



INFORME

LOS HOMBRES Y EL CUIDADO EN BOGOTÁ: UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA

Noviembre de 2021

 @cuidadoygenero
 quanta@javeriana.edu.co
 www.cuidadoygenero.org

Para citar este informe utilice el siguiente formato: Quanta, cuidado y género y Secretaría Distrital de la Mujer. (2021). Los hombres y el cuidado en Bogotá: Una aproximación cualitativa y cuantitativa. Recuperado de: <http://cuidadoygenero.org/hombres-cuidado-bogota>

Imagen de portada: Pixabay.com

Introducción

En el presente informe se muestra cómo los hombres dedican menos tiempo a realizar actividades de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (en adelante TDCNR). La poca contribución de los hombres en estas actividades es, en cierta medida, el resultado de estereotipos de género que excluyen el cuidado como una responsabilidad masculina y de la existencia de creencias que suponen que las mujeres son más aptas para desarrollar este tipo de labores.

Los estereotipos de género hacen referencia a las opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer y de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar (OHCHR, s.f.). Tradicionalmente, los estereotipos de género son patrones culturales y prácticas sociales que se reproducen entre generaciones. Si bien los estereotipos de género no siempre tienen una connotación negativa, pueden limitar la capacidad individual de hombres y mujeres de desarrollar sus facultades personales, tomar sus propias decisiones y alcanzar su potencial (ONU Mujeres, 2011). Por lo general, los estereotipos de género otorgan mayor prestigio y valor a las actividades desarrolladas por los hombres (INMUJERES, 2017). Además de influir en la división sexual de las actividades, los estereotipos de género se encuentran estrechamente relacionados con la discriminación y violencia de género (ONU Mujeres, 2011; OHCHR, 2013).

Así pues, las percepciones sobre los roles de género refuerzan la división sexual del trabajo, dejando a las mujeres marginadas a actividades de trabajo de cuidado no remunerado. Las actividades de TDCNR, al no tener asociada una remuneración monetaria directa, su aporte económico en términos de tiempo invertido no es visible en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN). Si bien en Colombia las mujeres invierten en promedio 3 horas 49 minutos más al día en TDCNR que los hombres, trabajan en promedio 1 hora 39 minutos menos en actividades comprendidas dentro del SCN. Lo anterior resulta en la creencia errónea de que las mujeres trabajan menos que los hombres, cuando en realidad trabajan en promedio 2 horas 10 minutos más al día.

La evidencia recolectada permite observar que no existe entre los hombres una concepción unificada con respecto a la división sexual del trabajo doméstico y del cuidado. A pesar del valor y la importancia que los hombres les asignan a las tareas del cuidado, existe una percepción generalizada que delega a las mujeres la realización de actividades

asociadas al cuidado. Adicionalmente, no hay homogeneidad en las opiniones con respecto a la valoración de dichas actividades como un trabajo en sentido estricto. En este informe se analizan datos cuantitativos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT, 2016-2017) para Bogotá. Estos datos fueron analizados en conjunto con el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer). También se analizan los datos cualitativos provenientes de una serie de grupos focales realizados por el equipo de Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU) de la SDMujer.

Este documento está dividido en tres partes. En la primera ofrecemos una caracterización de los cuidadores de la ciudad a partir de datos cuantitativos que incluyen la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. En la segunda sección presentamos un análisis de grupos focales con cuidadores realizados por la Secretaría de la Mujer. Finalmente, la sección 3, describe el inicio y desarrollo que ha tenido la estrategia pedagógica y de cambio cultural en el marco del Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá, propuesta por la SDMujer.

1. Determinantes demográficos y socioeconómicos de la percepción sobre los roles de género y el cuidado

Ana María Tribín-Uribe

Especialista de Política Pública, PNUD-LAC.

Tatiana Mojica-Urueña

Especialista Cuantitativo, Quanta: Proyecto Economía del Cuidado.

Andrea García-Gómez

Especialista de Política Pública Junior, PNUD-LAC.

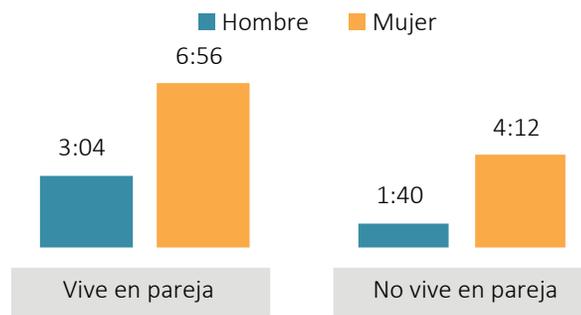
Para citar esta sección utilice el siguiente formato: Tribín-Uribe, A., Mojica-Urueña, T. y García-Gómez, A. (2021). Determinantes demográficos y socioeconómicos de la percepción sobre los roles de género y el cuidado. En *Los hombres y el cuidado en Bogotá: una aproximación cualitativa y cuantitativa* (pp. 3-9). Quanta, cuidado y género y Secretaría Distrital de la Mujer.

En esta sección se analiza el tiempo dedicado a TDCNR¹ de acuerdo con las características sociodemográficas de las personas. Además, estudiamos cómo cambian, en términos cuantitativos, las percepciones de quienes residen en Bogotá sobre los roles género en la división de tareas del hogar según su sexo y estado civil. También, se consideran características del hogar: si hay o no personas

¹ Para la construcción de la variable de TDCNR que utilizamos en este documento se incluyó el tiempo dedicado en: suministro de alimentos a miembros del hogar, mantenimiento de vestuario para las personas del hogar, limpieza, mantenimiento y reparaciones del hogar, compras y administración del hogar, actividades de cuidado con menores de 5 años, cuidado físico a miembros del hogar, apoyo a miembros del hogar, y cuidado pasivo. No se incluyó el tiempo de traslados ni de voluntariados.

que necesitan altos niveles de apoyo, el sexo del jefe del hogar y el estrato socioeconómico de la vivienda. A partir de este ejercicio se espera ofrecer información acerca de cómo los estereotipos de género se relacionan con las características demográficas y socioeconómicas de los individuos y cómo estos terminan influyendo en la distribución de la carga de TDCNR de los hogares en la capital. Para el desarrollo de este ejercicio estadístico se utilizaron los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2016-2017), en el procesamiento de la información se contó con la participación de la SDMujer.

