos que están detrás de la desigualdad entre mujeres y hombres.



Políticas y administraciones públicas

- Incluir en la **legislación específica y, de forma transversal**, en aquella sobre igualdad, educación, empleo y dependencia la necesidad de promover la implicación de los hombres en los cuidados, marcando objetivos concretos a medio y largo plazo.
- Promover y hacer efectivos los **permisos de paternidad y maternidad** iguales e intransferibles.
- Favorecer la implementación de **políticas públicas específicas** dirigidas a promover el cambio en los hombres y la transformación de las masculinidades violentas.
- Diseñar **programas de intervención con hombres** desde los servicios públicos de salud.
- Poner en marcha **campañas de sensibilización dirigidas a hombres** sobre el seguimiento gestacional, el nacimiento y la educación temprana.
- Lanzar campañas sobre las implicaciones de **ser padre/madre**, e impulsar escuelas de padres/madres donde **se incluya la perspectiva de género** y se trabaje en la necesidad de que los padres, concretamente, se impliquen en los cuidados.
- Realizar jornadas de **formación para administraciones públicas** sobre la aplicación de políticas públicas con perspectiva de género que garanticen la transversalidad.
- Continuar avanzando en la normativa que obliga a las empresas a contar con **planes de igualdad** y fomentar que estos incorporen a los hombres como agentes activos
- Promover **estrategias y medidas integrales/transversales** que impliquen conjuntamente a los **sindicatos, las empresas y la administración**, para impulsar la implicación de los hombres en los cuidados.
- Promover y facilitar **pactos de convivencia equitativos**.
- Fomentar iniciativas que **distingan o premien a las empresas** que hagan uso de estas y otras propuestas, incidiendo en la evidencia de que el incremento de la corresponsabilidad, también en los hombres, repercute en mayor satisfacción y bienestar, tanto para la empresa como para las y los trabajadores.

Empresas y sindicatos

- Poner en valor y difundir en las grandes empresas las **ventajas competitivas** que suponen el fomento de la igualdad y la incorporación de los hombres a la corresponsabilidad y los cuidados.
- Poner en marcha **programas de ayudas a las empresas y sindicatos** que planteen hacer trabajo grupal con hombres de sus plantillas, dirigidos específicamente a las pymes.
- Diseñar campañas específicas dirigidas a los hombres de las plantillas para informar de las medidas de conciliación así como para la **prevención del acoso sexual**.
- Trabajar la **sensibilización y formación con empresas y sindicatos**, que incluya a delegados sindicales y cargos directivos.
- Promover **medidas** para aumentar el número de hombres que se acogen a medidas de conciliación.
- Incentivar la **promoción profesional de las mujeres** en la empresa, con estrategias alternativas de conciliación que permitan promover el talento y aumentar el número de mujeres empleadas con jornada completa.
- Poner en marcha, reforzar y promocionar **medidas de compensación** para quien asume los cuidados.
- Incluir en las **plataformas y convenios de negociación colectiva** la necesidad de armonizar la implicación de hombres y mujeres en los cuidados.
- **Sensibilizar a altos cargos y mandos intermedios** en materia de igualdad, cuidados y corresponsabilidad.
- Premiar con **incentivos fiscales** a las pequeñas y medianas empresas que apliquen este tipo de medidas de conciliación en sus plantillas.
- Introducir la perspectiva integral de género en las **políticas de salud y prevención de riesgos laborales** de las empresas y, en especial, con los hombres.
- Incorporar, con carácter general, a **los hombres en las políticas de igualdad de las empresas**.¹
- Promover la investigación acerca de la posible relación entre las prácticas más igualitarias y corresponsables de los hombres con la disminución (o no) de las situaciones de acoso sexual en el trabajo.

1 Para profundizar en esta medida ver la guía “Los hombres en las políticas de igualdad de las empresas: presencia y ausencia”. (Fundación Cepaim, 2019).



Grupos de hombres y trabajo en masculinidades

- Promover en todos los ámbitos posibles herramientas de **sensibilización, formación y concienciación** para implicar a los hombres en lucha por la igualdad.
- Promover la creación de **grupos de hombres que reflexionen sobre la construcción de la masculinidad**.
- Trabajar en forma de **grupos de discusión mixtos** donde hombres y mujeres puedan analizar temáticas como la masculinidad hegemónica y las posibilidades de transitar hacia modelos y prácticas contrahegemónicas.
- Promover la organización de **jornadas de formación** para agentes sociales.
- Incentivar el análisis de las masculinidades y la investigación sobre los hombres en **ámbitos académicos**.
- Desarrollar **metodologías** de intervención con hombres.
- Incorporar los contenidos sobre **educación afectivo-sexual y cuidados** en los currículos escolares.

Anexo

Fichas técnicas

Técnica cuantitativa	
Tipo	Cuestionario autoadministrado
Tiempo	Aproximadamente 25 minutos
Formato	Online
Tamaño	74 preguntas
Muestra	901 personas
Tipo de muestreo	Aleatorio simple
Fecha	Junio a julio 2018
Error	Nivel de confianza 95%
Universo	Personas trabajadoras con vinculación laboral vigente
Bloques	Datos básicos / Situación laboral / Valores / Situación familiar / Estrategias de conciliación / Opinión



Técnicas cualitativas	
Entrevistas individuales	
Tiempo	1 hora y 30 minutos - 2 horas
Formato	Entrevista individual guiada
Muestra	12 entrevistas
Fecha:	Junio a septiembre 2018
Universo	Hombres contrahegemónicos
Bloques	Cuidados / Corresponsabilidad / Ideología
Grupos de discusión	
Tiempo	1 hora y 30 minutos - 2 horas
Formato	Grupo de discusión guiado
Muestra	11 grupos de discusión en ambientes laborales: seis grupos de hombres, dos grupos de mujeres, tres grupos mixtos
Fecha:	Junio a septiembre 2018
Universo	Trabajadores y trabajadoras de empresas participantes de la campaña "Practica la igualdad, marca la diferencia".
Bloques	Cuidados / Corresponsabilidad / Ideología

CITA RECOMENDADA: _____

ALONSO FERNÁNDEZ DE AVILÉS, Bakea; ÁLVARES MALGESINI, Leandro; BACETE GONZÁLEZ, Ritxar; GUERRERO CALDERÓN, Jimmy Paul; PENYAROJA DONET, Aina; PINADERO MUÑOZ, Luis Ángel. (2019). Investigación Proyecto NEO: Masculinidad, empleo, corresponsabilidad. Resumen ejecutivo. Madrid, Fundación Cepaim.



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



POR SOLIDARIDAD
OTROS FOMOS DE INTERÉS SOCIAL



 cepaim.org

 practicasaigualdad.cepaim.org

 [@FundacioCepaim](https://twitter.com/FundacioCepaim)

 [fundacionCepaim](https://www.youtube.com/fundacionCepaim)

 [/Fundacion.Cepaim](https://www.facebook.com/Fundacion.Cepaim)