

equimundo

MenCare

Situação da Paternidade no Mundo em 2023

**Colocar o Cuidado
no centro de um
Mundo em Crise**



ÍNDICE

Agradecimentos	4
Prefácio	6
Sumário Executivo: Situação da Paternidade no Mundo	8
SECÇÃO 1: COLOCAR O CUIDADO NO CENTRO DE UM MUNDO EM CRISE	14
• Introdução: A revolução inacabada: Imaginar um mundo de cuidado	15
• Em números: Dados globais sobre igualdade de género e cuidado	18
• Quem respondeu ao inquérito?	20
SECÇÃO 2: QUEM SE PREOCUPA - E COMO SE PREOCUPAM	22
• DESTAQUE 1 Cuidar não é um fardo: O que homens e mulheres entendem por “cuidado” - e a ligação ao bem-estar	23
• DESTAQUE 2 Não há uma história única: A prestação de cuidados por parte dos homens tem muitas faces	26
• DESTAQUE 3 Os pais estão a prestar mais cuidados do que no passado - embora as mães continuem a fazer mais	30
• DESTAQUE 4 A COVID-19 como catalisador? A maioria das mães - e dos pais - afirma que os seus níveis de cuidado aumentaram durante a pandemia, mas será que tal se manteve?	35
SECÇÃO 3: MUDANÇA DAS NORMAS DE GÉNERO SOBRE O CUIDADO	40
• DESTAQUE 5 Normas de género: Importa o quanto homens (e mulheres) acreditam que o cuidado é trabalho de homem	41
• DESTAQUE 6 A mutabilidade da infância masculina: Pais e mães acreditam que tanto os filhos como as filhas devem ser ensinados a prestar cuidados	45
• DESTAQUE 7 A alegria de cuidar de crianças: Pais e mães afirmam que esta é uma das dimensões mais agradáveis das suas vidas	48

ÍNDICE

SECÇÃO 4: CONSTRUIR UM MUNDO CENTRADO NO CUIDADO	53
• DESTAQUE 8 É estrutural: Mulheres e homens não podem fazê-lo sozinhos	54
• DESTAQUE 9 A necessidade urgente de mudar as políticas: Está na altura de mais homens serem aliados	59
• DESTAQUE 10 Simples atos de bondade: Homens e mulheres estão empenhados em cuidar para além das suas próprias famílias - dos seus vizinhos, das suas comunidades e do nosso planeta	63
SECÇÃO 5: A IMPORTÂNCIA DA LICENÇA PARENTAL	68
• DESTAQUE 11 Cuidado com o fosso: Pais e mães querem gozar as licenças e as licenças pagas para pais (homens) estão a aumentar - mas nem sempre onde são mais necessárias	69
• DESTAQUE 12 Obstáculos ao gozo de licenças - e que ações as mães e os pais estão dispostos a tomar para melhores licenças	75
SECÇÃO 6: RECOMENDAÇÕES PARA UMA AÇÃO URGENTE E ESTRUTURAL QUANTO AO CUIDADO QUE INCLUA HOMENS E RAPAZES	80
• Colocar os sistemas de cuidado no centro nas políticas e instituições públicas, com enfoque nas pessoas mais marginalizadas	82
• Advogar uma cultura de cuidado em todos os locais de trabalho	84
• Revolucionar a forma como os rapazes são ensinados sobre cuidado	86
• Investir no cuidado, medi-lo e desagregá-lo por género, estrato socioeconómico e idade	88
• Normalizar uma licença parental igual e intransmissível para mães, pais e todas as pessoas cuidadoras e para cuidados de todos os tipos	90
• Gerar e disseminar conteúdos mediáticos convencionais que retratem homens e rapazes como cuidadores atenciosos e competentes	92
Uma reflexão final	94
Notas finais	96

AGRADECIMENTOS

Este relatório foi redigido por Nikki van der Gaag, Taveeshi Gupta, Brian Heilman, Gary Barker e Wessel van den Berg. As autoras e autores agradecem as contribuições para o relatório das seguintes pessoas: Jody Heymann e Amy Raub do WORLD Policy Analysis Center; e Liang Shen e Olena Mykhalchenko da equipa que elaborada equipa que elabora os relatórios no projeto Women, Business and the Law do Banco Mundial e Krista Bywater, da Save the Children US.

Agradecemos também ao Conselho de Parceiros MenCare por fazer parte do conselho editorial consultivo que apoiou a revisão deste relatório:

ABAAD: Anthony Keedi

Mother Child Education Foundation (AÇEV): Suna Hanoz

Cómplices por la Equidad: Hugo Rocha

Observatório Masculinidades.pt/Centro de Estudos Sociais / Universidade de Coimbra: Tatiana Moura, Marta Mascarenhas e Tiago Rolino

MÄN: Lena Wallquist e Jens Karberg

Fundación CulturaSalud: Pamela Saavedra

Sonke Gender Justice: Diana Macauley e Mphokuhle Mabhena-Lunga

MenEngage Alliance: Laxman Belbase e Jennifer Rodriguez Bruno

Oxfam USA: Sebastián Molano

Parcerias de investigação: Este relatório não teria sido possível sem a forte rede de parcerias de investigação. Este estudo e relatório envolveram o contributo e a colaboração de 17 organizações de todo o mundo:

África do Sul: Sonke Gender Justice, financiada por Equimundo

Argentina: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), financiada por ELA

Austrália: The Fathering Project, financiado por The Fathering Project

Canadá: Blueprint NGO, financiada por Blueprint NGO

Chile: Fundación CulturaSalud, financiada por Equimundo

China: New York University Shanghai, financiada por Xuan Li

Croácia: Status M, financiada por Status M

Espanha: Fundación Cepaim, financiada pelo Ministério da Igualdade de Espanha

EUA: Equimundo: Center for Masculinities and Social Justice, financiado por Equimundo

Índia: International Center for Research on Women (ICRW), financiado por Rohini Nilekani Philanthropies

Irlanda: Men's Development Network, financiada pela Men's Development Network

Líbano: ABAAD, financiado por Equimundo

México: Cómplices por la Equidad, financiado por Equimundo

Portugal: Observatório Masculinidades.pt/Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, financiado por Equimundo

Ruanda: Rwanda Men's Resource Centre.(RWAMREC) financiado por Equimundo

Suécia: MÄN, financiado por Equimundo

Turquia: Mother Child Education Foundation (AÇEV), financiada por Equimundo

A Generation Foundation, Procter & Gamble e The Archewell Foundation apoiaram generosamente a elaboração deste relatório. A Equimundo também agradece aos seus principais doadores: Oak Foundation, Echidna Giving, e Wellspring Philanthropic Fund.

O estudo foi coordenado e liderado por Equimundo: Center for Masculinities and Social Justice, como parte de MenCare, uma campanha global de paternidade. Os parceiros de pesquisa apoiaram todos os aspetos da concetualização, desenho e recolha de dados. A Equimundo é responsável por quaisquer erros ou omissões.

Tradução da versão portuguesa:

Alexandre de Sousa Carvalho

Marta Mascarenhas

Tatiana Moura

Nota de Tradução – Sempre que se utilizar o termo ‘pais’ neste documento estaremos a designar o conjunto formado por pai + mãe. Sempre que nos quisermos referir expressamente a pais no sentido exclusivamente masculino utilizaremos a expressão “pais (homens)”.

Citação sugerida:

van der Gaag, N., Gupta, T., Heilman, B., Barker, G., & van den Berg, W. (2023). *Situação da Paternidade no Mundo em 2023: Colocar o Cuidado no centro de um mundo em crise*. Washington, DC: Equimundo.

Apoio à realização da versão portuguesa:



PREFÁCIO

Sima Bahous

*Sub-Secretária-Geral da ONU e
Directora Executiva da ONU Mulheres*



Não há atividade que nos defina mais como seres humanos do que os cuidados que prestamos aos que deles necessitam, seja nas nossas famílias, comunidades, sociedades ou nações. O facto de valorizarmos tão pouco esses cuidados continua a ser uma falha profunda na forma como entendemos o mundo em que vivemos e gerimos os nossos assuntos.

Parte dessa desvalorização do cuidado tem muito a ver com o género. Constitui, tal como este relatório defende, um reflexo das normas patriarcais. Faz parte de crenças erróneas segundo as quais as tarefas que as mulheres realizam com mais frequência são menos valorizadas e remuneradas ou não o são de todo em comparação com as que os homens desempenham com mais frequência.

As diferenças no tempo despendido em trabalho de cuidado não remunerado conduzem a uma menor participação das mulheres na força de trabalho, e à sua participação diminuta na vida pública e política. Inversamente, valorizar e apoiar o trabalho de cuidar tem o potencial de gerar enormes dividendos em termos de igualdade de género para todas as pessoas.

O ónus da prestação de cuidados é partilhado de forma extremamente desigual. Em consequência, mulheres do mundo inteiro assumem inúmeras horas de trabalho não remunerado, um trabalho que é tão exigente, crucial e crítico para todas/os nós como qualquer outro. Este relatório apresenta uma estimativa conservadora do valor desse trabalho em cerca de 11 biliões de dólares americanos por ano. Pode ser bem mais. Mas nem sequer precisamos de nos basear em tais cálculos. Basta-nos imaginar, por um momento, uma greve global das pessoas cuidadoras de todo o mundo.

Os apelos a uma distribuição mais justa e melhor dos esforços de cuidar são de longa data e têm-se registado progressos. Estes progressos assentam na alteração de políticas e na mudança cultural que a acompanha.

Os homens e os rapazes são fundamentais para ambas as mudanças. Por exemplo, na HeForShe Alliance temos apelado consistentemente aos homens para que reconheçam os efeitos nocivos da desigualdade de género em todas as pessoas, homens, mulheres, raparigas e rapazes. Pedimos-lhes que sejam agentes de mudança e que rejeitem ideias negativas de masculinidade. Não pode haver ideia mais prejudicial do que a de que um homem não tem lugar no trabalho de cuidar.

É por isso que a ONU Mulheres se orgulha da sua parceria com o Equimundo: Center for Masculinities and Social Justice, com a Sonke Gender Justice e com a Campanha Global de Paternidade da MenCare. Partilhamos a visão e os objetivos e trabalharemos em conjunto até que esses objetivos sejam alcançados.

Os dados revelam o longo caminho que temos a percorrer, mas também sinais positivos de que, em muitos agregados familiares, os homens estão a assumir uma parte maior do trabalho não remunerado de cuidado. O relatório é encorajador quando mostra como os homens se apercebem cada vez mais da importância dos cuidados, os valorizam e afirmam a sua vontade de os defender.

Na ONU Mulheres e na HeForShe, continuamos empenhadas/os em apoiar os governos e em estabelecer parcerias com a sociedade civil para tornar as políticas de cuidados e a igualdade de cuidados uma dimensão central das agendas de igualdade de género. Os Compromissos MenCare 50/50, anunciados em 2019, são um conjunto prático de ações que decisores políticos, empregadoras/es e homens individuais podem assumir para fazer avançar a igualdade de cuidados.

Juntamente com o movimento global de mulheres, precisamos que os homens se mexam. Os homens devem votar, apelar e mobilizar por cuidados infantis universais de alta qualidade, por políticas no local de trabalho que apoiem todas as pessoas cuidadoras, por políticas de proteção social que apoiem todas as pessoas cuidadoras, quer estejam envolvidas em trabalho formal ou informal, e por uma licença parental equitativa, universal e paga. As vias para a igualdade de cuidados e para a igualdade de género exigem tudo isto. E as suas recompensas também serão partilhadas por todas e todos nós.

SUMÁRIO EXECUTIVO

Imagine um mundo que coloca o cuidado no centro das prioridades políticas e da vida quotidiana. Um mundo em que todos tenham acesso a cuidados de saúde e educação, em que homens e rapazes partilhem os cuidados em pé de igualdade com mulheres e raparigas, em que a licença parental para todos os pais e mães seja a norma, e em que todos os agregados familiares disponham de estruturas de cuidados infantis de qualidade, a preços acessíveis e de apoio para cuidar das pessoas mais idosas da família.

Colocar o cuidado, e os sistemas de cuidados, no centro significa afirmar que homens, mulheres e pessoas de todos os géneros têm responsabilidades de cuidar, que o cuidado constitui trabalho qualificado e que é uma parte central das nossas vidas. Significa que os governos são responsabilizados por colocar os cuidados antes do lucro e por investir em infraestruturas de cuidado. Um mundo que coloca o cuidado no centro deve também reconhecer que todas as formas de cuidado estão interligadas, seja para nós próprios, para as outras pessoas, para as nossas famílias, para as nossas comunidades, para os nossos países ou para o nosso planeta.

Esta visão parece estar longe daquela em que vivemos atualmente. Os cuidados, remunerados e não remunerados, são, e devem ser, uma responsabilidade universal. Historicamente, as tarefas de cuidado têm sido assumidas sobretudo por mulheres e raparigas - e, conseqüentemente, são subvalorizadas, frequentemente não reconhecidas e não são remuneradas ou são mal remuneradas. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), são realizadas diariamente mais de 16 mil milhões de horas de trabalho de cuidado não remunerado - um montante que representaria 9 % do PIB mundial, ou cerca de 11 biliões de dólares por ano, se fosse pago com o salário mínimo.

A maior parte do trabalho de prestação de cuidados não remunerado e do trabalho doméstico é realizada por mulheres e raparigas, embora os homens em alguns contextos, especialmente nos países de rendimento médio e

alto, estejam a fazer mais do que no passado. No Sul Global, as mulheres fazem 3 a 7 vezes mais, enquanto no Norte Global, as mulheres fazem 1,2 a 2 vezes mais. Porque é que os homens não estão a fazer a sua parte? Os obstáculos à igualdade de cuidados vão desde políticas que não apoiam a igualdade na prestação de cuidados, às decisões familiares sobre o trabalho remunerado, à pobreza, às normas sociais e aos privilégios de alguns homens. Globalmente, os homens gastam apenas 19% do seu tempo total de não-lazer em trabalho não remunerado, em comparação com 55% para as mulheres.

Este relatório, *Situação da Paternidade no Mundo 2023: Colocar o Cuidado no centro de um mundo em crise*, sublinha os resultados da investigação sobre os papéis de homens e mulheres na prestação de cuidados e as barreiras que impedem a participação igualitária na prestação de cuidados. Os dados provêm de um inquérito *online* a que responderam cerca de 12 000 pessoas em 17 países. O inquérito analisou não só quem presta cuidados, mas também como prestamos cuidados, a quem e o que pensam homens e mulheres sobre cuidado.

Concluimos, com base em relatórios anteriores sobre a Situação Mundial da Paternidade, que uma visão feminista interseccional de uma economia do cuidado precisa de homens e rapazes - para valorizar o trabalho de cuidado, tanto remunerado como não remunerado, para realizar uma parte igual do trabalho de cuidado não remunerado em casa e para defender, juntamente com as mulheres, a igualdade de cuidados nos locais de trabalho e nas instituições públicas.