Figura 1. Tiempo dedicado a TDCNR al día según sexo y si vive o no en pareja (hh:mm)



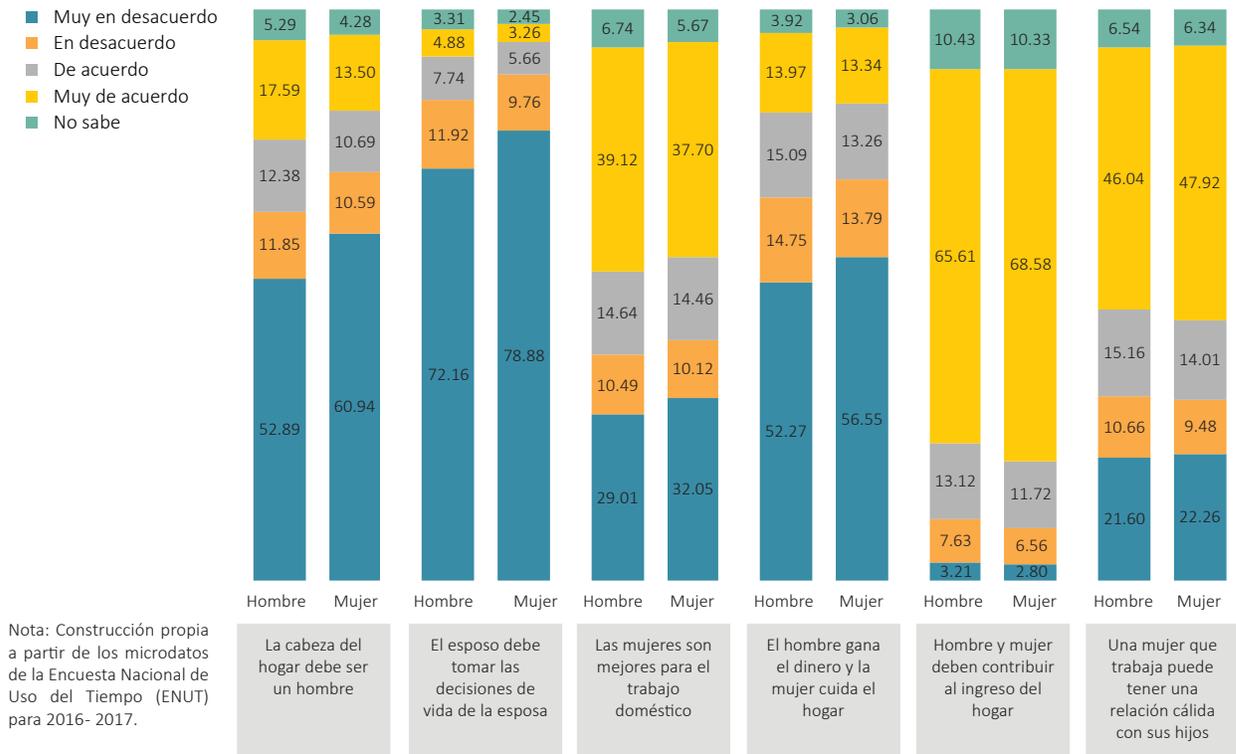
Nota: Construcción propia a partir de los microdatos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) para 2016- 2017.

En la Figura 1 se presentan las horas promedio al día dedicadas a TDCNR según el sexo y de acuerdo con si la persona vive o no en pareja. Encontramos que los hombres que no viven en pareja dedican en promedio 1 hora 40 minutos al día a TDCNR y las mujeres que no viven en pareja dedican 4 horas 12 minutos. En cuanto a los hombres que viven en pareja, observamos que estos invierten 3 horas 4 minutos al día a TDCNR y las mujeres que viven en pareja 6 horas 56 minutos. En principio, es claro que la carga de TDCNR es mayor para las personas, tanto hombres como mujeres, que viven en pareja. Específicamente, los hombres que viven en pareja invierten en promedio 1 hora 24 minutos más al día a TDCNR que los hombres que no viven en pareja. Esta cifra es de 2 horas 44 minutos para las mujeres. Así pues, observamos que vivir en pareja incrementa la carga de TDCNR para los individuos. No obstante, el incremento para las mujeres es mayor. Luego, la brecha de género es mayor para los individuos que viven en pareja.

Asimismo, encontramos que las mujeres tienen una opinión más favorable hacia la igualdad de género que los hombres en cuanto a la jefatura del hogar, la contribución económica para el sostenimiento del hogar y la toma de decisiones individuales (ver Figura 2). En particular, observamos que el 67% de los hombres y el 70% de las mujeres están en desacuerdo o muy en desacuerdo con que el hombre debe ser el proveedor del hogar y la mujer la cuidadora. Además, el 78% de los hombres y el 80% de las mujeres están de acuerdo o muy de acuerdo en que tanto hombres como mujeres deben contribuir al ingreso del hogar. Por otro lado, en cuanto a la jefatura del hogar, el 64% de los hombres coinciden en que la cabeza del hogar no debe ser un hombre, frente al 71% de las mujeres. Finalmente, el 84% de los hombres y 88% de las mujeres no están de acuerdo en que el esposo sea quien tome las decisiones de vida de la esposa. Si bien encontramos algunas diferencias por sexo en la posición de los individuos frente a estas afirmaciones, en

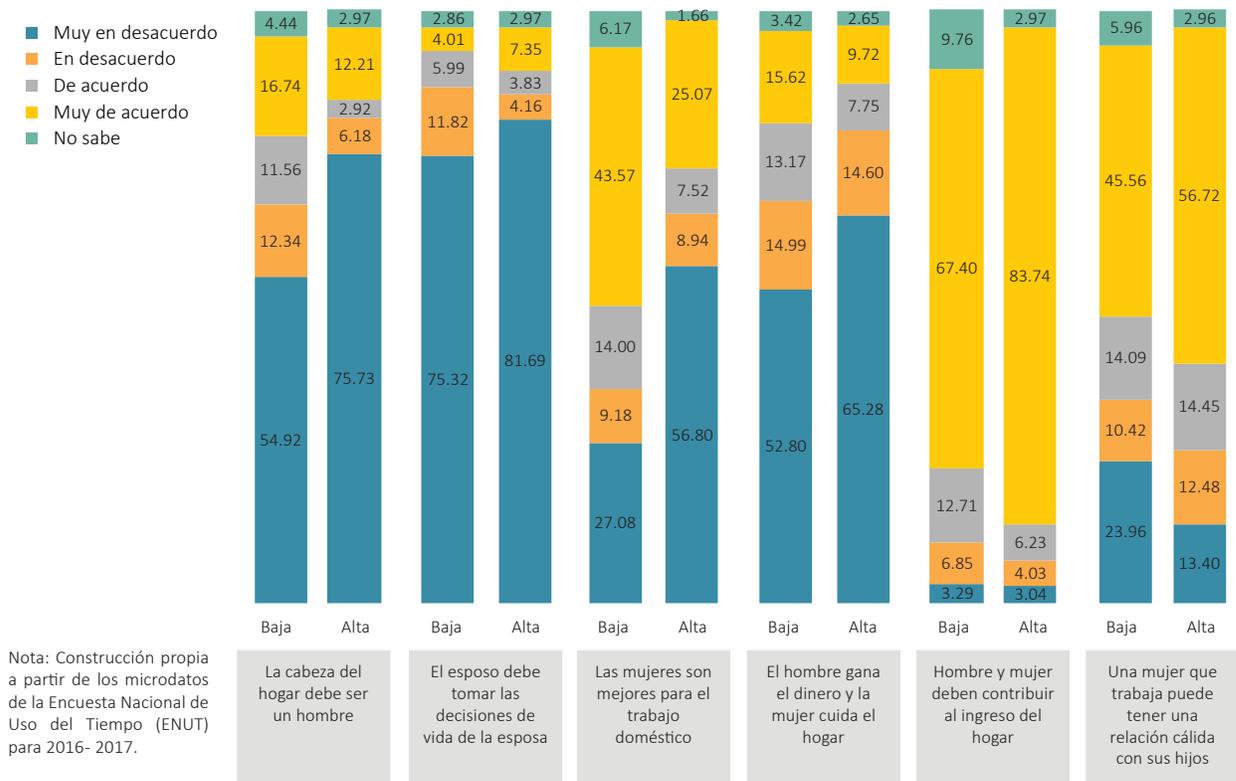
general la evidencia observada indica que, en Bogotá, tanto entre hombres como mujeres hay una gran aceptación hacia la igualdad de género. No obstante, aún hay trabajo por hacer en materia de equidad de género, específicamente en lo relacionado al trabajo doméstico (ver Figura 2).

Figura 2. Percepciones según sexo (%)



Ahora bien, otro factor que puede influir en la posición de los individuos frente a las afirmaciones contempladas en este documento es el estrato del hogar. Para comenzar, encontramos diferencias en la posición de los individuos que residen en hogares en estrato alto –u hogares estrato 6 – frente a los que residen en hogares en estrato bajo –u hogares estrato 1– (ver Figura 3). En específico, observamos que en los hogares de estrato bajo el 57% de los individuos opinan que las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres. En los hogares de estrato alto tan solo el 32% de los individuos están de acuerdo o muy de acuerdo en que las mujeres sean mejores para las labores domésticas. Este resultado va en línea con la distribución de la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR) entre hombres y mujeres por estrato. El DANE (2018) encontró que la participación de los hombres en el TDCNR crece a medida que aumenta el estrato socioeconómico del hogar: en hogares de estrato 1 y 2 los hombres aportan el 20,8% de las horas anuales, mientras que en hogares de estrato 5 y 6 la participación es del 27,1%.

Figura 3. Percepciones según estrato socioeconómico del hogar (%)²



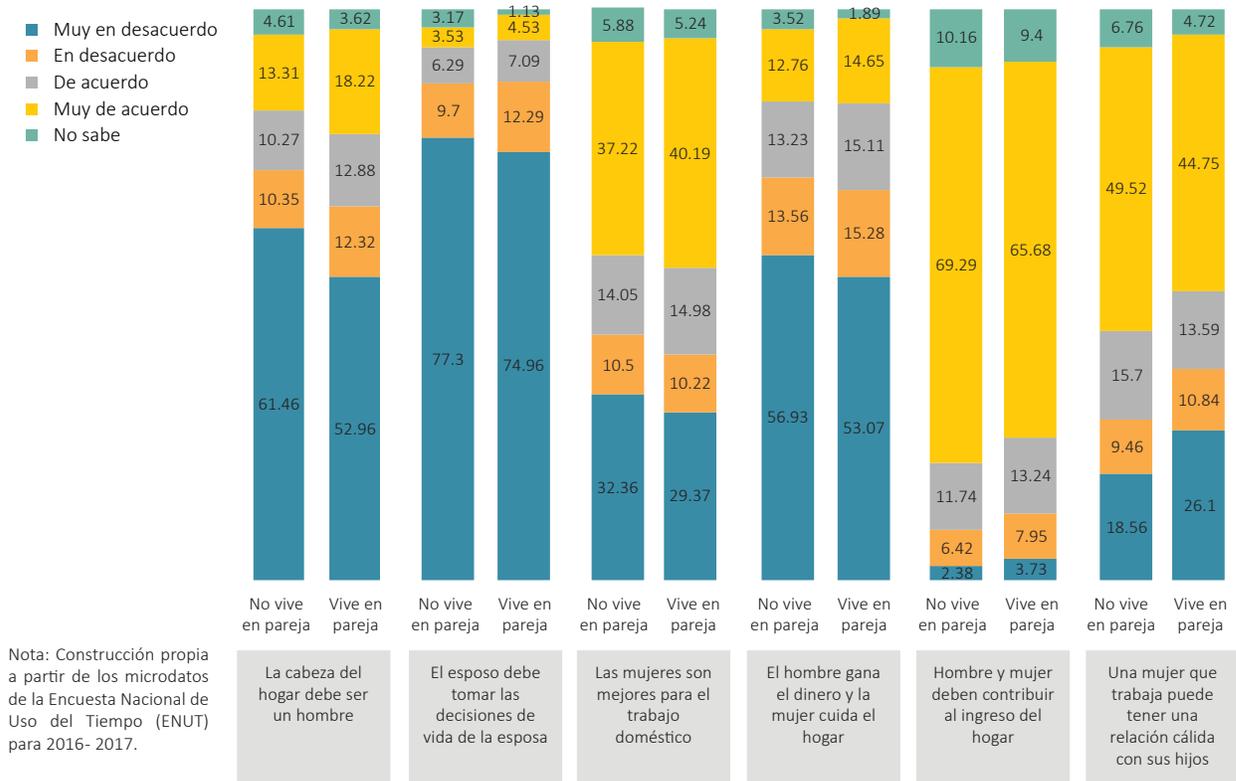
Lo anterior puede deberse a dos factores. En primer lugar, a que en los hogares de estratos socioeconómicos altos hay una distribución más equitativa entre hombres y mujeres de las actividades no remunerados del hogar porque sus integrantes se adhieren menos a los roles tradicionales de género. En segundo lugar, esto también puede reflejar el mayor acceso que tienen los hogares de estratos socioeconómicos altos a trabajo doméstico y de cuidado remunerado ofrecido por alguien ajeno al hogar, lo cual disminuye la carga de TDCNR tanto de los hombres como de las mujeres del hogar. Una tercera explicación podría ser que se trate de una combinación de los dos factores previos.