Da Argentina à Irlanda, da Austrália a Portugal, da China à Croácia, do Ruanda à Índia, a investigação mostra que muitas mulheres e homens, e pessoas de todas as identidades de género, apelam a que os cuidados estejam firmemente no centro de todas as nossas vidas e exigem políticas que os destaquem. A pandemia fez-nos pensar mais seriamente sobre o significado do cuidado e sobre a forma como este constitui a base que sustenta toda a nossa vida. Os homens

dizem que estão a prestar cuidados e estão dispostos a agir para fazer mais. Mas continuam a existir muitas barreiras – estruturais, normativas, individuais e financeiras – a esta partilha igualitária. Embora a nossa nova investigação encontre esperança, também descobrimos – tal como o referem outros dados – que o ritmo da mudança é demasiado lento. As nossas principais conclusões e recomendações estão resumidas de seguida.

QUEM SE PREOCUPA E COMO SE PREOCUPAM

Os cuidados importam a todas as pessoas. 63% das pessoas inquiridas cuidam de um/a parceiro/a, 60% cuidam de crianças e 36% cuidam de familiar idosa/o. 24% são responsáveis por crianças e pessoas idosas, e uma em cada cinco cuida de alguém com deficiência.

Apesar destas múltiplas responsabilidades na prestação de cuidados, mulheres e homens referem-se, na sua esmagadora maioria, à prestação de cuidados em termos positivos e afirmam que esta lhes traz felicidade e bem-estar. Homens e mulheres que expressam satisfação com o seu envolvimento na educação dos/as filhos/as têm 1,5 vezes mais probabilidades de concordar que “sou a pessoa que sempre quis ser” e de sentir gratidão.

Mas nem todas as famílias falam da prestação de cuidados em termos positivos. Mulheres e homens com maiores dificuldades económicas são quem apresenta mais probabilidade de se referir ao trabalho de prestação de cuidados como mais cansativo do que agradável.

Em diversos países, os homens estão a assumir mais trabalho de cuidado, talvez um efeito da COVID-19, embora as mães, em geral, continuem a fazer mais. As mães continuam a realizar mais tarefas de limpeza da casa, cuidados físicos e emocionais às crianças, cozinhar e cuidar do seu parceiro. No entanto, em muitos países, os pais (homens) dizem que realizam muitas horas de diferentes tipos de tarefas de cuidado não remuneradas em casa. E 70% a 90% dos homens em 15 países concordaram que “Sinto-me tão responsável pela prestação de cuidados como a minha companheira”.

Homens que cuidam mais emocionalmente de si próprios

– o que significa que estão conscientes de quando precisam de ajuda ou de apoio emocional e que procuram efetivamente esse apoio – têm mais probabilidades de afirmar que cuidam dos outros. Os homens que dizem que cuidam de si próprios a nível emocional têm 2 a 8 vezes mais probabilidades de cuidar de um membro da família. E aqueles que cuidam dos outros podem experimentar um maior bem-estar: os inquiridos que afirmam estar satisfeitos com o seu envolvimento na educação dos filhos têm 1,5 vezes mais probabilidades de concordar que “Sou a pessoa que sempre quis ser” e de sentir gratidão.

A prestação de cuidados por parte dos homens varia consoante os países e dentro de cada país. Mesmo nos países em que, em média, os homens não estão a fazer a sua parte do trabalho de prestação de cuidados, há alguns homens que estão a fazer uma parte igual e que colocam os cuidados no centro tanto quanto as mulheres. E mesmo nos países em que se alcançou uma situação mais próxima da igualdade, há agregados familiares com grandes disparidades entre o trabalho de cuidados não remunerado dos homens e o das mulheres, o que continua a constituir um importante obstáculo à plena participação das mulheres na vida pública e, mais genericamente, à igualdade de género.

Embora os pais (homens) se sintam igualmente responsáveis pelo trabalho de prestação de cuidados, em geral, as mães continuam a ser quem mais prestam cuidados. As mães são mais responsáveis pela limpeza da casa, pelos cuidados físicos e emocionais das crianças, por cozinhar e por cuidar do seu parceiro. No entanto, em muitos países estudados, os pais (homens) afirmam que realizam muitas horas de diferentes tipos de tarefas de cuidados não remunerados em casa. E 70% a 90% dos homens em 15 países concordaram que “Sinto-me tão responsável pela prestação de cuidados como a minha parceira” – embora não tenhamos perguntado às mulheres se concordavam com tal asserção. A única exceção é a Índia.

A maioria das mães – e dos pais – afirmou que os seus níveis de cuidados aumentaram durante a pandemia de COVID-19. A proporção de mães que afirmaram que a quantidade de cuidados que prestaram aumentou na fase de confinamento foi, em média, mais elevada do que a dos pais.

NORMAS DE GÉNERO – IMPORTA O QUANTO OS HOMENS (E AS MULHERES) ACREDITAM QUE CUIDAR É TRABALHO DE HOMEM.

A maioria das mulheres e dos homens concorda que o trabalho de cuidar é da responsabilidade tanto de mulheres e homens, e a maioria das mulheres e dos homens acredita que as mulheres podem ser mães e líderes. 61% dos homens e 65% das mulheres discordam globalmente da seguinte afirmação: “Mulheres que participam em cargos de liderança não podem ser também boas esposas e mães”. E apenas 32% dos homens e 27% das mulheres concordam com a norma injusta de que “Mudar fraldas, dar banho e dar de comer aos filhos são responsabilidades da mãe”.

A grande maioria dos pais considera que tanto os filhos como as filhas devem ser ensinados a prestar cuidados, o que constitui um sinal positivo de mudança. A maioria dos homens e das mulheres – mais de 80% na maioria dos países – discordou da afirmação de que “Os rapazes não devem ser ensinados a fazer tarefas domésticas e de cuidados durante a infância”.

MULHERES E HOMENS NÃO O PODEM FAZER SOZINHOS: A NECESSIDADE URGENTE DE ADVOCACY E MUDANÇA DE POLÍTICAS

Enquanto a maioria dos pais e mães (63%) afirma ter algum tipo de apoio, quase um em cada cinco pais ou mães (17%) afirma não ter qualquer apoio. Quando questionados sobre as razões pelas quais não têm todo o apoio para cuidado de que necessitam, os custos e a falta de cuidados a custos acessíveis foram os fatores mais apontados tanto pelas mães como pelos pais.

Mais de metade das mães e dos pais afirmaram que o ativismo político em prol de políticas de licenças para prestação de cuidados era importante para si. Esta

percentagem variou entre 57% para os pais e 66% para as mães na Índia, e 92% para os pais e 94% para as mães no Ruanda. Sem uma mudança política que apoie a igualdade na prestação de cuidados, a mudança individual não será suficiente.

Uma proporção significativa de homens e mulheres de todos os países afirma ter tomado alguma forma de iniciativa para melhorar as políticas de cuidados. A percentagem mais elevada (74%) de mulheres e homens falou com amigos e familiares sobre a questão, seguida de 39% de mulheres e 36% de homens que afirmaram ter assinado ou partilhado uma petição *online* e 27% de mulheres e 33% de homens que participaram num evento presencial para apoiar a causa. Por último, 20% das mulheres e 25% dos homens afirmaram ter contactado ou falado com líderes locais. Isto sugere um horizonte inexplorado de envolver homens e mulheres na exigência de políticas de cuidados de que todos os agregados familiares necessitam.

IMPORTÂNCIA DA LICENÇA PARENTAL: A REMUNERAÇÃO É FUNDAMENTAL PARA A UTILIZAÇÃO DA LICENÇA

Os pais e mães têm a perceção dos benefícios de gozar a licença remunerada para prestação de cuidados. 87% das mães e 85% dos pais consideram que o gozo de uma licença remunerada para prestação de cuidados ou assistência a filhos/asⁱ beneficiará os/as seus/suas parceiros/as e os/as seus/suas filhos/as.

Entre as pessoas a trabalhar e a quem foram oferecidas licenças, mas que não gozaram todas as licenças disponíveis, a insuficiente remuneração de substituição foi a razão mais comum, mencionada por 49% dos homens e das mulheres. Este dado é coerente com outros estudos que concluem que a remuneração é fundamental para o gozo das licenças, em especial para os pais (homens)ⁱⁱ. Isto deve-se ao facto de ainda ser frequente os homens ganharem mais do que as

i As “licenças remuneradas para assistência” incluem a licença de maternidade, paternidade e parental, mas também podem incluir a licença partilhada ou a licença não parental, como os “faltas para assistência à família” (direito a baixa para apoio à família) ou “licença para assistência a filho ou familiar”.

ii O número de países que oferecem licença paga aos pais (homens) após o nascimento de uma criança (conhecida como licença de paternidade) por qualquer período de um dia ou mais aumentou significativamente, de 25% em 1995 para 63% em 2022, quando 186 países ofereciam qualquer licença parental para cuidar de bebés às mães e 122 ofereciam qualquer licença parental para cuidar de bebés aos pais. No entanto, a duração da licença de paternidade é frequentemente curta: 9 dias (1,3 semanas) é a média global e existem muitas variações entre os países

mulheres e, a menos que a licença seja totalmente paga, a família não se pode dar ao luxo de perder o rendimento do homem. No entanto, o WORLD Policy Analysis Center apurou que apenas 24% dos países com licença parental partilhada garantem pelo menos 80% dos salários.¹

Outros obstáculos importantes ao gozo da licença incluem as experiências no local de trabalho. Entre estas contam-se o medo de perder o emprego (40%), entidades empregadoras que não os apoiam (36%) ou o receio de serem julgados por amigos/as ou colegas por gozarem a licença (18%).

Pais e mães preocupam-se o suficiente com as licenças para estarem dispostos a tomar medidas para obter mais tempo de licença remunerada. Estas medidas incluíam “defender a questão no trabalho” e mudanças de vida, tais como mudar de trabalho ou abdicar do emprego para terem mais tempo para cuidar dos filhos. Em média, as mães mostraram-se mais dispostas a tomar iniciativa do que os pais, mas ambos os grupos revelaram um nível relativamente elevado de vontade de agir. Em muitos agregados familiares em todo o mundo, o facto de os homens auferirem salários mais elevados e a sua participação no local de trabalho ser melhor remunerada, a segurança no emprego e a substituição adequada do salário têm frequentemente prioridade nos agregados familiares sobre a prestação de cuidados ou o gozo de licenças com salários reduzidos.

RECOMENDAÇÕES

Incentivar uma ética de cuidado entre homens e rapazes e ver mais homens a cuidar num número cada vez maior de formas, particularmente defendendo políticas de cuidado nos governos e nos locais de trabalho, é importante para as famílias e para a sociedade como um todo, e é um caminho ainda inexplorado para ajudar a quebrar os ciclos de violência, de desigualdade e as reações negativas à igualdade das mulheres. Para alcançar a plena igualdade no trabalho não remunerado de cuidado e para que os homens participem plenamente como defensores plenamente investidos no cuidado, temos de ser pessoas **CUIDADORAS - CARINGⁱⁱⁱ**

iii Nota de Tradução – Por forma a mantermo-nos fiéis ao sentido original, mantivemos o termo ‘caring’ que, em inglês, assume um duplo sentido: *caring*, no sentido em que nos preocupamos com as questões relativas ao cuidado e *caring* enquanto pessoas cuidadoras.

C – Colocar os sistemas de cuidado no centro das políticas e instituições públicas

1. Os governos devem **estabelecer políticas públicas nacionais de cuidado** e campanhas que reconheçam, reduzam e redistribuam o trabalho de prestação de cuidados de forma equitativa entre homens e mulheres.
2. **Alargar os programas de proteção social** para redistribuir os cuidados de forma equitativa entre mulheres e homens desempregados ou que trabalhem na economia informal, sem perder de vista as necessidades e os direitos de mulheres e raparigas.
3. **Prestar cuidados infantis públicos e de elevada qualidade**, que facilitem a plena participação nas atividades económicas de todos os pais, mães e pessoas cuidadoras que trabalham.
4. **Transformar as instituições do setor da saúde** para promover o envolvimento dos pais (homens) desde o período pré-natal até ao nascimento e à infância, bem como o envolvimento dos homens como cuidadores.
5. Os governos devem **responsabilizar os líderes políticos masculinos** pelo seu apoio às políticas de cuidado, ao mesmo tempo que **defendem a igualdade das mulheres** na liderança política.

A – Advogar uma cultura de cuidado em todos os locais de trabalho

6. Estabelecer uma **licença parental igual, remunerada e intransmissível** para todos os pais e mães em cada empresa.
7. Criar um **local de trabalho amigo da família**, implementando políticas como dias de assistência, trabalho à distância, horário flexível, estruturas de cuidado a crianças ou de amamentação e promover a igualdade da prestação de cuidados através dos canais de relações públicas internas da empresa e de *marketing*.

8. **Rastrear indicadores de igualdade na prestação de cuidados** nos inquéritos e relatórios da empresa (por exemplo, o rácio de homens em relação às mulheres que gozam a licença parental e a quantidade de licença gozada).

R – Revolucionar a forma como os rapazes são ensinados sobre cuidado

9. **Começar cedo a promover a ligação e a expressão emocionais**, para reformular a masculinidade e a juventude como cuidadoras e valorizadoras do cuidado. Isto significa envolver pais e mães, professores/as, colegas e treinadores/as, e proporcionar oportunidades práticas para os rapazes aprenderem e praticarem a prestação de cuidados.

10. Aproveitar o poder das ferramentas digitais **para criar materiais educativos adequados à idade**.

11. Fabricantes e produtores de brinquedos, jogos e vestuário, bem como de programas de televisão, **devem promover a igualdade de género** entre crianças e jovens, promovendo também ideias cuidadoras sobre masculinidade e juventude.

I – Investir em serviços de cuidado, medir a equidade no acesso à cobertura dos serviços em todos os níveis de rendimento, por género e idade

12. **Investir em cuidado e em sistemas de cuidado** para que as mudanças sejam financiadas e incluídas nos orçamentos governamentais.

13. **Recolher dados regulares sobre a utilização do tempo** de trabalho não remunerado de cuidado e a sua repartição entre mulheres e homens, raparigas e rapazes, em todos os grupos socioeconómicos e etários, e utilizá-los para **medir os progressos em matéria de igualdade**, e fundamentar decisões políticas e orçamentais.

N – Normalizar licenças parentais iguais e intransferíveis para pessoas cuidadoras a nível da política nacional

14. **Estabelecer na legislação nacional uma licença parental igual, totalmente remunerada e intransferível para todos os pais e mães**, para além da licença de maternidade para necessidades de saúde relacionadas com a gravidez e o parto.

15. **Aumentar o número de dias de licença parental remunerada para os homens**, de modo a obter uma licença parental igual, remunerada e substancial para todos os pais, com um mínimo de 14 semanas para ambos os progenitores e uma parte não transferível para os pais (homens).

16. **Os governos nacionais devem trabalhar para garantir a distribuição** da licença parental paga, incluindo os trabalhadores com emprego informal.

17. **Entidades multilaterais regionais, como a União Europeia, a Organização dos Estados Americanos e a União Africana, e os bancos multilaterais de desenvolvimento** podem trabalhar no sentido de elaborar diretivas regionais que incentivem ou tornem obrigatórias as medidas relativas à licença parental em mais países, especialmente no Sul Global.

G – Gerar conteúdos mediáticos de grande alcance que retratem homens e rapazes como cuidadores atenciosos e competentes e que normalizem o cuidado como sendo universal

18. **Implementar campanhas mediáticas e de comunicação** para promover o envolvimento dos homens no trabalho de cuidar, prevenir a violência baseada no género, ensinar o valor do cuidado e promover relações equitativas, não violentas e de prestação de cuidados.