Por otra parte, es plausible que el hecho de vivir en pareja o no hacerlo afecte la percepción que se tiene frente a las actividades del hogar. En la Figura 4 observamos que el porcentaje de personas en desacuerdo respecto a la afirmación “la cabeza del hogar debe ser un hombre” es mayor para quienes no viven en pareja (61,46%) que para quienes reportan vivir en pareja (52,96%). Contrario a este resultado, encontramos que el 40,19% de las personas que viven en pareja se encuentran muy de acuerdo con la afirmación “las mujeres son mejores para el trabajo doméstico”, frente al 37,22% de los individuos que no vive en pareja. Para

² El estrato del hogar se identifica a partir de la pregunta ¿Cuál es el estrato para la tarifa del servicio de energía eléctrica de la vivienda? Para la construcción de la Figura 3 consideramos como hogares que residen en estrato bajo y hogares que residen estrato alto aquellos que reportaron residir en estrato 1 (o estrato bajo-bajo) y 6 (o estrato alto) en dicha pregunta, respectivamente.

las afirmaciones “hombre y mujer deben contribuir al ingreso del hogar” y “una mujer que trabaja puede tener una relación cálida con sus hijos”, se destaca que hay una mayor proporción de personas que viven en pareja que está de acuerdo con el aporte equitativo entre hombres y mujeres al ingreso del hogar y con la posibilidad de una relación cálida entre madre que trabaja e hijos.

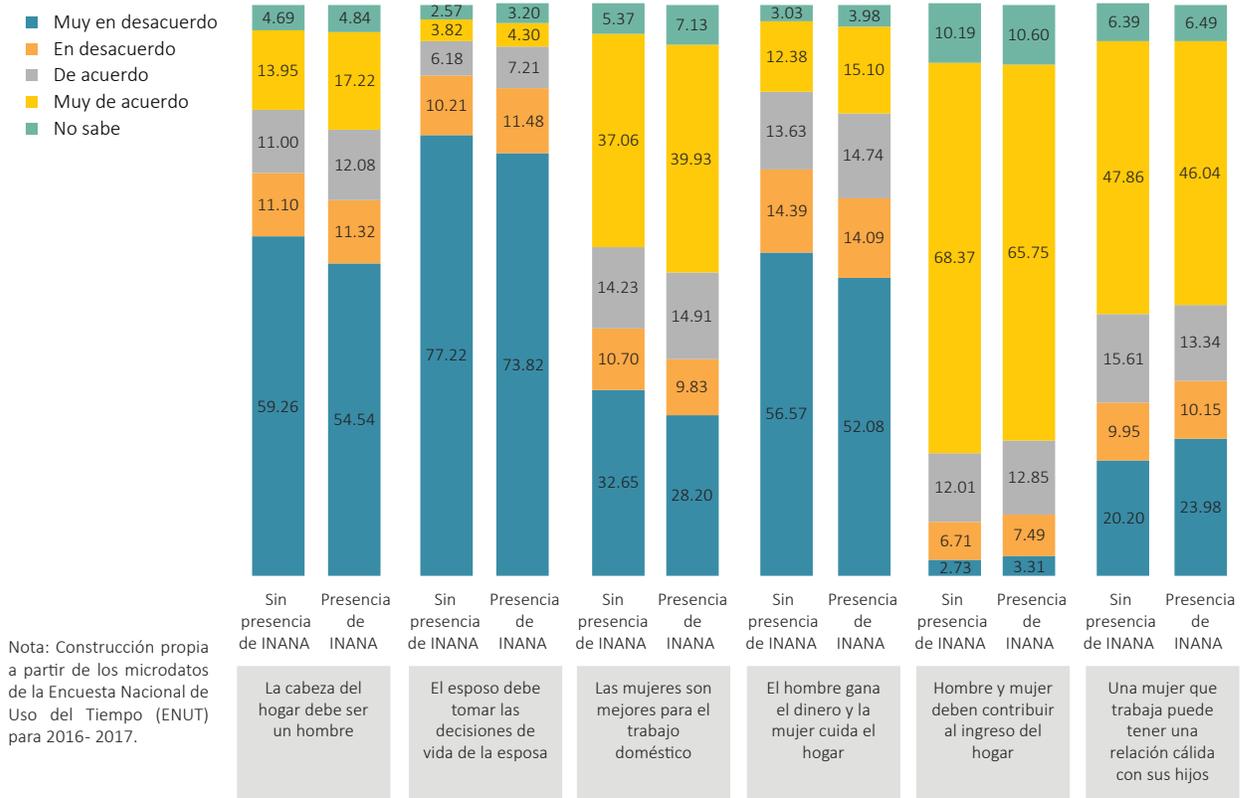
Figura 4. Percepciones según estado civil: vivir o no en pareja (%)



Por último, se analiza si existen diferencias en la opinión de los individuos hacia la igualdad de género de acuerdo con si hay o no individuos que necesitan altos niveles de apoyo (INANA) – menores de 5 años, mayores de 65 años o personas con discapacidad– en su hogar. Encontramos que los individuos que viven en hogares donde hay INANA están más de acuerdo con que la cabeza del hogar debe ser un hombre y en que el hombre debe cumplir su papel de proveedor y la mujer su papel de cuidadora del hogar. Este resultado es interesante debido a que los individuos que necesitan altos niveles de apoyo son quienes más tiempo de TDCNR demandan en el hogar. Así pues, lo encontrado en la Figura 5 sugiere que en aquellos hogares donde viven INANA los hombres y las mujeres que les brindan o les podrían brindar apoyo tienen creencias más afines con los roles de género tradicionales. En ese orden de ideas, las personas que viven con INANA ven el rol de la mujer como la proveedora de cuidado y el rol del hombre como el proveedor económico del hogar. Además, se conoce que los hogares con presencia de individuos que necesitan altos niveles de apoyo exigen mayor trabajo de cuidado directo e indirecto (Moreno-Salamanca, 2018). Entonces, dada la menor

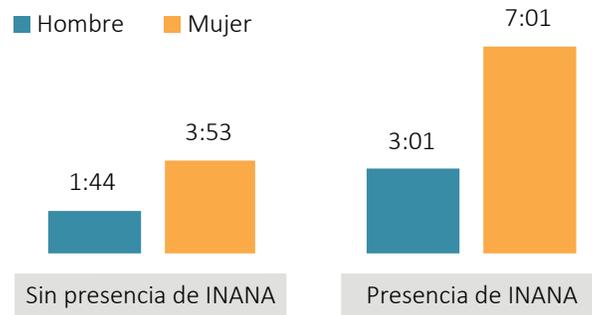
aceptación hacia la igualdad de género en estos hogares, es factible que la mayor carga de TDCNR se distribuya más inequitativamente entre hombres y mujeres.