19. Produzir, apoiar e multiplicar campanhas, programas de televisão e outros meios de comunicação social que **mostrem homens e rapazes a assumir os**

cuidados em casa e a partilhá-los igualmente com as suas parceiras/os.

20. Apoiar a participação ativa de pais (homens) e de cuidadores do sexo masculino no trabalho de prestação de cuidados, através de **campanhas públicas que desafiem as comunidades para a mudança.**

Cuidar é o que é ser humano. Cuidar reciprocamente e das nossas famílias é a forma como sobrevivemos enquanto espécie. É a única forma de prosperarmos e sobrevivermos no meio das muitas crises que o nosso mundo está a enfrentar. E para colocar o cuidado no centro precisamos de basear-nos em décadas de trabalho das feministas e garantir que milhões de homens e rapazes se juntam à revolução inacabada que é a igualdade no cuidado.

SECÇÃO

1

Colocar o Cuidado no centro de um Mundo em Crise



INTRODUÇÃO

A revolução inacabada: Imaginar um mundo de cuidado

“Se os homens quiserem recuperar a bondade essencial do ser masculino, se quiserem recuperar o espaço de abertura de espírito e de expressividade emocional que é a base do bem-estar, temos de imaginar alternativas à masculinidade patriarcal. Todos temos de mudar.”

– bell hooks, autora e crítica cultural norte-americana²

Imagine um mundo que coloca o cuidado no centro das prioridades políticas e da vida quotidiana. Um mundo onde o nosso planeta é protegido e respeitado, onde todas as pessoas – independentemente da raça, classe, religião, género, identidade, sexualidade, idade, capacidade ou geografia – têm o suficiente para viver e uma oportunidade justa na vida e podem viver uma vida livre de violência. Um mundo em que todas as pessoas tenham acesso a cuidados de saúde e a educação, em que homens e rapazes partilhem o cuidado de forma equitativa com mulheres e raparigas, em que a licença parental para todos os pais seja a norma e em que todos os agregados familiares disponham de estruturas de cuidado de crianças de qualidade e a preços acessíveis, bem como de apoio para cuidar das pessoas mais idosas da família.

Colocar o cuidado e os sistemas de cuidado no centro significa afirmar que homens, mulheres e pessoas de todos os géneros têm responsabilidades de cuidado, que os cuidados constituem trabalho qualificado e que são uma parte central das nossas realidades vividas. Os governos devem ser responsabilizados por colocar os cuidados antes do lucro e por investir em infraestruturas de cuidados. Um mundo que prioriza o cuidado deve também reconhecer que todas as formas de cuidado estão interligadas, quer seja de nós próprios/as, das outras pessoas, das nossas famílias, das nossas comunidades, dos nossos países ou do nosso planeta.

Este relatório baseia-se em [relatórios anteriores sobre a](#)

Situação Mundial da Paternidade para afirmar que esta visão feminista interseccional de uma economia do cuidado precisa de homens e rapazes – para valorizar o trabalho de cuidado, tanto remunerado como não remunerado; para fazer uma parte igual do trabalho de cuidado não remunerado em casa; e para defender, juntamente com as mulheres, políticas de cuidado e atenção à igualdade na prestação de cuidados nos locais de trabalho.

Contudo, essa visão do mundo parece estar longe de ser a que temos atualmente. Após a pandemia e as suas consequências, enfrentamos crises sem precedentes. A escalada da emergência climática ameaça a nossa própria existência. A incerteza económica desde e após a COVID-19 conduziu a mudanças significativas nos locais de trabalho e atirou milhões de pessoas para a pobreza. Desigualdades de todos os tipos estão a aumentar. As reverberações da colonização continuam a afetar as relações globais e a forma como as pessoas de cor são tratadas. Os níveis de violência dos homens contra as mulheres continuam a manter-se em níveis assustadoramente elevados. A população mundial está a envelhecer, a fertilidade diminuiu abaixo dos níveis de substituição e as economias deparam-se com dificuldades para encontrar trabalhadores.

Os conflitos estão a revestir implicações não só para as populações desses países, mas também a um nível mais alargado, uma vez que as deslocações causam reações adversas contra requerentes de asilo e pessoas refugiadas. A

guerra na Ucrânia está a levar o mundo à escassez de alimentos e ao aumento dos preços da energia. A desinformação, difundida por líderes políticos autoritários e influenciadores *online*, faz parte de uma reação adversa que ameaça fazer retroceder conquistas duramente alcançadas em matéria de igualdade de género e justiça social, sustentadas por masculinidades patriarcais que continuam a promover a ideia de que os homens são superiores às mulheres.³

Não seremos capazes de lidar com estas crises se não nos concentrarmos na forma como prestamos cuidados e como podemos construir um mundo mais cuidador, mais igualitário e menos violento. A atual reação adversa contra a igualdade de género está a tentar reforçar estereótipos e papéis de género, incluindo os cuidados como uma tarefa “feminina”. E os impactos das crises nunca são neutros em termos de género.⁴ Os dados mais recentes do Fórum Económico Mundial alertam que *“a paridade de género a nível mundial vai demorar mais de cinco gerações a ser alcançada, uma vez que as mulheres continuam muito atrás dos homens na economia e na política e a subida da inflação no ano passado prejudicou desproporcionadamente a sua saúde financeira.”*⁵

Mas os cuidados, remunerados e não remunerados, são e devem ser uma responsabilidade universal. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, são prestadas diariamente mais de 16 mil milhões de horas de trabalho de cuidado não remunerado – um montante que representaria 9% do PIB mundial, ou cerca de 11 biliões de dólares^{iv} por ano, se fosse pago o salário mínimo.⁶

Demasiados homens não vivem ou trabalham em ambientes que os encorajem ou exijam que façam uma parte igual do trabalho de cuidar. Consequentemente, são poucos os locais de trabalho que apoiam a prestação de cuidados por parte dos homens, escassas são as políticas públicas e os políticos que sequer têm em conta a prestação de cuidados por parte dos homens, e muito poucos rapazes crescem a ver a prestação de cuidados a ser exercida pelos seus próprios pais (homens). Outros homens têm de emigrar para trabalhar para as suas famílias e têm de prestar os seus “cuidados” como

provedores. É certo que alguns homens não fazem a sua parte no que diz respeito ao cuidado; é-lhes dado um livre-passe para não o fazerem.⁷ Eles podem até mesmo aproveitar suas posições sociais de poder e privilégio para evitar assumir a responsabilidade pelos cuidados não remunerados. Os homens precisam de ser responsabilizados pela igualdade, ao mesmo tempo que mudamos as estruturas que os rodeiam que impulsionam e sustentam a desigualdade na prestação de cuidados.

As feministas têm vindo a insistir nesta mudança há muitos anos, pedindo que os cuidados sejam reconhecidos, redistribuídos e reduzidos para, entre muitas outras aspetos, se permita às mulheres que participem na vida profissional e política em condições de igualdade com os homens.⁸ Uma componente fundamental do reconhecimento do trabalho de cuidar é valorizá-lo tanto quanto – ou, de facto, mais do que – valorizamos quaisquer outras tarefas que realizamos. E, no entanto, o trabalho de cuidado é frequentemente considerado como pouco qualificado e de escasso valor económico. Esta é uma norma que se estende ao trabalho de cuidado remunerado, frequentemente realizado por mulheres de grupos marginalizados, visto como menos valioso economicamente do que outras formas de trabalho e, como tal, mal pago.⁹

As economistas feministas estabelecem uma distinção entre “reprodução social” e “produção” económica¹⁰, salientando que a segunda não poderia acontecer sem a primeira. Para tal, apelam àquilo que a feminista e filósofa Americana Nancy Fraser descreve como *“uma reorganização maciça da relação entre produção e reprodução: para disposições sociais que possam permitir a pessoas de todas as classes, géneros, sexualidades e cores combinar atividades de reprodução social com trabalho seguro, interessante e bem remunerado.”*¹¹

Verifica-se agora uma necessidade urgente de quebrar, de uma vez por todas, o binómio entre reprodução social e produção económica, por forma a privilegiar o cuidado antes do lucro – e para que todos os homens e rapazes reconheçam

iv Nota de tradução: O relatório original fala em 11 triliões de dólares. Na tradução deste relatório utilizámos a escala de numeração mais comum em Portugal e na Europa, e traduzimos o *trillion* utilizado nos EUA pela sua correspondente denominação em Portugal de bilião. Para mais informações, cf. <https://www.britannica.com/topic/large-numbers-1765137>

importância ao cuidado, tanto quanto se espera que mulheres e raparigas o façam.

A ideia de reenquadrar a nossa economia como uma economia do cuidado¹² está a ser cada vez mais reconhecida, embora a ligação entre cuidados (mal-)pagos e não remunerados ainda não seja totalmente aceite. A comunidade internacional incluiu o reconhecimento e valorização do trabalho de cuidado não remunerado como uma meta nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, e a formação da *Global Alliance for Care* em 2021 é outro sinal da vontade internacional de apoiar a mudança.¹³ Vários governos estão a implementar planos nacionais de cuidado e as entidades empregadoras estão a estudar políticas que apoiem os seus trabalhadores a alcançarem o equilíbrio entre a prestação de cuidados e o trabalho remunerado. Além disso, cada vez mais países e empresas estão a proporcionar licenças parentais pagas, incluindo mais dias ou dias iguais para os cuidadores do sexo masculino, embora a prestação de cuidados a outrem que não crianças continue a constituir um problema. Um inquérito realizado em 32 países no início de 2023 revelou que seis em cada 10 pessoas afirmam que as mulheres não conseguirão alcançar a igualdade sem que os homens tomem medidas.¹⁴

Mas há, ainda, um longo caminho a percorrer até que homens e mulheres partilhem os cuidados de forma igualitária ou até que perspetivemos estes últimos de forma mais ampla, de modo a construir uma economia que funcione ao serviço do cuidado - e não o contrário. É por essa razão que entidades parceiras e pessoas signatárias da *Campanha Global de Paternidade e Cuidado MenCare* estão a trabalhar com homens, pais (homens) e famílias, locais de trabalho e governos para melhorar comportamentos, relações, culturas no local de trabalho e enquadramentos políticos para conseguir que os homens façam 50% do trabalho diário não remunerado de cuidado a nível mundial. Como observa a feminista Canadense e educadora anti-violência Lee Lakeman, há esperança na *“atividade crescente de homens de boa vontade que se apelam uns aos outros para mudar.*

Quando esse grupo atingir uma massa crítica, será mais provável que a maioria dos homens queira mudar”.¹⁵ Vemos a promessa de que os homens, individualmente ou em grupo, estão a dar o seu melhor - juntamente com a importância do local de trabalho, das políticas e das questões estruturais que impulsionam a mudança de que todos precisamos.

Esta nova investigação revela esperança, apesar de constataros - tal como noutros dados - que o ritmo da mudança é demasiado lento.¹⁶ O inquérito aqui apresentado, respondido por 11 999 pessoas em 17 países, mostra que, da Argentina à Irlanda, da Austrália a Portugal, da China à Croácia, do Ruanda à Índia, muitas mulheres, homens e pessoas de todas as identidades de género apelam para que o cuidado esteja firmemente no centro de todas as nossas vidas. Os homens dizem que estão a cuidar e estão dispostos a tomar medidas para cuidar mais, incluindo a ação política. E é aí que reside o caminho para a verdadeira mudança.

Apelamos aos homens e rapazes de todo o mundo, e àqueles que influenciam e moldam as suas vidas, para que se juntem às vozes feministas e responsabilizem líderes, políticos, locais de trabalho, instituições e decisores pelas mudanças que têm de acontecer para tornar a igualdade na prestação de cuidados uma realidade e para construir uma economia baseada no cuidado e não no lucro. Muitos homens e rapazes já são aliados desta causa.

Devemos aos nossos filhos, filhas, netos e netas a construção de um mundo mais solidário e mais igualitário em termos de género. O cuidado deve estar no centro dos planos políticos, sociais e económicos e da despesa - e integrado nas estruturas e instituições. As mulheres têm vindo a pedir isto há décadas. Quando os homens fizerem o mesmo, juntos, podemos mudar o nosso mundo para que o cuidado esteja no centro de tudo o que fazemos. Nesta época de crise, não temos outra opção senão juntarmo-nos a esta longa - e ainda inacabada - revolução no cuidado. O nosso futuro, e o futuro do nosso planeta, dependem disso.

EM NÚMEROS: DADOS GLOBAIS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO E CUIDADO

AS BOAS NOTÍCIAS...

Percentagem de pessoas a nível mundial que pensam que a igualdade de género é positiva tanto para mulheres como para homens:

53%¹⁷

Percentagem de mulheres e homens, respetivamente, que se definem como feministas:

44% e 37%¹⁸

Proporção de pessoas que acreditam que podem ajudar a promover a igualdade entre homens e mulheres:

3 EM CADA 5¹⁹

Percentagem de pessoas em 34 países que consideram importante que as mulheres no seu país tenham os mesmos direitos que os homens, com 74% a dizer que é muito importante (valores medianos):

94%²⁰

Percentagem de pessoas que apoiam que as pessoas LGBT sejam abertas quanto à sua orientação sexual ou identidade de género:

51%²¹

AS MÁS NOTÍCIAS...

O número de pessoas de todos os géneros que apresentam preconceitos contra mulheres, de acordo com o Índice de Normas Sociais de Género das Nações Unidas:

9 EM CADA 10

Este valor de junho de 2023 mantém-se inalterado desde a década passada.²²

Tempo necessário para alcançar a paridade de género em termos de participação económica e oportunidades, sucesso escolar, saúde e sobrevivência, e poder político ao ritmo atual de progresso:

132 ANOS²³

Percentagem de pessoas que pensam que, no que diz respeito a atribuir às mulheres direitos idênticos aos dos homens, já se alcançou o suficiente no seu país:

54%²⁴

Número de países que criminalizam a homossexualidade (em 2022), com a possibilidade de pena de morte para atividades privadas e consensuais entre pessoas do mesmo sexo em 11 países:

68²⁵

Proporção de mulheres (736 milhões) que foram sujeitas, quase sempre por homens, a violência física e/ou sexual por parte do parceiro íntimo, e/ou a violência sexual que não do seu parceiro/a, ou ambas, pelo menos uma vez

1 EM CADA 3²⁶

CUIDADOS NÃO REMUNERADOS

O valor estimado dos cuidados não remunerados a nível mundial:

11 BILIÕES DE DÓLARES / 9% DO PIB MUNDIAL²⁷

Percentagem de tempo despendido em trabalho não remunerado por homens vs. por mulheres em proporção por relação ao trabalho total:

19% vs. 55%²⁸

A quantidade de cuidados diários que as mulheres prestam em comparação com os homens:

3 A 7 VEZES mais²⁹

Percentagem de trabalhadoras domésticas em todo o mundo que são mulheres, com cerca de 81% em empregos informais com poucos direitos:

76% CD 75,6 MILHÕES³⁰

VIDA PROFISSIONAL

A média global de quanto as mulheres recebem menos do que os homens, **ocupando as mulheres maior nº de empregos com salários mais baixos:**

20%³¹

PAÍSES com quadros jurídicos que poderiam ser melhorados para ajudar a reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres:

119³²

NÍVEL DE PARIDADE DE GÉNERO EM 2022 na participação na força de trabalho, o nível mais baixo registado **desde que índice foi compilado pela primeira vez em 2006**

63%³³

Economias que ainda não impõem a igualdade de remuneração das mulheres por trabalho de igual valor, **COM ALGUMAS ECONOMIAS A REVERTEREM MESMO DIREITOS** pelos quais as mulheres lutaram longa e arduamente:

93³⁴

DIREITOS LEGAIS

Número de economias - todas com rendimentos elevados - que possuem leis que conferem às mulheres os mesmos direitos que aos homens:

14³⁵

Número de mulheres em idade ativa que vivem em economias que não lhes concedem os mesmos direitos que os homens:

2,4 MIL MILHÕES³⁶

Ritmo global das reformas para a igualdade de tratamento das mulheres perante a lei **em 2022:**

O MAIS BAIXO EM 20 ANOS³⁷

LICENÇA PARENTAL

O número de países que concedem licenças pagas às mães:

186³⁸

O número de países que concedem licenças pagas aos pais:

122³⁹

O número de países que permitem **14 semanas** ou mais de licença parental remunerada para as mães, embora a duração da licença de maternidade ainda seja inferior a este valor em **64 países:**

120⁴⁰

O número de países que permitem **14 semanas** ou mais de licença parental remunerada para os pais (homens):

45⁴¹

O número de países em que a **licença de paternidade é paga a 100% do salário anterior** - embora apenas **3 em cada 10** potenciais pais (homens) em todo o mundo vivam nesses países:

81⁴²

QUEM RESPONDEU AO INQUÉRITO?

Em 2022, 17 organizações de todo o mundo, coordenadas e lideradas pelo Equimundo: Center for Masculinities and Social Justice, reuniram-se para colaborar neste relatório.^v Os resultados deste estudo são provenientes de quase 12.000 pessoas. A amostra é derivada dos painéis existentes de participantes da empresa de recolha de dados que consentiram em participar em inquéritos *online*. Isto significa que, em alguns países, é provável que as pessoas inquiridas sejam urbanas e possuam rendimentos mais elevados. Assim, a amostra não é representativa a nível nacional, mas, tal como muitos inquéritos globais *online*

existentes, o relatório destaca os padrões que emergem de todos estes países. Foi obtida aprovação ética para o estudo global por parte do Conselho de Revisão Institucional do *International Center for Research on Women's*.

A tabela 1 mostra a dimensão global da amostra repartida por identidade de género: masculina (n=7.110); feminina, (n=4.702), e outras identidades de género (n=187). Para facilitar a interpretação dos dados e porque algumas pessoas participantes não escolheram nenhuma das opções acima, a análise aqui apresentada centra-se apenas nos homens

TABELA 1 - Pessoas inquiridas por país e por género

PAÍS	MULHERES	HOMENS	OUTRAS IDENTIDADES DE GÉNERO	TOTAL
Argentina	287	395	7	689
Austrália	192	214	19	425
Canadá	335	466	8	809
Chile	284	410	7	701
China	336	461	3	800
Croácia	332	461	7	800
Índia	233	597	-	830
Irlanda	267	232	8	507
Líbano	159	217	27	403
México	226	410	8	644
Portugal	360	435	14	809
Ruanda	218	493	18	729
África do Sul	331	467	10	808
Espanha	199	402	30	631
Suécia	325	480	4	809
Turquia	302	500	2	804
EUA	316	470	15	801
Total	4.702	7.110	187	11.999

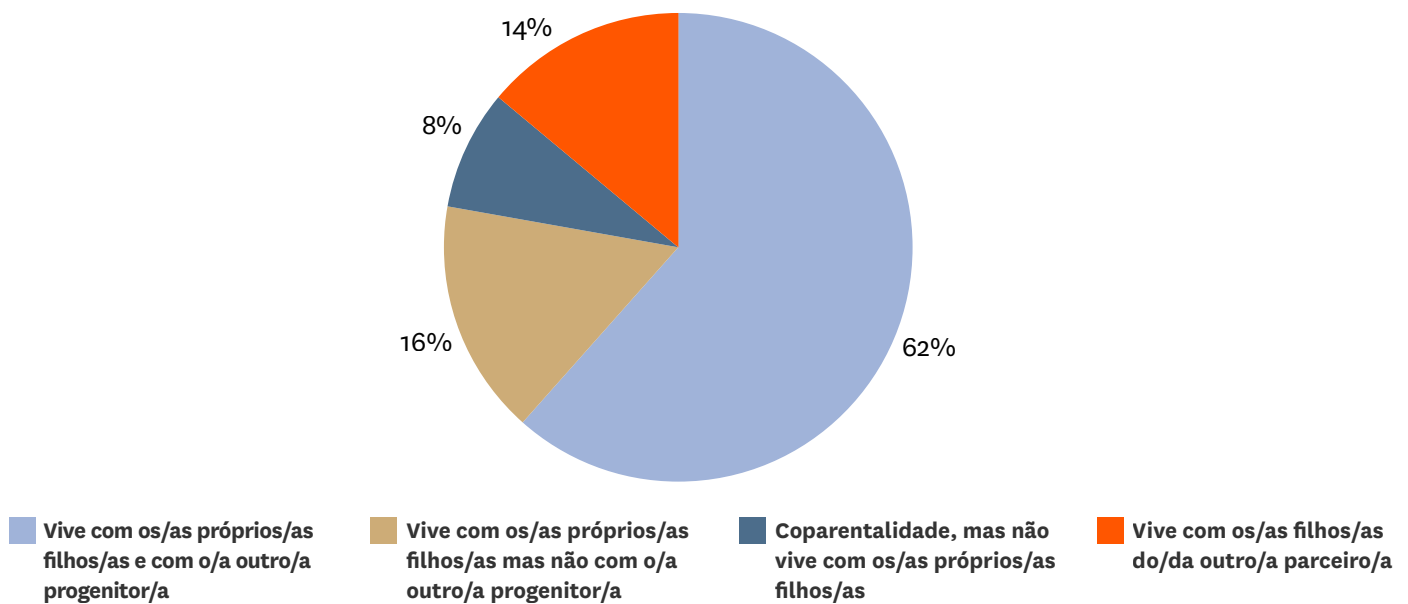
^v Para 15 países (Argentina, Canadá, Chile, China, Croácia, Irlanda, Líbano, México, Portugal, África do Sul, Espanha, Suécia, Ruanda, Turquia e EUA), a empresa de recolha de dados, Rep Data, baseou-se em painéis *online* para a recolha de dados, seguindo uma abordagem escalonada em que o inquérito foi lançado em diferentes países, um de cada vez. A equipa do Equimundo entrou regularmente em contacto com a Rep Data para monitorizar a amostra. Na Índia, a *Outline India* recolheu os dados por telefone, mas seguiu um formato semelhante em termos de verificação das traduções do inquérito. Na Austrália, o parceiro de investigação recolheu os dados através de uma técnica de amostragem em bola de neve e programou o inquérito no *Qualtrics*.

(uma categoria que inclui homens trans) e nas mulheres (que inclui mulheres trans). As faixas etárias dos participantes correspondem aos dados demográficos de cada país.

Da amostra total, 66% (n=7.903) são pais/mães biológicos/as ou adotivos/as de pelo menos uma criança, enquanto 34%

(n=4.096) não o são. Conforme demonstrado pela Figura 1, 62% dos pais e mães do estudo vivem com a/o sua/seu própria/o filha/o e com a outra figura parental da criança, enquanto 16% vivem com a/o sua/seu própria/o filha/o mas não com e com a outra figura parental da criança.

FIGURA 1 - Análise da composição familiar



A complexidade da violência baseada no gênero em relação à prestação de cuidados: Ao selecionar os tópicos, o inquérito não perguntou sobre a questão crucial do recurso à violência por parte dos homens contra mulheres no agregado familiar ou sobre a violência (por parte dos pais e mães/cuidadores de qualquer identidade de gênero) contra as crianças ou outras pessoas de quem cuidam. Sabemos que a violência perpetrada por homens contra as mulheres no agregado familiar aumentou durante a pandemia⁴³ e que continua a ser um problema significativo. Sabemos também que, a nível mundial, uma em cada três mulheres sofreu ou sofrerá violência física por parte de um parceiro masculino, para além de outras formas de violência dentro ou fora de

casa por parte de homens.⁴⁴ Reconhecemos que a igualdade de cuidados e o envolvimento dos homens na igualdade de cuidados exigem a compreensão e a inclusão de esforços para reduzir e acabar com a violência dos homens contra as mulheres. Temos igualmente algumas evidências de que as taxas de algumas formas de violência podem estar a diminuir à medida que os homens se envolvem mais no trabalho de prestação de cuidados. Por exemplo, no Ruanda, um estudo encontrou taxas reduzidas de violência interpessoal seis anos após um trabalho programático que incluía um maior envolvimento na paternidade.⁴⁵ Reconhecemos que existem ligações entre violência e cuidados e que a violência é uma lacuna importante nesta investigação.

SECÇÃO

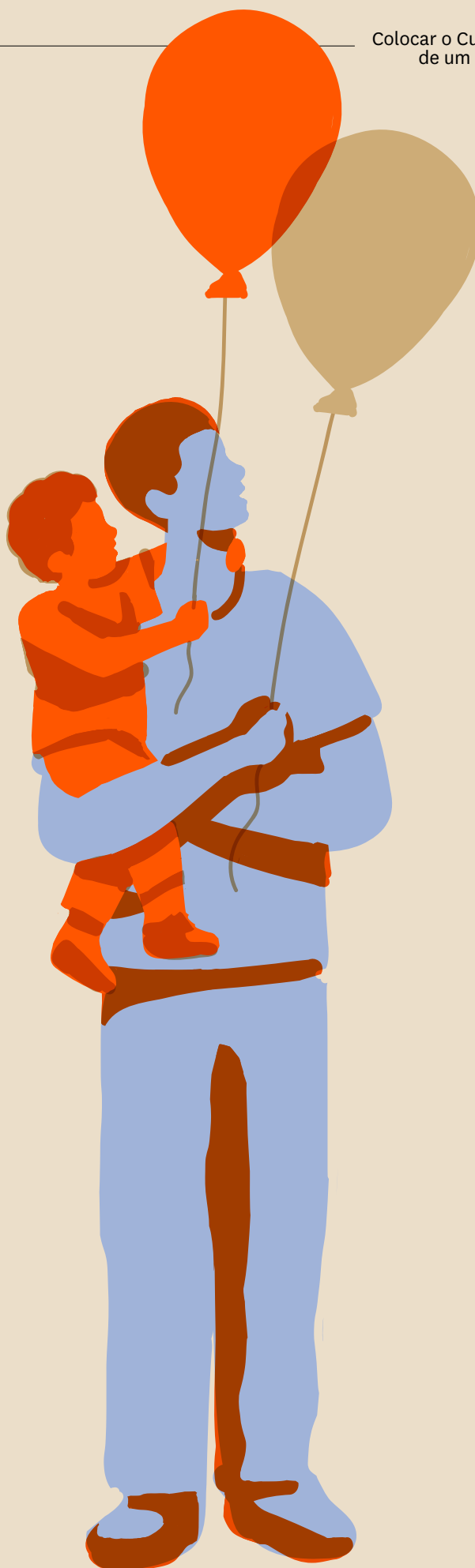
2

Quem se
preocupa -
e como se
preocupam



DESTAQUE 1

Cuidar não é um fardo: O que homens e mulheres entendem por “cuidado” – e a ligação ao bem-estar



“O único caminho a seguir é no sentido da inclusão, equidade e justiça, bem como o de uma ordem económica e social sustentável baseada no cuidado, na responsabilidade e na prestação de contas. É um caminho que deve afirmar a nossa humanidade interdependente e os nossos direitos humanos universais para todas as pessoas em todo o lado.”

– Declaração de Ubuntu e Apelo à Ação (2021), MenEngage Alliance.⁴⁶

PRINCIPAL CONCLUSÃO DO INQUÉRITO

Embora as pessoas inquiridas afirmassem ter múltiplas responsabilidades de cuidar, na sua esmagadora maioria definiram a prestação de cuidados em termos positivos. Pedimos às pessoas inquiridas que, quando lessem a palavra “cuidado”, apresentassem três palavras ou frases na sua própria língua. As diferenças foram mínimas entre homens e mulheres, pelo que a nuvem de palavras na Figura 2 representa os principais termos em inglês e espanhol (línguas selecionadas para facilitar a análise). As 10 palavras mais citadas foram:

1. Amor (palavra significativamente mais mencionada)
2. Ajuda
3. Proteção
4. Atenção
5. Responsabilidade

6. Saúde
7. Bondade
8. Família
9. Cautela
10. Perigo

Não é de surpreender que quase todas sejam positivas. Palavras como “fardo”, que surge muitas vezes em relação ao termo “cuidado”, estão claramente ausentes, embora os nossos dados tenham revelado que a falta de apoio torna a prestação de cuidados às crianças mais cansativa do que agradável (ver Título 8). Esta lista de palavras é uma afirmação de que o cuidado é o que molda as nossas vidas, torna as nossas vidas possíveis e – embora muitas vezes subvalorizado, mal pago e não reconhecido – é essencial à natureza humana.

FIGURA 2 - Nuvem de palavras que inclui palavras inglesas e espanholas associadas a “cuidado” de acordo com as pessoas inquiridas



PRINCIPAL RESULTADO DO INQUÉRITO

Em termos de prestação de cuidados a familiares, os dados mostram que um grande número de pessoas inquiridas, tanto mulheres como homens, assumem múltiplas responsabilidades de prestação de cuidados. A diferença entre homens e mulheres nesta questão foi pequena, entre 3% e 5%. Muitas pessoas têm múltiplas responsabilidades de cuidado e muitas prestam cuidados a várias gerações:

- **PARCEIRA/O:** A prestação de cuidados à pessoa parceira é a mais elevada entre os tipos de cuidados avaliados, com 63%.
- **CRIANÇAS:** 60% dos inquiridos em 16 países afirmam que cuidam de crianças.
- **PESSOAS MAIS VELHAS:** 36% são responsáveis por familiares mais velhos.
- **CRIANÇAS E PESSOAS IDOSAS:** 24% são responsáveis por crianças e pessoas idosas.
- **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:** 20% cuidam de alguém com deficiência.
- **TODAS AS CATEGORIAS:** 7% cuidam das três categorias - crianças, pessoas idosas e com deficiência.

PRINCIPAL RESULTADO DO INQUÉRITO

Pais e mães contam com várias estratégias na prestação de cuidados, recorrendo frequentemente à ajuda intergeracional: 27% dos pais inquiridos afirmam que os avós da criança os apoiam nos cuidados infantis, enquanto 21% afirmam que outro membro da família (para além da/o

sua/seu parceira/o) o faz. Apenas 6% têm ama/empregado/a doméstico/a em casa para cuidar das crianças.