Figura 5. Percepciones según presencia de INANA en el hogar (%)



Por último, en la Figura 6 se presentan las horas promedio al día dedicadas a TDCNR según sexo y de acuerdo con si en el hogar hay o no individuos que necesitan altos niveles de apoyo. Encontramos que en los hogares donde no hay presencia de estos individuos los hombres dedican en promedio 1 hora 44 minutos al día a TDCNR y las mujeres dedican 3 horas 53 minutos. En cuanto a los hogares en donde hay INANA, observamos que los hombres invierten 3 horas 1 minuto al día a TDCNR y las mujeres 7 horas 1 minuto. En principio, es claro que la carga de TDCNR es mayor en los hogares con individuos que necesitan altos niveles de apoyo que en los hogares sin presencia de los mismos tanto para hombres como para mujeres. Específicamente, los hombres que viven en hogares en donde hay INANA invierten en promedio 1 hora 17 minutos más al día a TDCNR que los hombres que viven en hogar sin presencia de estos. Esta cifra es de 3 horas 8 minutos para las mujeres.

Figura 6. Tiempo dedicado a TDCNR al día según sexo y presencia de INANA en el hogar (hh:mm)



Nota: Construcción propia a partir de los microdatos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) para 2016-2017.

En cuanto a la brecha de género en los hogares con y sin individuos que necesitan altos niveles de apoyo, observamos que en los hogares en donde hay presencia de estos las mujeres dedican en promedio 4 horas más al día a TDCNR que los hombres. Por su parte, en los hogares sin INANA las mujeres dedican tan solo 2 horas 9 minutos más. De modo que, la presencia de estas personas aumenta la demanda y, por tanto, la responsabilidad de TDCNR para las personas en el hogar; este trabajo es asumido principalmente por las mujeres en tanto que no está distribuido con los hombres de manera equilibrada.

2. Evidencia cualitativa de la percepción de los hombres sobre el cuidado y los roles de género

Natalia Ramírez-Bustamante

Profesora asistente, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes.

Nicolás Santamaría-Uribe

Especialista Cualitativo, Quanta: Proyecto Economía del Cuidado.

Paola Camelo-Urrego

Asistente de Investigación Cualitativo, Quanta: Proyecto Economía del Cuidado.

Para citar esta sección utilice el siguiente formato:
Ramírez-Bustamante, N., Santamaría-Uribe, N. y Camelo-Urrego, P. (2021). Evidencia cualitativa de la percepción de los hombres sobre el cuidado y los roles de género. En *Los hombres y el cuidado en Bogotá: una aproximación cualitativa y cuantitativa* (pp. 9-12). Quanta, cuidado y género y Secretaría Distrital de la Mujer.

En el marco de la construcción del Sistema Distrital de Cuidado, la Secretaría Distrital de la Mujer de la Alcaldía de Bogotá realizó una serie de grupos focales con hombres residentes en Bogotá pertenecientes a distintos grupos poblacionales.

Gracias a un Memorando de Entendimiento entre la SDMujer, la Universidad de los Andes y la Pontificia Universidad Javeriana, a través del proyecto Quanta – Cuidado y Género, se tuvo acceso a los datos recolectados en cuatro grupos focales con individuos que tenían los siguientes perfiles: (i) adultos cuyo máximo nivel educativo alcanzado es educación básica secundaria con hijos, (ii) adultos cuyo máximo nivel educativo alcanzado es educación básica secundaria sin hijos, (iii) adultos cuyo máximo nivel educativo alcanzado es educación técnica, tecnológica o pregrado con hijos y (iv) adultos cuyo máximo nivel educativo alcanzado es educación técnica, tecnológica o pregrado sin hijos. Los grupos focales se llevaron a cabo entre el 30 de noviembre y el 1 de diciembre de 2020 y contaron con la participación de 22 hombres en total. La extensión de las grabaciones analizadas fue de aproximadamente 6 horas. Los grupos se hicieron de manera virtual. La convocatoria, el diseño de los cuestionarios y la moderación de estos grupos estuvieron completamente a cargo del equipo de la Secretaría Distrital de la Mujer, mientras que Quanta trabajó en la transcripción y el análisis de la información a partir de las grabaciones. A continuación, se describen los hallazgos más significativos y se ilustran a través de algunos fragmentos de las respuestas de los participantes³.

A pesar del valor y la importancia que los hombres le asignan al TDCNR, y de la conciencia de la diferencia en las cargas laborales entre hombres y mujeres, existe una percepción que impone a las mujeres la realización de actividades asociadas al cuidado por razones biológicas, sociales y culturales. Estas percepciones no cambiaron entre los hombres con distintos niveles educativos, pero los hombres con hijos afirmaron que asumían, en mayor medida, actividades domésticas a la vez que hicieron algunas reflexiones más amplias sobre el machismo y los cambios actuales de la sociedad con respecto a los roles de género y el cuidado:

Son muchos [los] valores que se adquieren desde la casa, pero, en mi concepto personal, yo opino que tienen más de ser cuidadoras las mujeres. Las mujeres en sí tienen ese instinto maternal, tienen esa paciencia hacia las demás personas. Nosotros los hombres, muchas veces, pues, no tenemos esa paciencia completa para cuidar a un adulto, para cuidar a un niño. Lo que son valores, sí pienso que vienen desde nuestra educación, desde nuestra casa (Mateo, hombre con educación técnica o profesional con hijos).