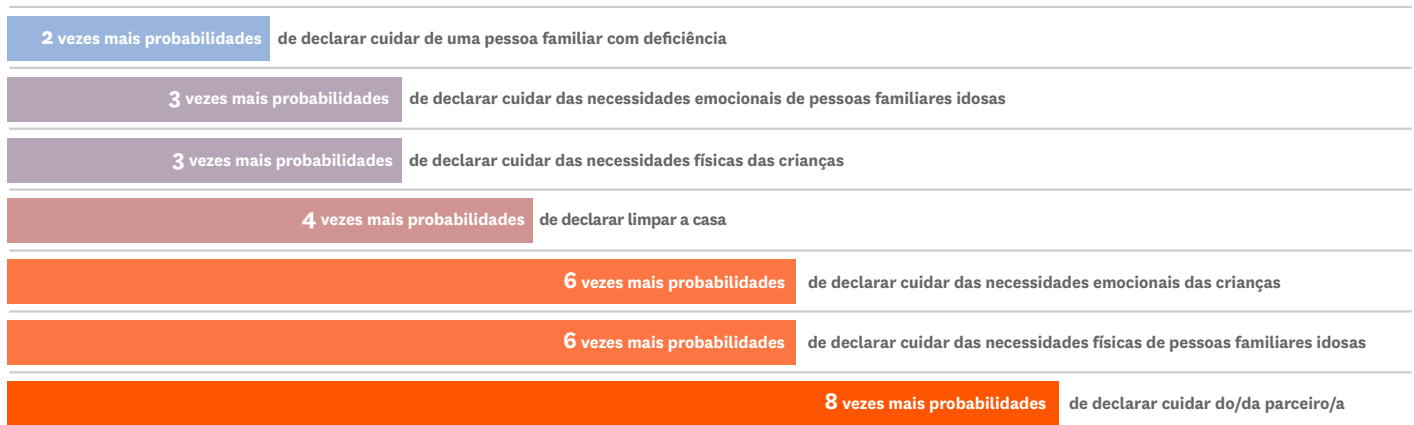
PRINCIPAL RESULTADO DO INQUÉRITO

Homens que dizem que cuidam de si próprios a nível emocional têm duas a oito vezes mais probabilidades de cuidar de um membro da família (Figura 3). Tal reveste um efeito combinado, na medida em que aqueles que cuidam de outras pessoas podem sentir um maior bem-estar: **peessoas inquiridas que afirmaram estar satisfeitas com o seu envolvimento na educação dos filhos tinham 1,5 vezes mais probabilidades de concordar que “Sou a pessoa que sempre quis ser” e de sentir gratidão.** Isto parece funcionar em ambos os sentidos: os homens que têm uma prática de prestação de cuidados têm mais probabilidades de prestar cuidados a si próprios, a outrem e ao planeta (ver Título 10), e vice-versa.

Outros dados de um estudo do Equimundo, nos EUA, revelaram que os homens que fazem do autocuidado holístico (ou seja, emocional, social e físico) parte da sua rotina regular passam mais de três horas por dia a cuidar de outras pessoas e têm duas vezes mais probabilidades de colaborar nas tarefas domésticas do que aqueles que não o fazem.⁴⁷ Curiosamente, porém, alguns estudos também concluíram que mulheres que se dedicam ao trabalho de cuidar não dão prioridade ao autocuidado, uma vez que estão demasiado envolvidas no cuidado ao resto das pessoas da família e nas tarefas domésticas.⁴⁸

FIGURA 3 - Ligação entre cuidar das próprias necessidades emocionais e cuidar dos outros

As pessoas que declaram dedicar tempo ao autocuidado emocional têm:



DESTAQUE 2

**Não há uma história única:
A prestação de cuidados por parte
dos homens tem muitas faces**



“Em virtude de sermos humanos, preocupamo-nos e cuidamos de outros. Há formas hipermasculinas que dizem que não precisamos de ser cuidados e que não precisamos cuidar. Isso traduz-se nas relações e no tipo de trabalho que fazemos. Não nos ensinam a cuidar. O cuidado não é uma característica feminina; é uma característica humana.”

– Ashlee Alexandra Burnett, fundadora da Feminitt Caribbean, Trinidad e Tobago

⁴⁹Os nossos títulos dão uma ideia dos milhões de histórias e realidades diversas sobre a forma como mulheres, homens e pessoas de diferentes géneros prestam cuidados. Mesmo em países onde, em média, os homens não estão a fazer a sua parte do trabalho de cuidar, alguns homens estão a fazer uma parte igual e a colocar os cuidados no centro tanto quanto as mulheres, tal como há casais do mesmo sexo que prestam cuidados de forma igual ou desigual. E mesmo em países onde se alcançou um nível mais próximo da igualdade, há agregados familiares com grandes disparidades entre o trabalho não remunerado de cuidado dos homens e o das mulheres, o que continua a constituir uma barreira importante à plena participação das mulheres na vida pública.

A igualdade de cuidados dentro de qualquer casal ou arranjo familiar é um alvo em movimento, que muda com base nas realidades de trabalho remunerado e não remunerado de cada parceiro, na disponibilidade de outros prestadores de cuidados e serviços de cuidados, e em quaisquer mudanças ao longo das suas vidas, bem como nas normas sociais, estereótipos e relações de poder de género. Qualquer estudo que inclua tantos países corre o risco de simplificar excessivamente esta diversidade global nos homens e no cuidado pelos homens. Tendo isso em mente, alguns exemplos da variedade de cuidados prestados por homens incluem:

- Elevadas percentagens de homens são pais biológicos; alguns vivem com os seus filhos ou filhas, outros não. Muitos pais (homens), na sua maioria, trabalham fora de casa. Para os pais (homens) com rendimentos mais baixos, em alguns contextos, isto implica emigração para conseguir trabalho ou trabalhar longas horas para ganhar dinheiro. Para esses homens, a igualdade de cuidados pode ser difícil de alcançar – e as suas companheiras também podem ter um trabalho remunerado fora de casa,

com longas horas de trabalho. Alguns pais (e algumas mães) com rendimentos mais elevados pagam pelo trabalho de prestação de cuidados, enquanto outros/as estão altamente envolvidos/as na prestação direta desses cuidados. As condições económicas dos agregados familiares têm um enorme impacto sobre a quantidade e o tipo de cuidados que os homens prestam, mas mesmo essas tendências são muito diversas.

- Muitos homens prestam cuidados para além da sua condição de pais biológicos, adotivos ou padrastos – são tios, avós, irmãos, treinadores, professores, amigos. Nas estruturas familiares conjuntas, o pai biológico pode não estar envolvido nos cuidados, mas tal não significa que as crianças da família não tenham recebido cuidados de uma figura paterna. Sabemos que estas diversas relações de cuidado são significativas tanto para os homens como para aqueles de quem cuidam.
- A família nuclear e o modelo “homem provedor/mulher cuidadora” são frequentemente vistos como a estrutura familiar “ideal”, embora estejam longe da realidade em muitos países com estruturas familiares tradicionais maiores e mais complexas. Com demasiada frequência, concentramo-nos apenas nas realidades da família nuclear, mas cada vez mais – incluindo nos países mais ricos – estamos a contar com a família alargada. Muitas vezes, as mulheres – avós, tias, outras mulheres do agregado familiar – desempenham estas funções de prestação de cuidados para além das famílias nucleares, embora os homens também o façam. Por exemplo, na China, 26% das crianças com 18 anos ou menos – cerca de 96 milhões no total – viviam com um ou mais avós, independentemente do grupo socioeconómico; quase 19% dos agregados familiares são multigeracionais.⁵⁰ No

Essuatíni, apenas 22% dos jovens vivem com ambos os progenitores. Nos EUA, 59,7 milhões de pessoas viviam em agregados familiares multigeracionais em março de 2021; este número mais do que duplicou nas últimas cinco décadas.⁵¹ Além disso, como é expectável que o número de pessoas adultas mais velhas mais do que duplique globalmente até 2050 e mais do que triplique até 2100,⁵² os cuidados a pessoas idosas tornar-se-ão um desafio crescente tanto para a família como para o Estado. Como refere um estudo realizado na África do Sul: “O custo de não prestar atenção e apoio aos cuidadores familiares será sentido pela sociedade e pela economia”.⁵³

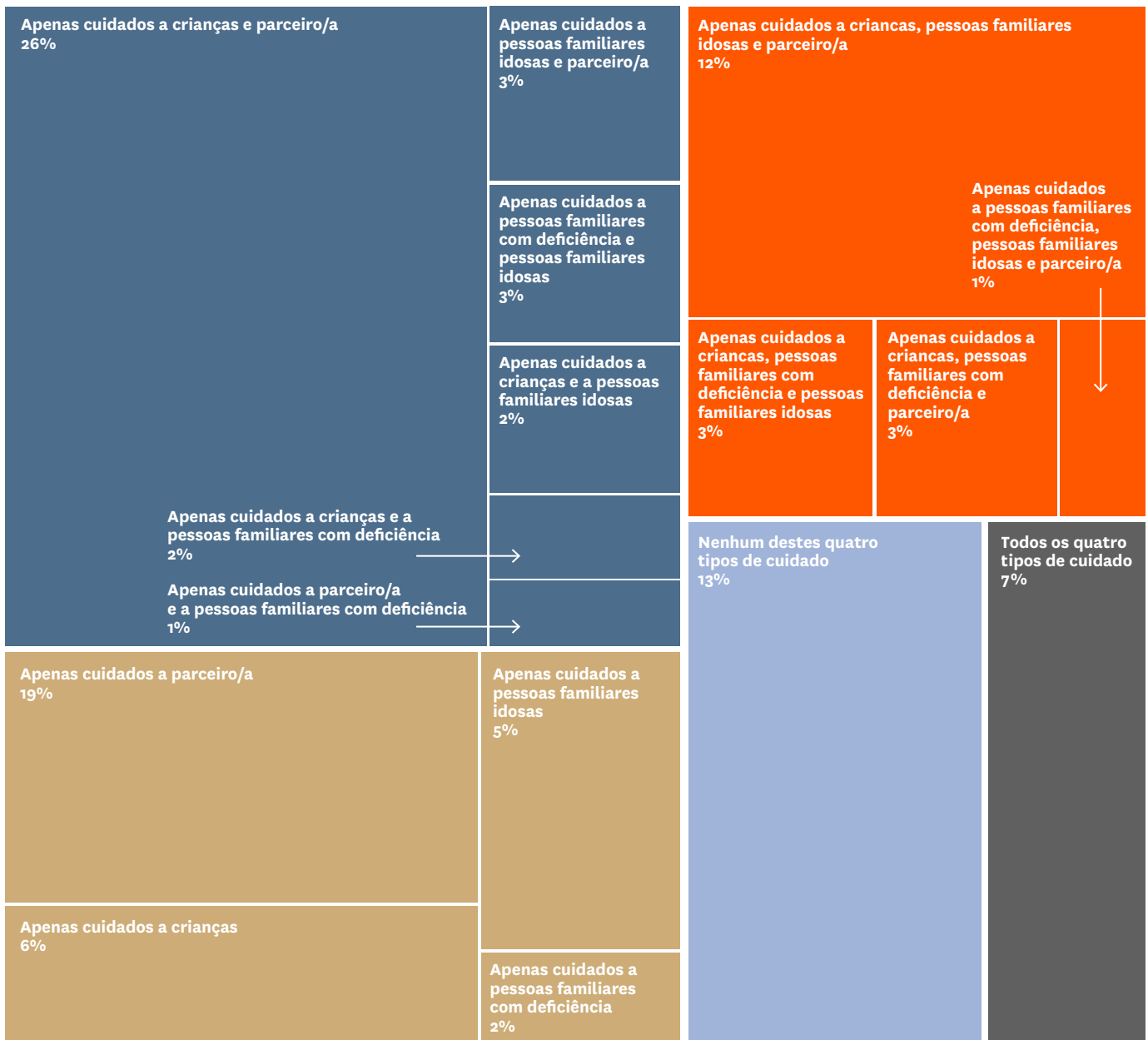
- Em contextos de relações e agregados familiares não heterossexuais, os homens prestam cuidados como pais adotivos e em coparentalidade, como pais de acolhimento, como tios. As nossas amostras não eram suficientemente grandes para fazer generalizações sobre pais do mesmo

sexo ou pais trans, pelo que temos de reconhecer uma interpretação mais binária do que gostaríamos. O que sabemos de outras investigações é que agregados familiares não heterossexuais têm muitas vezes mais facilidade em manter-se à margem das normas de género, segundo as quais as mulheres fazem mais trabalho de cuidado e tomam decisões sobre o trabalho de cuidado com base no trabalho remunerado.⁵⁴

PRINCIPAL RESULTADO DO INQUÉRITO

84% têm pelo menos um tipo de responsabilidade de cuidado, 61% têm pelo menos duas e 7% (quase 900 pessoas) têm as quatro (Figura 4). As políticas e os locais de trabalho devem tratar todas as pessoas como estando envolvidas em múltiplas responsabilidades de prestação de cuidados e não como pessoas isoladas responsáveis apenas por si próprias.

FIGURA 4 - Percentagem das pessoas inquiridas que prestam diferentes combinações de cuidados



- Não faz nenhuma combinação destes quatro tipos de cuidado
- Faz (apenas) um destes quatro tipos de cuidado
- Faz (apenas) dois destes quatro tipos de cuidado
- Faz (apenas) três destes quatro tipos de cuidado
- Faz todos os tipos de cuidado

DESTAQUE 3

Os pais estão a prestar mais cuidados do que no passado - embora as mães continuem a fazer mais



“Temos o estereótipo de que cuidar e educar os filhos é tarefa das mulheres. No entanto, os homens têm a mesma responsabilidade de cuidar das crianças e assegurar o seu desenvolvimento holístico.”

– Mohan Dungal, Child Nepal, entidade parceira de MenCare.⁵⁵

Os resultados sugerem, em consonância com outros inquéritos, que os homens declaram prestar mais cuidados do que em estudos anteriores. Isto verifica-se em todos os países inquiridos. Embora não tenhamos pedido à amostra deste estudo que nos informasse sobre os minutos diários despendidos em trabalho de cuidado, como num inquérito tradicional sobre o uso do tempo, o nosso estudo mostra estimativas um pouco mais elevadas do trabalho de cuidado por parte dos homens do que outros dados recentes (incluindo os dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [OCDE]).⁵⁶

Mães e mulheres inquiridas no nosso estudo referiram mais horas dedicadas à prestação de cuidados do que os pais e homens. Este facto é consistente com outros inquéritos, que mostram que as mulheres prestam três a sete vezes mais cuidados não remunerados e trabalho doméstico do que os homens, dependendo do país e do contexto; nalguns países do Norte Global, a diferença aproxima-se de 1,5 a 2 vezes mais.⁵⁷

No contexto dos inquéritos aos agregados familiares em que são entrevistados tanto homens como mulheres, as perceções de quem faz o quê diferem frequentemente. Os homens dizem frequentemente que fazem mais horas de trabalho do que as mulheres dizem que os parceiros masculinos fazem. Este facto pode revelar um desfasamento entre as perceções dos homens sobre a importância do trabalho de prestação de cuidados e a sua prática real – mas, pelo menos, os homens dizem que se preocupam mais com a prestação de cuidados do que os estudos anteriores parecem ter demonstrado.

Os títulos seguintes revelam que vários fatores – como o impacto da COVID-19 (Título 4), a alteração das normas de género relacionadas com o cuidado (Títulos 5, 6 e 7), fatores estruturais (Títulos 8 e 9) e políticas de licença parental (Títulos 11 e 12) – estão todos associados à realização de mais trabalho não remunerado de cuidado por parte dos homens.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

No nosso conjunto de dados combinado de 17 países, **as mães continuam a prestar mais cuidados do que os pais (homens) em todos os aspetos das tarefas de cuidado, mas a diferença é pequena em algumas tarefas.** (Figura 5):

1.36 VEZES MAIS na limpeza da casa

1.32 VEZES MAIS na assistência física às crianças

1.26 VEZES MAIS nos cuidados infantis emocionais

1.17 VEZES MAIS a cozinhar

1.16 VEZES MAIS no cuidado do/a parceiro/a

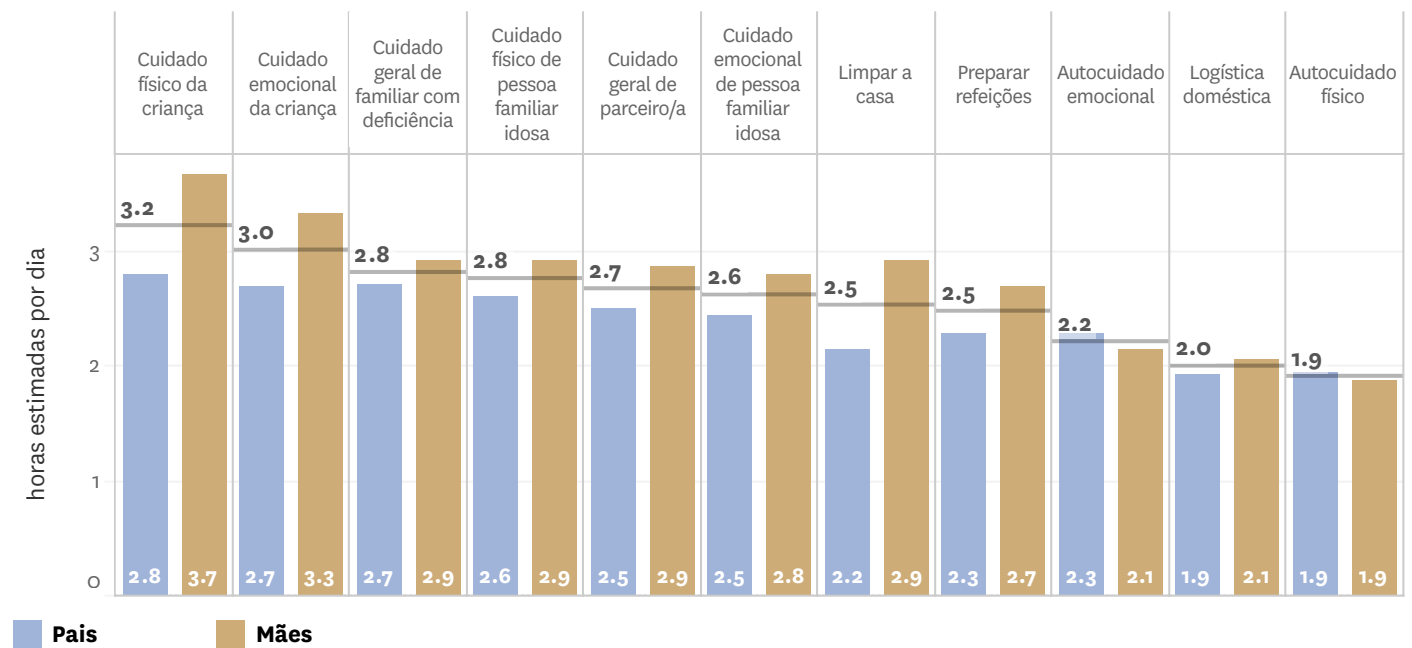
1.11 VEZES na logística doméstica

1.08 VEZES nos cuidados físicos a pessoas idosas

1.08 VEZES nos cuidados emocionais a pessoas idosas

1.07 VEZES nos cuidados a pessoas com deficiência

FIGURA 5 - Trabalho de cuidado dos pais e das mães, médias agregadas de vários países, por tarefa



PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

A maioria dos homens afirma o seu sentido de responsabilidade pela prestação de cuidados (Figura 7). Cerca de 70 a 90% dos homens em 15 países concordaram que “se sentem tão responsáveis pelo trabalho de prestação de cuidados” como a/o sua/seu parceira/o. No mínimo, isto sugere que os homens têm a percepção de que deveriam estar a fazer mais trabalho de cuidados não remunerado. A única exceção é a Índia, onde apenas 25% dos homens se sentem tão responsáveis como a sua pessoa parceira no que diz respeito ao trabalho não remunerado de prestação de cuidados.

A maioria dos homens refere que desempenha responsabilidades de prestação de cuidados durante um número considerável de horas por dia.^{vi} Também sabemos que os homens se sentem muitas vezes responsáveis pelo trabalho de cuidar de formas

diferenciadas em função do género, como seja cuidar em termos financeiros. Embora não tenhamos perguntado às mulheres se concordavam com esta avaliação, estes dados afirmam que os homens querem mostrar que cuidam. Existem evidentemente diferenças entre países: por exemplo, na Índia, Líbano e Turquia, o fosso entre as horas que as mulheres indicam dedicar a tarefas de cuidados infantis e as horas reportadas pelos homens como dedicadas a tarefas de cuidados infantis é muito maior do que noutros países. É evidente que querer cuidar mais significa coisas diferentes para homens diferentes. São necessários mais estudos sobre a utilização do tempo para determinar se estas tendências se mantêm. Mantemos a esperança de que estas mudanças não sejam uma realidade pontual da era COVID-19, mas que assinalem um salto em frente na participação dos homens em colocar os cuidados no centro, que se tornará uma norma em todo o mundo.

vi Este inquérito não é um inquérito clássico sobre a utilização do tempo, em que se pede aos inquiridos que avaliem a sua utilização do tempo com base num relógio de 24 horas. Esses dados existem e estão disponíveis ao público. Neste inquérito, foi pedido aos participantes que indicassem o número de horas que despendem numa atividade por dia, o que se baseia em autorrelatos. Sabemos que, nos casais heterossexuais, os homens por vezes relatam mais horas do que as mulheres dizem que os seus parceiros masculinos estão realmente a fazer. Neste estudo, não temos forma de saber quem está a declarar mais e quem está a declarar menos. Sabemos, com base nas nossas próprias vidas e noutros estudos, que a autoperceção e as nossas perceções dos outros são filtradas pelas nossas próprias subjetividades.

FIGURA 6 - Horas diárias estimadas de trabalho de cuidados de mães e pais, por país e tarefa

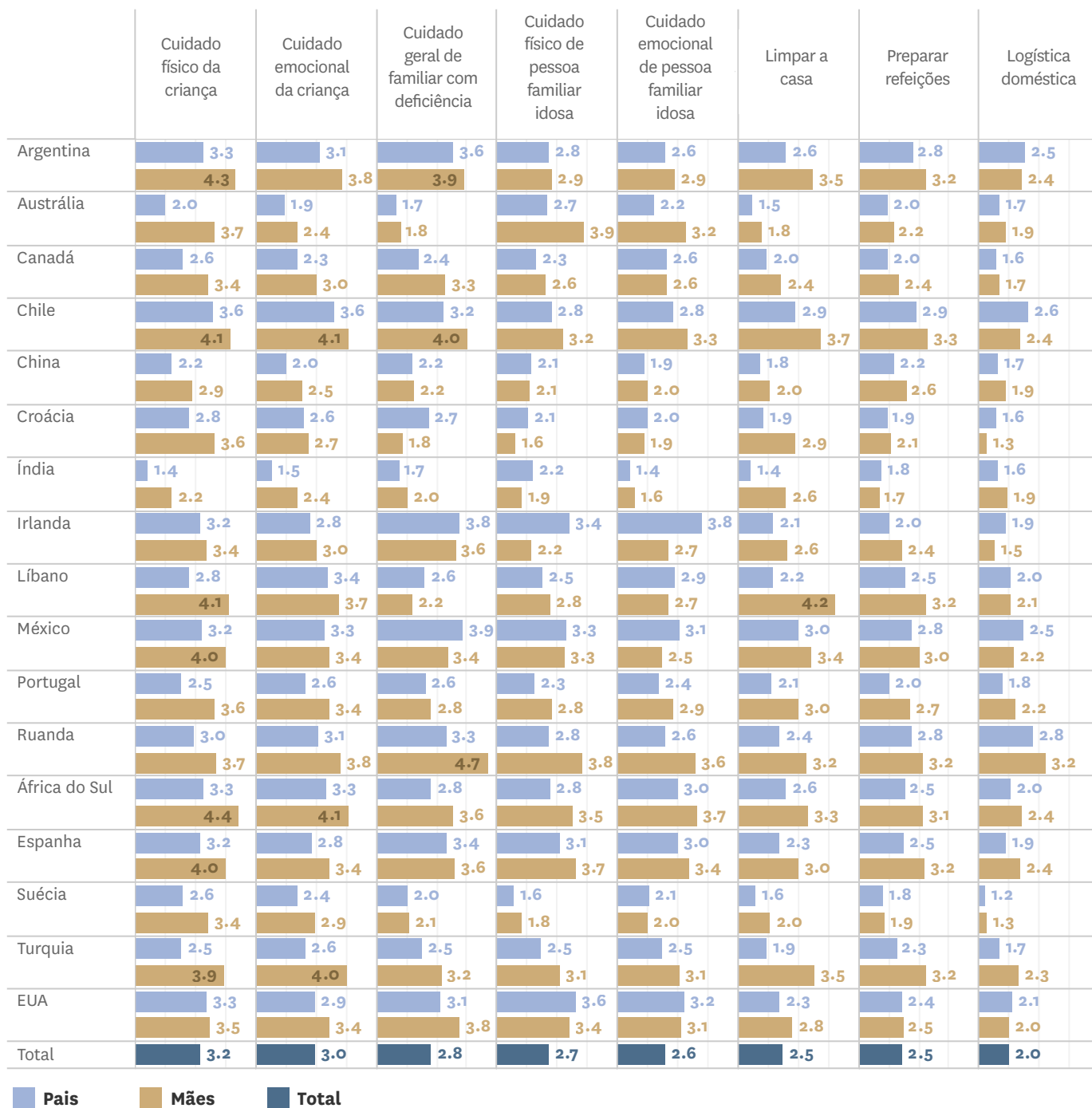
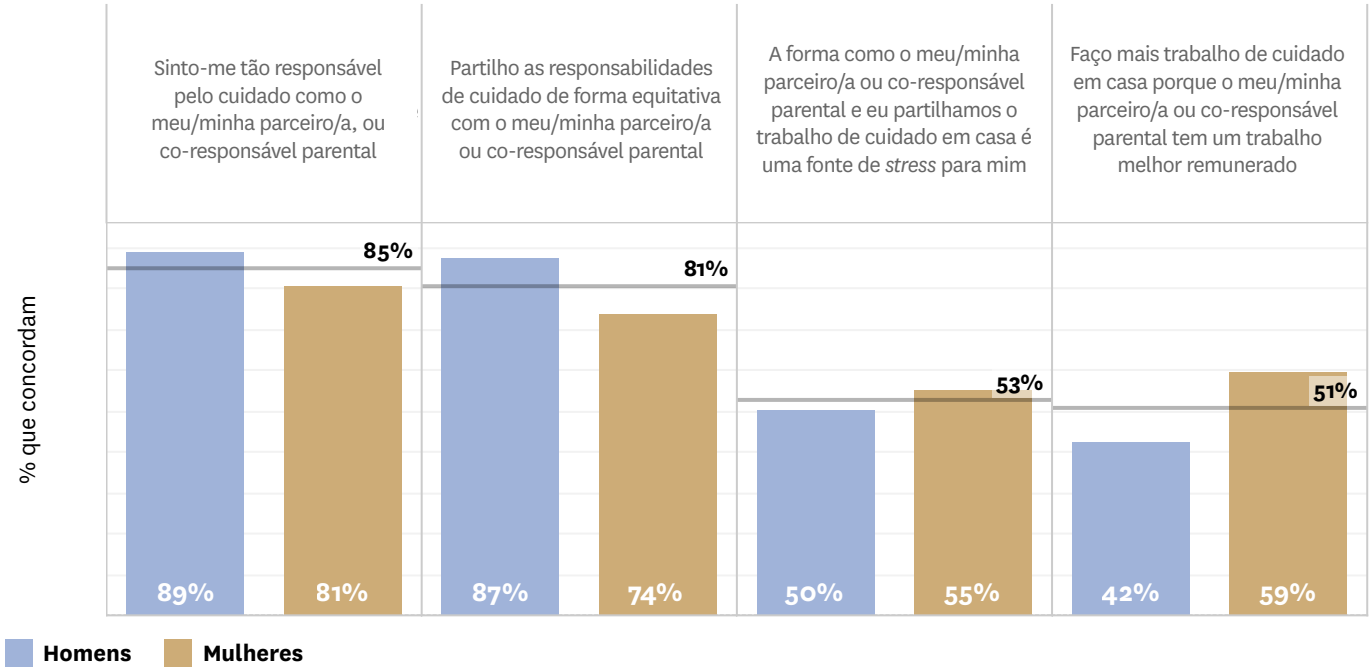


FIGURA 7 - Atitudes relatadas por mulheres e homens em relação à partilha de cuidados, médias agregadas de vários países



DESTAQUE 4

A COVID-19 como catalisador? A maioria das mães - e dos pais - afirma que os seus níveis de cuidado aumentaram durante a pandemia, mas será que tal se manteve?



“A comunidade global depara-se agora com uma escolha fundamental: podemos reciclar medidas de austeridade fracassadas, que provavelmente agravarão ainda mais as desigualdades, ou corrigir as coisas, permitindo uma recuperação que revalorize o cuidado, incentive os homens a desempenhar papéis plenos e equitativos nos cuidados não remunerados, construindo um futuro feminista inclusivo.”