Las mujeres tienen predisposición a sentir empatía por el otro. Los hombres nos desligamos de los sentimientos y por eso no nos ponemos en los zapatos del otro. Nosotros somos más indiferentes, las mujeres son buenas cuidadoras porque son capaces de ponerse en los zapatos del otro. Lo hacen natural. Las mujeres son solidarias y eso les facilita el tema del cuidado. La disposición al cuidado debe ir ligada a un sentimiento. Los hombres debemos darle oportunidad al sentimiento, aunque es raro... no es algo que le enseñen a uno. Tenemos un país machista desafortunadamente (Jimmy, hombre con educación técnica/ profesional sin hijos).

No existe unanimidad en las opiniones de los participantes con respecto a si las labores de cuidado son un trabajo o no. Si bien para algunos hombres corresponde

³ Por razones éticas, los nombres de los participantes fueron cambiados por seudónimos.

denominar estas tareas como trabajo por la carga que implican, para otros –debido al carácter doméstico y al hecho de que no es remunerado económicamente– catalogarlo como trabajo es un error.

No es un trabajo porque un trabajo es si yo lo estuviera haciendo de forma externa. Si yo lo estoy haciendo en mi casa, en mi misma familia, no lo vería como un trabajo. Un trabajo es si lo realizo externo, en otra parte donde estuviera recibiendo una remuneración, donde económicamente me estuvieran pagando por hacerlo, pero como lo hacen nuestras parejas, lo hacemos nosotros en la casa, donde lo estamos haciendo es por nuestro hogar, no lo vería como un trabajo, sino como un oficio de nuestra casa (Carlos, hombre con educación técnica o profesional con hijos).

Sin duda es un trabajo, es un trabajo muy delicado, un trabajo de mucha paciencia, de mucha responsabilidad. Yo creo que no se lo podría mirar de otra manera. Es un trabajo de mucha responsabilidad. Darle amor a una persona de avanzada de edad. De esa actitud, también depende, digamos, para que se pueda mejorar o, al menos, trata de tener una atención adecuada para hacerla sentir bien. Es un trabajo y no se lo podría llamar un deporte (Juan Pedro, hombre con educación básica secundaria con hijos).

Las respuestas muestran que para algunos las labores del cuidado pueden ser desarrolladas tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, ponen de manifiesto que tradicionalmente se ha conservado la creencia de que estos son trabajos exclusivos para las mujeres, aunque señalan también que estas creencias se han ido modificando a través de los cambios generacionales haciendo que cada vez los hombres estén más involucrados con estas labores. Además, constantemente hacen referencia a la forma de crianza, a los valores inculcados en el hogar y al hecho de haber vivido solos como los principales factores que explican que un hombre participe en labores del cuidado.

El hombre del siglo XX es distinto al [del] siglo XXI porque hemos empezado a simplificar el trabajo de las mujeres. Si se les quita el género a las acciones se empieza a notar el cambio y es importante que los hombres empecemos a cambiar eso. Los hombres no es que deseen hacer parte de las actividades de las mujeres, sino que les toca y ahí a las mujeres les toca pararse en la raya y decir: “bueno, ¿si no estoy yo se van a morir de hambre?” (Lucas, hombre con educación técnica o profesional sin hijos).

Hay personas que han sido muy bien formadas, que son de generaciones actuales, años 90, años 2000 y son muy arraigados a su familia y a sus cuidados. Pero, es porque, desde su hogar, también, se les ha inculcado eso. Entonces, yo pienso que eso, más bien, es un tema cultural o familiar (...) No es tanto la antigua o nueva generación, sino lo que se inculca en casa, eso es una cadena. Si a mí me lo inculcan, yo lo inculco también (Marlon, hombre con educación básica secundaria con hijos).

Uno se pregunta ¿qué están haciendo los hombres? Sí se han dado cambios, pero no muy drásticos. Pero cuando los hombres asumen la paternidad sí son más reflexivos y críticos y emocionales que la generación anterior. Esto tiene que ver con las ideas sobre la masculinidad y las obligaciones que se les imponen a los hombres (Ismael, hombre con educación técnica o profesional sin hijos).

Para los hombres las discusiones con las mujeres en torno a la división de labores del cuidado son difíciles. Reconocen que los hombres tienden a afrontar estas cuestiones reaccionando negativamente y en ocasiones de manera violenta. En otras palabras, las respuestas analizadas muestran que a los hombres les cuesta reconocer que estas tareas hacen parte de su responsabilidad como miembros del hogar. Algunos incluso reconocen que esto puede terminar en altercados con las personas de su familia. Adicionalmente, algunos de ellos señalan que socialmente se tiende a reprobar el hecho de que un hombre acceda a repartir las tareas del cuidado de manera más equitativa con las mujeres de su hogar. Al exponerles el caso ficticio (viñeta) de una mujer que requiere conversar con su hermano sobre una redistribución de las tareas del cuidado⁴ y preguntarles por lo que ellos creían que pasaría, algunos participantes señalaron:

Siendo realistas, la mayoría de los hombres, si reciben estas dificultades que tiene ella para reunirse y hacer sus actividades con X persona, sean sus primas o algo, el hombre lo va a recibir de mala manera, si somos realistas. Yo creo que sí habría un porcentaje muy poco, digamos, de que lo acepte y quiera colaborar así con esa voluntad. Entonces, la mayoría, si lo acepta, lo va a hacer como de mala gana (Aberlardo, hombre con educación básica secundaria con hijos).

El hermano ya se acostumbró a que, digamos, la hermana hiciera todo y que de un momento a otro llegue como a decirle: "bueno, yo también quiero mi espacio", pues, podría generar malestar porque eso, también, implicaría que él tendría, tal vez, que dejar, en algunos casos, no sé, de jugar fútbol para poder asumir esas labores ... Por otra parte, si ambos aportan económicamente, digamos, que no tendría por qué haber malestar, porque, pues, sería algo que ella también se merece ... Si el que trabaja es el hermano y la hermana, no sé, estudia, pues, posiblemente sí generaría ese malestar porque, pues, ahí entraría la visión: "bueno, yo soy el que doy la plata, pues usted, también, encárguese de lo demás" (Claudio, hombre con educación básica secundaria con hijos).

⁴ El caso ficticio expuesto fue el siguiente: "Jorge vive junto a su hermana, Jhoanna, en Bogotá. Él trabaja duro durante el día en una carpintería y, usualmente, por las tardes pasa un tiempo junto a sus amigos jugando fútbol. Finalmente, por la noche, llega cansado. Mientras tanto, Jhoanna se dedica a todas las labores domésticas que requiere la casa y cuando Jorge llega, ella sigue haciendo actividades: prepara la cena y arregla la cocina. Hace varias semanas, unas primas de Jhoanna la están invitando a reunirse por las tardes porque tienen un grupo donde toman tinto y conversan. Jhoanna, aunque quiere participar, no se anima porque sabe que eso implicaría abandonar las actividades domésticas. Últimamente, sus primas le han insistido con más fuerza a Jhoanna. Jorge ha notado que su hermana ha estado un poco extraña y le pide que le comente qué le pasa. Jhoanna está considerando sentarse con Jorge y pedirle que asuma su responsabilidad con las labores domésticas, quiere pedirle que ajusten mejor sus tiempos para que ella pueda realizar las actividades que le gustan".

3. Estrategia pedagógica y de cambio cultural – Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá

Natalia Moreno Salamanca

Líder Técnica Sistema Distrital de Cuidado

Juan Afanador Villarreal

Líder Estrategia Pedagógica y de Cambio Cultural

Edilneyi Zúñiga Avirama

Profesional Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá – OMEG

Para citar esta sección utilice el siguiente formato:
Moreno-Salamanca, N., Afanador-Villarreal, J. y Zúñiga-Avirama, E. (2021) Estrategia pedagógica y de cambio cultural – Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá. En Los hombres y el cuidado en Bogotá: una aproximación cualitativa y cuantitativa (pp. 13-16). Quanta, cuidado y género y Secretaría Distrital de la Mujer.

A partir de los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2016-2017) se puede evidenciar que mientras 9 de cada 10 mujeres participan en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (88%), solo 6 de cada 10 hombres lo hacen (65%) en Bogotá. Aún si participan, los hombres dedican en promedio 3 horas menos a este trabajo. Así pues, con el fin de transformar esta distribución inequitativa del trabajo de cuidado en la ciudad, se viene desarrollando una estrategia pedagógica y de cambio cultural en el marco de la implementación del Sistema Distrital de Cuidado. Esta estrategia se desarrolló teniendo en cuenta, entre otros, los análisis de la presente investigación donde se pudieron identificar algunas de las creencias y expectativas que tienen hombres y mujeres en torno al trabajo de cuidado. Adicionalmente, a partir de la investigación, se pudieron comprender las características sociodemográficas de los hombres y las mujeres con quienes es más urgente generar una redistribución y una transformación de las creencias en torno al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR). Con base en esta información, la estrategia pedagógica y de cambio cultural es la apuesta del Distrito por contribuir a la distribución equitativa del TDCNR a través de la transformación de creencias, prácticas, vínculos afectivos, emociones, expectativas y normas sociales.

En particular, esta estrategia hace parte de los objetivos del Sistema Distrital de Cuidado, siguiendo las disposiciones del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024, donde se estipula que se debe: “implementar una estrategia de cambio cultural y pedagógica en el Distrito, frente a la corresponsabilidad en la realización del trabajo de cuidado en los hogares y comunidades, a fin de redistribuir este trabajo entre hombres y mujeres, propendiendo por el desarrollo de nuevas masculinidades” (Artículo 15, Acuerdo 761 de 2020). También está establecida como una meta sectorial de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer): “Formular e implementar una estrategia pedagógica para la valoración, la resignificación, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres en Bogotá” (Artículo 14 Metas Sectoriales, Acuerdo 761 de 2020).

Adicionalmente, cabe señalar que dicha estrategia debe aportar a cumplir con la meta trazadora de la ciudad que establece que, basándose en los datos de la ENUT (2016-2017), se debe disminuir en cinco (5) puntos porcentuales la percepción de las mujeres y los hombres que consideran que las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres.

A lo largo de esta investigación se identificó que es importante trabajar con hombres y mujeres que viven en pareja y que viven con personas que requieren altos niveles de apoyo, puesto que estos hombres y mujeres muestran creencias menos favorables para la redistribución del trabajo de cuidado y los roles de género contemplados en la ENUT.

Adicionalmente, la estrategia pedagógica y de cambio cultural parte de la premisa de que existen unas normas sociales en torno al TDCNR que están en transformación y, en particular, existe una norma social que está más arraigada. A continuación, se exponen estas normas.

Normas sociales en transformación:

- **El trabajo de cuidado les corresponde a las mujeres y los hombres no se deben involucrar en este:** se observa que las creencias personales de hombres y mujeres están alejándose de esta norma. A su vez, las expectativas están en tensión: algunas personas presentan cambios, especialmente en el caso de las mujeres, pero aún se encuentra que la mayoría de los hombres en Bogotá asumen los roles tradicionales de género. Se está muy lejos de una transformación completa de esta norma social en torno a los hombres; en tanto que aún persiste un alto grado de sanción social cuando un hombre se dedica al trabajo de cuidado por encima de otras actividades. Esto también se relaciona con la creencia que relaciona el cuidado con un don natural que tienen las mujeres.
- **El trabajo de cuidado lo deben asumir hombres y mujeres:** esta norma es casi inversa a la anterior y la estrategia de cambio cultural trabaja por afianzarla. Cabe señalar que en el caso de las mujeres pueden existir expectativas normativas más propensas a fortalecer esta norma, en tanto que algunas personas de la red de referencia de las mujeres (especialmente las personas jóvenes) suelen impulsarlas a tomar medidas en favor de la redistribución. Asimismo, en el caso de los hombres, la vergüenza de ser “atenidos” puede ejercer una presión para afianzar esta norma.

Norma social establecida:

- **Las personas que no aportan económicamente en la casa deben aportar por medio de trabajo de cuidado:** esta es una norma social bastante arraigada entre hombres y mujeres y es uno de los grandes retos para la redistribución del TDCNR, pues desconoce la mayor dedicación horaria que requiere este trabajo respecto al trabajo remunerado. Igualmente, esta norma social les quita argumentos a las mujeres que no tienen ingresos económicos y que quieren demandar una redistribución en su hogar.