– Bolis et al. (Oxfam, 2020)⁵⁸

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

O nosso inquérito mostra que, tal como esperado e de acordo com outros estudos, muitas mães e pais em todos os países afirmam ter realizado mais tarefas de prestação de cuidados durante os períodos de confinamento devido à COVID-19. Entre estas atividades incluem-se cuidados domésticos, cuidados a pessoas idosas, cuidados a crianças, cuidados a pessoas com deficiência e cuidados a parceiro/a. Embora as diferenças entre homens e mulheres para a maior parte destas tarefas não sejam enormes, as mulheres referem que prestam mais cuidados a crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência do que os homens, e mais realizam mais tarefas de limpeza doméstica (50% vs. 44%), mas a responsabilidade pela alimentação e, em particular, pela logística doméstica, apresenta muito poucas diferenças (43% vs. 41% e 36% para ambos). Estes números estão em conformidade com um inquérito da ONU Mulheres de 2020, realizado em 47 países, no qual 56% das mulheres e 51% dos homens afirmaram estar a dedicar mais tempo ao trabalho não remunerado de prestação de cuidados.⁵⁹

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Uma proporção mais elevada de mães do que de pais referiu que o seu tempo dedicado ao cuidado aumentou durante a fase de confinamento, embora muitos pais (homens) tenham igualmente reportado mais trabalho de prestação de cuidados (Figura 8). Estes dados corroboram os inquéritos realizados durante os períodos de confinamento, que demonstraram que tanto mulheres como homens prestavam mais cuidados em casa – embora as mulheres tenham sido as mais afetadas pelo esforço de conciliação de responsabilidades como o trabalho remunerado, a supervisão dos trabalhos escolares das crianças, a gestão do agregado familiar e a prestação de cuidados a crianças pequenas e a familiares mais velhos. Com efeito, o facto de,

em muitos países, os pais (homens) passarem mais tempo em casa com as/os suas/seus companheiras/os e crianças – apesar de as mulheres continuarem a ser as principais responsáveis por cuidar – pode ser visto como um resultado positivo da pandemia, entre os muitos negativos. Falámos mais sobre este assunto no relatório sobre a *Situação da Paternidade no Mundo 2021*.⁶⁰ Por exemplo, em 47 países, entre 35 e 80% das mulheres afirmaram que o seu parceiro masculino tinha aumentado o tempo dedicado aos cuidados não remunerados durante a pandemia.⁶¹

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Em 10 dos países inquiridos, aqueles que enfrentaram dificuldades económicas mostraram estatisticamente mais stress, ansiedade e preocupação durante a pandemia (ver Figura 9, que inclui todas as pessoas inquiridas nestes 10 países, independentemente do género).

Tal corrobora outros estudos que demonstram que as pessoas com menos recursos ou que foram marginalizadas devido à sua raça, etnia, estrato socioeconómico ou outros fatores foram as que prestaram mais cuidados durante os confinamentos por COVID-19. Isso talvez não seja surpreendente quando muitos dos sistemas de apoio a crianças (educação, creche ou atividades extracurriculares) não estavam operacionais, aumentando, assim, a carga de cuidados sobre pais e mães. Por exemplo, dados de junho de 2020 da Oxfam e de Equimundo, nos EUA, revelaram que 57% de mulheres brancas afirmou que o seu trabalho doméstico e de cuidado diário tinha aumentado, em comparação com 71% de mulheres negras ou afro-americanas, 71% de mulheres latinas e 79% de mulheres asiáticas.⁶²

Estas tendências e exemplos mostram que a pandemia continua a afetar tanto o trabalho remunerado como o não

remunerado. Embora não seja o caso em todo o lado, há provas de que, em alguns países, os pais (homens) podem estar a prestar mais cuidados como resultado de o terem feito mais durante os confinamentos. Por exemplo, no Ruanda, uma avaliação do envolvimento masculino realizada pela *Save the Children US* concluiu que, embora a incidência de violência baseada no género e os riscos para a proteção das crianças tenham aumentado, a presença mais permanente dos homens em casa promoveu um ambiente em que estes sentiram que podiam “explorar com segurança” a paternidade e construir novas relações com os seus filhos e filhas. É muito cedo para dizer se estas mudanças vão

continuar, mas há um amplo reconhecimento de que a pandemia criou possibilidades para uma distribuição mais equitativa das responsabilidades parentais, particularmente nas áreas urbanas, criando condições que promovem a evolução de “práticas diárias em hábitos que, por sua vez, se convertem em novas normas sociais”.⁶³ O que não sabemos ainda é se se trata de uma transformação estrutural ou se é apenas temporária. Mas demonstra que, se os homens quiserem, podem estar igualmente envolvidos no trabalho de cuidar, bem como que a mentalidade e a regra continuam a ser que o trabalho de cuidar é uma questão feminina.

COVID-19, relações de género e cuidados não remunerados: A história que continua

- Em setembro de 2021, 26% das mulheres e 20% dos homens a nível mundial declararam ter perdido o emprego desde o início da pandemia.⁶⁴
- Em 2018, a Organização Internacional do Trabalho concluiu que 606 milhões de mulheres estavam fora da força de trabalho devido a compromissos de cuidados não remunerados, em comparação com 41 milhões de homens.⁶⁵ Prevê-se que a participação da força de trabalho feminina a nível mundial permaneça abaixo dos níveis pré-pandémicos em 169 países até ao final de 2022.⁶⁶
- Em setembro de 2022, as Nações Unidas referiram que: *“Em 2020, o encerramento de escolas e pré-escolas exigiu 672 mil milhões de horas adicionais de cuidados infantis não remunerados a nível mundial. Assumindo que a divisão de género no trabalho de cuidados permaneceu a mesma que antes da pandemia, as mulheres teriam suportado 512 mil milhões dessas horas.”*⁶⁷
- Em setembro de 2022, as Nações Unidas informaram que as mulheres representavam apenas 21% dos ganhos projetados com o emprego previstos entre 2019 e 2022, apesar de representarem 39% do emprego total em 2019.⁶⁸
- As mulheres jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos foram particularmente afetadas – menos 5 milhões de mulheres jovens estavam empregadas em 2022 em comparação com 2019.⁶⁹
- Em 2022, a paridade de género na força de trabalho era de 63%, o nível mais baixo desde o início dos relatórios em 2006.⁷⁰
- É igualmente importante recordar que, durante a pandemia, se assistiu a um aumento da violência dos homens contra as mulheres em casa, o que confirma a necessidade de promover a equidade dos cuidados após a COVID-19, redobrando simultaneamente os nossos esforços para pôr finalmente termo aos ciclos de violência.⁷¹

FIGURA 8 - Pais e mães que relatam ter aumentado as suas tarefas de cuidados durante os confinamentos por COVID-19

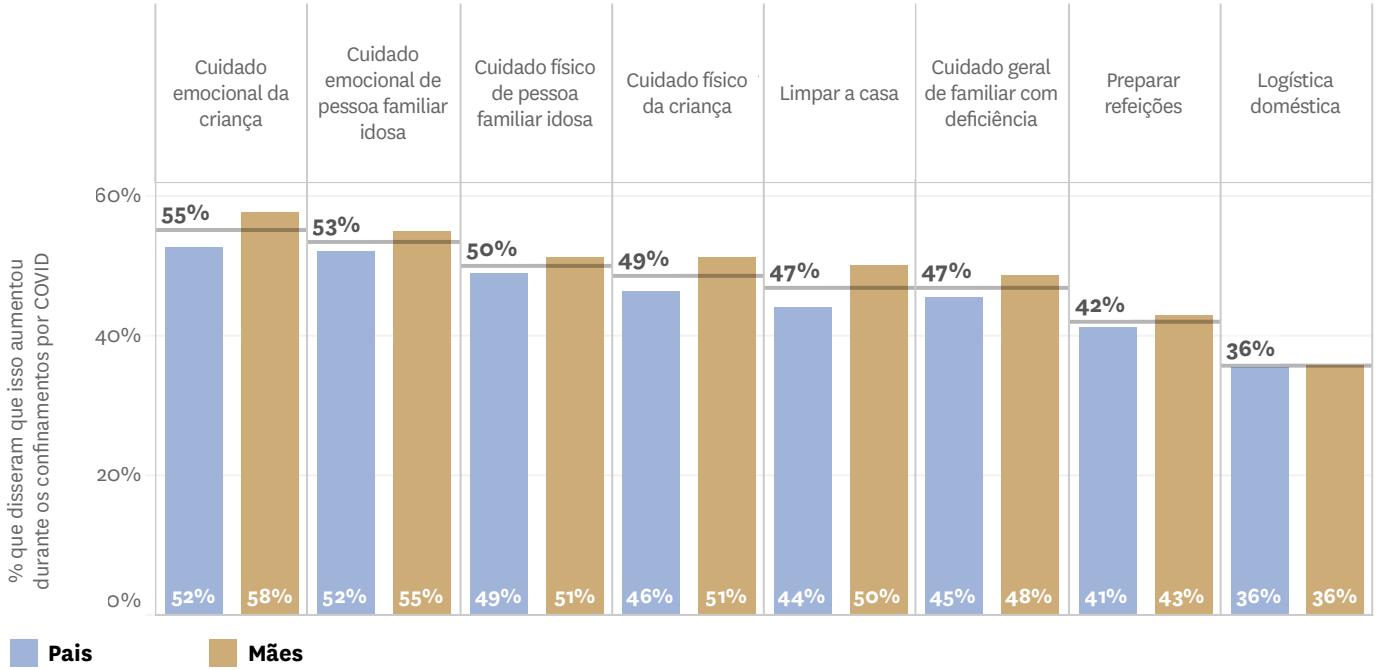
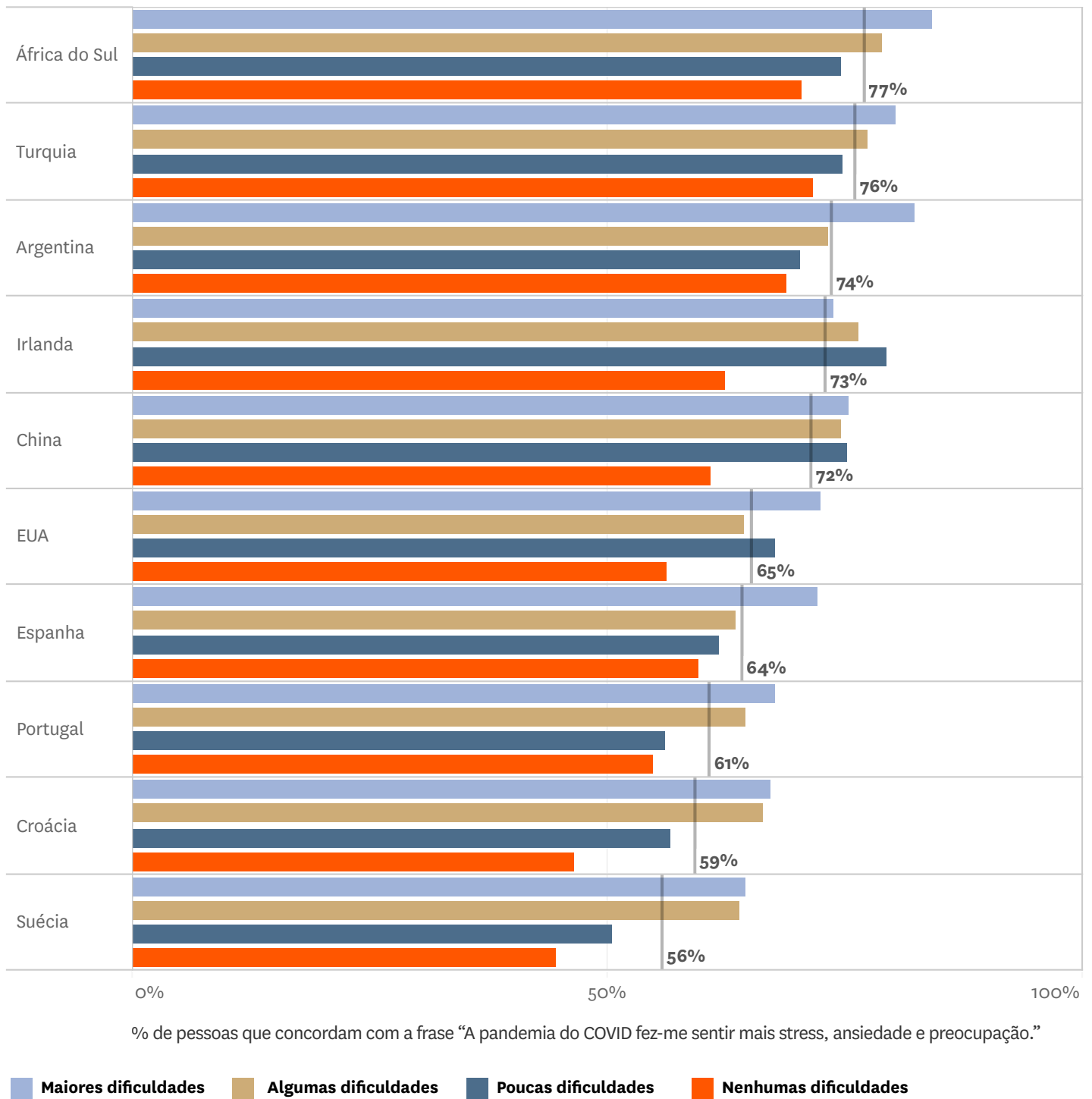


FIGURA 9 - Aumento do stress por país, por dificuldades económicas, por todas as pessoas inquiridas*



*NOTA: Esta figura apresenta apenas os países cujas diferenças entre os níveis de dificuldades eram estatisticamente significativas.

SECÇÃO

3

Mudança das normas de género sobre o cuidado



DESTAQUE 5

Normas de género: Importa o quanto homens (e mulheres) acreditam que o cuidado é trabalho de homem



“Embora nas novas gerações de jovens pais, especialmente com a introdução de cada vez mais pessoas a trabalhar a partir de casa, os cuidados por pais (homens) tenham aumentado, ainda existe a crença de que a principal tarefa de criar e cuidar de todos os aspetos da vida da criança é da mãe.”

– Plamena Nikolova: Diretora das Políticas da Criança, Rede Nacional para Crianças, Bulgária, parceira de MenCare⁷²

Ainda não existe nenhum país no mundo onde mulheres e homens partilhem os cuidados de forma igual. A menos que a prestação de cuidados seja integrada na forma como todos nos relacionamos com o mundo e numa abordagem transformadora dos homens e das masculinidades, o trabalho de cuidado será, por si só, insuficiente para provocar a mudança nas nossas sociedades que desejamos ver.

As pessoas inquiridas foram questionadas sobre as normas de género que moldam e sustentam a forma como cuidamos e a quantidade de cuidados que prestamos (Figura 10). Estas incluíam:

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

A maioria das pessoas inquiridas acredita que as mulheres podem ser simultaneamente líderes e cuidadoras. 61% dos homens e 65% das mulheres discordaram da afirmação: “Mulheres que participam na política ou em posições de liderança não podem ser também boas esposas e mães”. Em geral, mais mulheres do que homens discordaram, mas as mulheres de muitos países também defendem estas opiniões não equitativas.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

A maioria das mulheres e dos homens não concorda que a prestação de cuidados seja uma responsabilidade exclusiva da mãe. 32% dos homens e 27% das mulheres afirmam que “mudar fraldas, dar banho e alimentar as crianças são responsabilidades da mãe”, o que sugere que a maioria acredita que a prestação de cuidados é uma responsabilidade tanto dos homens como das mulheres. A concordância com esta afirmação varia de país para país, com percentagens mais baixas de discordância na Índia, Turquia e Líbano, mas o facto de os valores globais serem baixos pode ser uma indicação de mudança da norma.