Teniendo todo lo anterior en cuenta, el objetivo de la estrategia pedagógica y de cambio cultural es contribuir al reconocimiento y a la redistribución del trabajo de cuidado en los hogares de la ciudad de Bogotá. La narrativa de cambio que plantea la estrategia es la siguiente: Si se transforman las creencias, disposiciones, expectativas sociales, comportamientos, conocimientos, habilidades, emociones y vínculos afectivos que obstaculizan la redistribución y el reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado, entonces, las personas valorarán el trabajo de cuidado y compartirán la responsabilidad de este trabajo de manera más equitativa en los hogares de Bogotá. Para alcanzar este objetivo y cumplir con la narrativa de cambio, la estrategia se ha construido en torno a los siguientes componentes:

- **Sensibilización:** este componente está compuesto por talleres, encuentros y espacios pedagógicos con una duración no mayor a dos (2) horas donde se invita a hombres y mujeres a redistribuir el TDCNR en el hogar. Estos espacios buscan que las personas participantes transformen sus creencias, disposiciones, conocimientos y vínculos afectivos relacionados con el trabajo de cuidado no remunerado y los roles tradicionales de género.
- **Formación:** este componente está compuesto por procesos pedagógicos de más de cuarenta (40) horas donde se invita a hombres y mujeres a redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado en el hogar a través de reflexiones y ejercicios prácticos. Dichos procesos buscan que las personas participantes transformen sus creencias, disposiciones, emociones, estereotipos, comportamientos, conocimientos y habilidades relacionadas con el TDCNR y los roles tradicionales de género.
- **Amplificación:** este último componente busca consolidar una red de alianzas del cuidado que permita a diversos actores (tanto del sector empresarial y educativo, como de organizaciones sin ánimo de lucro y organizaciones comunitarias) reforzar la pedagogía sobre la redistribución del cuidado. Este proceso busca que las personas participantes transformen sus creencias, disposiciones, conocimientos, emociones y expectativas relacionadas con el trabajo de cuidado no remunerado y los roles tradicionales de género.

Los componentes de la estrategia pedagógica son implementados por los distintos sectores del Distrito con el apoyo técnico de la SDMujer. A continuación, se presenta una tabla que evidencia la participación de estos sectores:

Tabla 1. Servicios de redistribución del trabajo de cuidado – Sistema Distrital de Cuidado

Sectores de la administración	Componente	Servicios	Explicación del servicio
Secretaría Distrital de la Mujer	Sensibilización	Talleres	Talleres de reflexión frente a la redistribución del cuidado: "A cuidar se aprende" con hombres y "Cuidamos a las que nos cuidan" con mujeres
Instituto Distrital de las Artes (IDARTES)	Sensibilización	Estrategia NIDOS	Experiencias artísticas con padres e hijos-as sobre redistribución del cuidado y roles de género
Secretaría de Cultura Recreación y Deporte	Sensibilización	Biblored	Reflexiones sobre los roles de género en clubes de lectura
Secretaría de Cultura Recreación y Deporte	Sensibilización	Biblored	Espacios de lectura de padres con hijos-as sobre redistribución del cuidado y roles de género
Secretaría de Integración Social	Sensibilización	Talleres	Talleres de reflexión sobre masculinidades cuidadoras y no violentas
Secretaría de Cultura Recreación y Deporte	Formación	Escuela de cuidado para hombres	Ciclos de formación en cuidado directo, indirecto, emocional y ambiental
IDPAC	Formación	Ciclo de formación de cuidado y convivencia	Tres cursos virtuales de reflexión sobre el cuidado y su redistribución
Secretaría de la Mujer	Amplificación	Red de alianzas del cuidado	Consolidación de una red de instituciones aliadas a la pedagogía de la redistribución del cuidado

Como se puede ver en la Tabla 1, hay 5 servicios en el componente de sensibilización a cargo de la SDMujer, el IDARTES, la SCR y la SDIS. Igualmente, hay 2 servicios enfocados en la formación a cargo del IDPAC y la SCR. Por último, la SDMujer está a cargo de la consolidación de la red de alianzas del cuidado que involucra a múltiples actores públicos, privados, comunitarios y no gubernamentales.

En adición a los tres componentes expuestos, se cuenta con una estrategia de comunicación que busca transformar creencias, disposiciones, conocimientos, emociones y expectativas en torno al TDCNR en Bogotá. La estrategia tiene accionables que se implementarán a través de canales digitales y análogos.

En conclusión, con el desarrollo de la presente investigación y con la articulación de los distintos sectores del Distrito, se logró materializar una oferta distrital para reconocer y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado en Bogotá. Esta oferta, como se dijo al inicio del apartado, obedece a la distribución inequitativa del TDCNR que existe en los hogares bogotanos y que se debe transformar en aras de alcanzar una sociedad más justa que garantice iguales oportunidades y espacios de desarrollo de proyectos de vida para hombres y mujeres.



Conclusiones

Los estereotipos de género, además de definir los roles que asumen hombres y mujeres dentro y fuera del hogar, influyen en la distribución del TDCNR. La creencia de que las mujeres son más protectoras, amorosas o empáticas deriva en la inequitativa y desproporcional distribución de la carga de cuidado no remunerado en contra de ellas, independientemente de las características del hogar (estrato socioeconómico, la presencia de dependientes en el hogar, entre otros). Esta realidad representa un limitante en la participación y el desempeño de las mujeres en el mercado laboral, trunca su realización personal y profesional, perpetúa su dependencia económica y las ubica en una situación de vulnerabilidad frente los demás individuos de la sociedad. Aun cuando se han dado cambios en la forma de pensar sobre el rol que debe cumplir el hombre y la mujer en la sociedad, sigue habiendo personas que los encasillan como proveedores y cuidadoras, respectivamente, apelando a motivos biológicos, culturales, sociales y/o económicos.



Referencias

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018) Boletín Técnico: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2016-2017. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Bol_ENUT_2016_2017.pdf

INMUJERES. (2017) Desigualdad en cifras: roles y estereotipos de género, una forma de discriminación contra las mujeres. Boletín Número 10, Año 3.

International Labor Organization. (2017). The gender gap in employment: What's holding women back? Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>

Moreno-Salamanca, N. (2018) La economía del cuidado: división social y sexual del trabajo no remunerado en Bogotá. Revista Latinoamericana de Estudios de la Familia, 10(1), 51-77.

Oficina del Alto Comisionado. (2013) Gender Stereotyping as a human rights violation. Naciones Unidas Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.peacewomen.org/node/90922>

Oficina del Alto Comisionado. (s.f.) Los estereotipos de género y su utilización. Naciones Unidas Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2011) Cómo contrarrestar la discriminación de género y los estereotipos negativos sobre el género: respuestas de políticas eficaces. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/7/countering-gender-discrimination-and-negative-gender-stereotypes-effective-policy-responses>

Pepin, JR., Sayer, LC., & Casper, LM. (2018). Marital status and mothers' time use: Childcare, housework, leisure, and sleep, Demography 55, 107–133. Disponible en: http://www.timeuselab.umd.edu/uploads/1/8/7/9/18797564/mstatus&timeuse_full_draft.pdf