Em todas estas questões sobre normas de género, a percentagem de pessoas inquiridas que discordam de normas prejudiciais é de, pelo menos, 39%, sublinhando que há margem para otimismo quanto ao facto de as normas estarem a mudar, ainda que lentamente. Isso é confirmado por outras pesquisas: por exemplo, um estudo realizado em 34 países constatou que, em quase todos os países, a maioria das mulheres e dos homens afirma que um casamento em que tanto o marido quanto a mulher têm empregos e cuidam da casa é mais satisfatório do que um casamento em que o marido sustenta a família e a mulher cuida da casa e dos filhos.⁷³ O Inquérito Internacional sobre Homens e Igualdade de Género (IMAGES) do Equimundo, realizado em 32 países, conclui que o tradicionalismo de género está, infelizmente, bem vivo (ainda mais entre os homens mais jovens), incluindo o apoio à manutenção de papéis de género desiguais e pouco equitativos, ao controlo pelos homens da tomada de decisões e à justificação da violência contra as mulheres. Em alguns locais, as mulheres também defendem algumas destas ideias, embora as mulheres mais jovens apresentem menor probabilidade de concordar com estas normas do que as mulheres mais velhas.⁷⁴

De um modo geral, é pouco claro se existe um arco geracional em direção a normas mais equitativas em termos de género. Alguns estudos concluíram que é esse o caso. Na Lituânia, 71% das pessoas com menos de 30 anos dizem preferir um casamento igualitário, em comparação com 43% das pessoas com mais de 50 anos. Nos EUA, Canadá, Itália, Reino Unido, República Checa, Polónia, Eslováquia, Austrália, Coreia do Sul, Líbano, Tunísia, Argentina, Brasil e México, as diferenças entre os grupos mais velhos e os mais jovens eram superiores a 10%.⁷⁵ No entanto, o estudo global IMAGES também demonstra que a mudança de normas não é simplesmente uma mudança geracional inevitável – nos casos em que existem dados disponíveis, as atitudes dos homens seguem um padrão curvo,

em que os homens mais velhos e os mais novos têm opiniões mais restritivas do que os que têm 30 e poucos anos.⁷⁶

De um modo geral, os dados do nosso novo inquérito e de outros estudos sugerem que as normas de género estão

a mudar, embora lentamente em alguns países e com grandes variações por país, idade e outros fatores. Apoiar estas mudanças tanto nas mulheres como nos homens leva tempo, mas é um passo necessário para alcançar a igualdade de cuidados.

FIGURA 10a - Discordância de homens e mulheres relativamente à afirmação da norma “As mulheres que participam na política não podem ser boas esposas ou mães”, por país

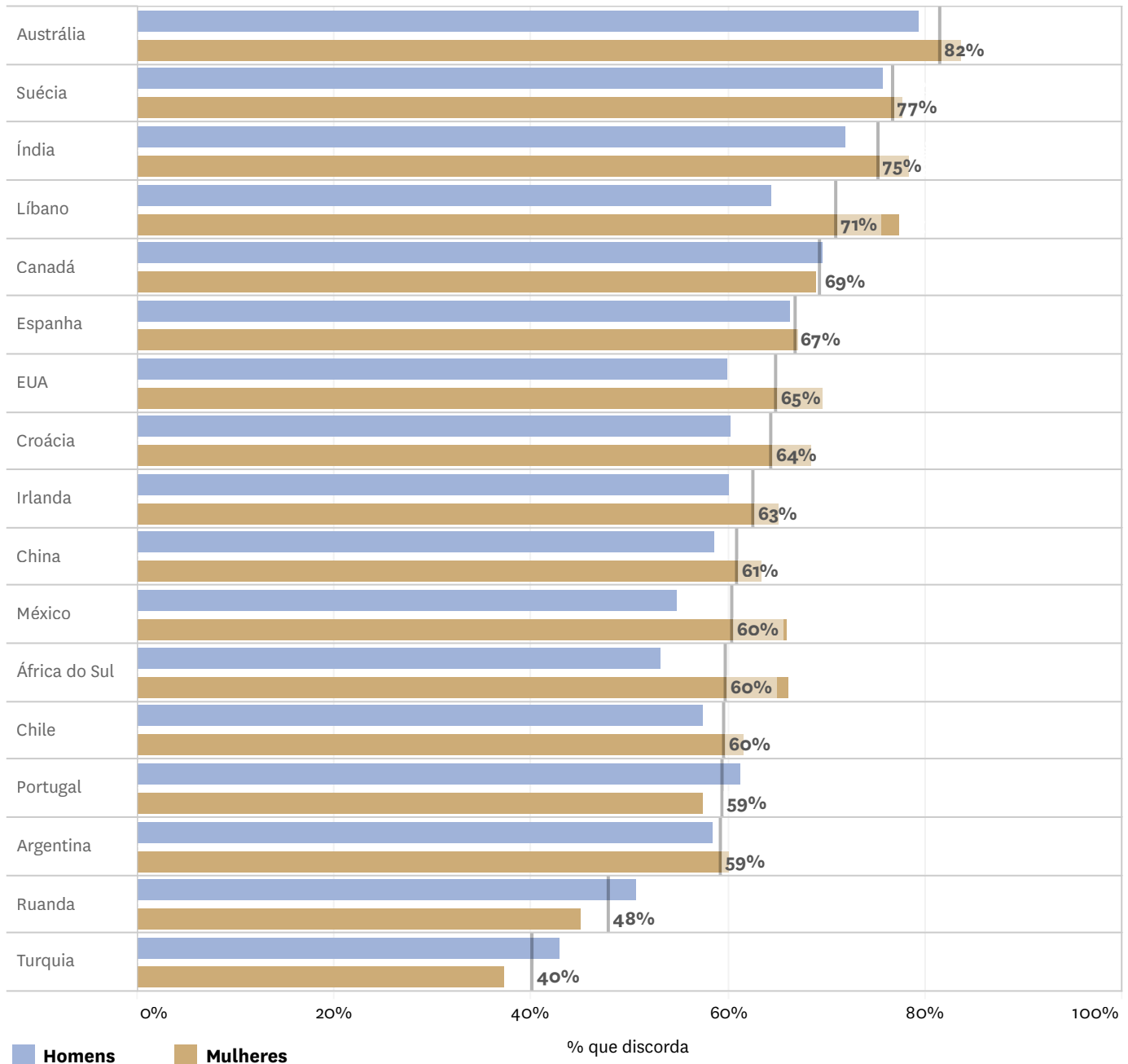
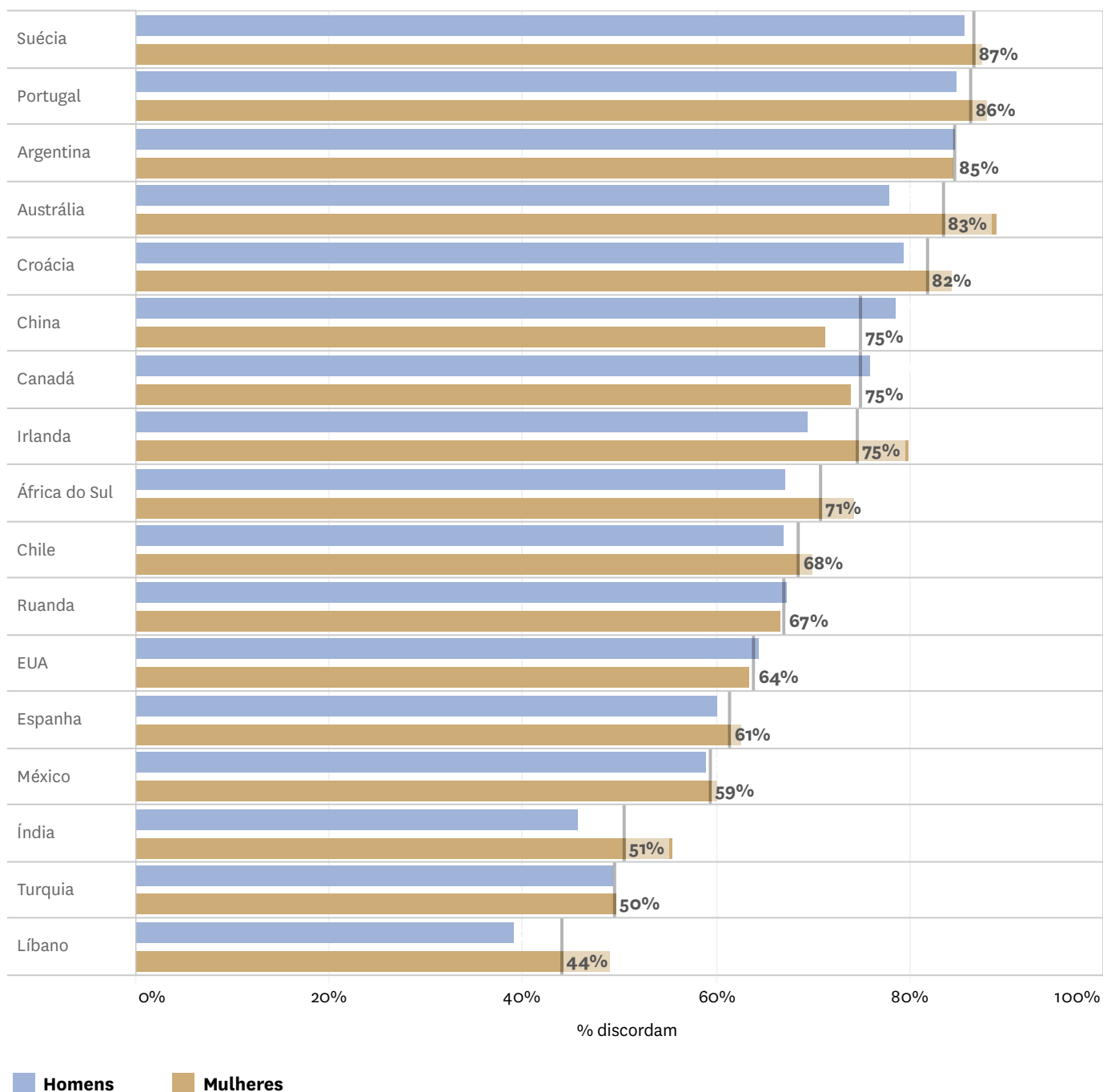


FIGURA 10b - Discordância de homens e mulheres em relação à afirmação da norma “Mudar fraldas, dar banho aos filhos e alimentar os filhos são da responsabilidade da mãe”, por país



DESTAQUE 6

**A mutabilidade da infância masculina:
Pais e mães acreditam que tanto
os filhos como as filhas devem ser
ensinados/as a prestar cuidados**



“Enquanto rapazes, fomos mantidos à distância do carinho e da ternura, as mesmas qualidades que queremos oferecer aos nossos filhos.”

– Eric Marsh Sr., *The Fathering Circle*, EUA⁷⁷

Pesquisas realizadas pelo Equimundo e muitos outros afirmam que as diferenças entre os gêneros no que diz respeito aos cuidados não remunerados começam na primeira infância. As raparigas normalmente fazem, e sentem-se obrigadas a fazer, mais trabalho de cuidados em casa (quase sempre não remunerado), enquanto os rapazes geralmente fazem mais tarefas fora de casa (por vezes pagas) ou têm mais tempo livre. Ainda não foram realizados estudos sobre a forma como isto se aplica às crianças não-binárias.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

A maioria dos homens e das mulheres – mais de 80% na maioria dos países – discordou que “os rapazes não devem ser ensinados a coser, cozinhar, limpar ou cuidar de irmãos”, o que significa que concordam que os rapazes também devem ser incentivados a realizar atividades de cuidado (Figura 11). Na Turquia, 52% dos homens e 41% das mulheres discordaram, e na Índia, 58% dos homens e 79% das mulheres discordaram.

Outras perguntas revelaram as formas como os rapazes são socializados para acreditarem que são eles que mandam em casa e que não devem mostrar os seus sentimentos.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Na segunda afirmação sobre normas, “Um homem deve ter a palavra final em todas as decisões no agregado familiar”, entre 66% e 96% dos homens e mulheres discordaram (Figura 11). Apenas na África do Sul (59%), nos EUA (56%), no Líbano (48%) e na Índia (47%) é que percentagens mais reduzidas de homens discordaram, e as percentagens de mulheres nesses países que discordaram foram mais elevadas, entre 70% e 84%.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Na terceira afirmação, “Os homens não devem ser demasiado rápidos a dizer aos outros que se preocupam com eles”, os países variaram consideravelmente na sua taxa de discordância, desde pontuações elevadas na Argentina, tanto para mulheres como para homens (89% e 83%, respetivamente), até pontuações

baixas no Líbano (32% para os homens e 44% para as mulheres). **Na maioria dos países, estas pontuações foram mais baixas do que as das outras duas afirmações, o que mostra que a norma de que os homens não demonstram emoções ainda está muito enraizada.**

A pesquisa de Equimundo tem afirmado que duas vias fundamentais para quebrar o binário de género na infância são: 1) que homens e pais (homens) façam a sua parte do trabalho de cuidado, e 2) que os rapazes sejam ensinados a cuidar. As conclusões do IMAGES em 32 países mostram que esta transformação se mantém ao longo das gerações.⁷⁸ O que se pode fazer, então, para expor os rapazes ao trabalho de cuidar desde cedo? Iniciativas como a *Global Boyhood Initiative* – que trabalha na América Latina, na América do Norte e na Europa para envolver rapazes dos 4 aos 13 anos em visões saudáveis e equitativas de masculinidade – levam estes debates para as escolas, onde rapazes e raparigas refletem de forma crítica sobre as normas de género, incluindo quem presta o cuidado.⁷⁹

Outra iniciativa internacional – *Roots of Empathy* – trabalha em vários países levando bebés para as salas de aula, onde rapazes e raparigas interagem, observam e refletem sobre a forma como as crianças crescem e se desenvolvem e, nesse processo, aprendem o que são cuidados – para rapazes e raparigas. Na Índia, o programa Gender Lab Boys trabalha de forma semelhante em escolas para envolver os rapazes em debates sobre as desigualdades de género, incluindo as desigualdades em matéria de cuidado, e encorajá-los a assumir uma maior parte do trabalho de cuidados. A *campanha BraveMen*, no Bangladesh, incentiva os rapazes a fazerem mais tarefas domésticas e inclui um diário no qual os rapazes anotam as formas desiguais, em termos de género, pelas quais as tarefas domésticas são realizadas.

Estes programas apontam para o tipo de programação deliberada que precisa de ser integrada nas escolas, e nas interações entre pais/mães e os seus filhos e filhas, para colocar as crianças numa trajetória ao longo da vida no sentido da prestação de cuidados.

FIGURA 11 - Discordância de homens e mulheres relativamente às afirmações sobre as normas, por país

O homem deve ter a última palavra em todas as decisões em sua casa (% discordam)		Os homens não devem ser demasiado rápidos a dizer a outros/as que se preocupam com eles/as (% discordam)		Os rapazes não devem ser ensinados a coser, cozinhar, limpar, ou cuidar dos seus/suas irmãos/irmãs (% discordam)				
	Homens	Mulheres		Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
Argentina	85%	94%	Argentina	83%	89%	Ruanda	93%	94%
Suécia	85%	92%	Austrália	71%	87%	Suécia	89%	95%
Croácia	78%	96%	Portugal	76%	79%	África do Sul	85%	90%
Portugal	81%	91%	Suécia	73%	70%	Croácia	83%	92%
Espanha	80%	88%	Canadá	68%	74%	Portugal	83%	89%
Austrália	76%	90%	Irlanda	67%	73%	Austrália	83%	89%
Chile	77%	90%	África do Sul	62%	64%	China	86%	84%
Irlanda	71%	88%	Croácia	58%	61%	Argentina	85%	85%
China	77%	82%	EUA	56%	63%	Líbano	80%	84%
Canadá	76%	83%	Chile	56%	59%	Canadá	76%	83%
México	70%	85%	Espanha	59%	54%	EUA	77%	80%
Turquia	66%	85%	Turquia	51%	64%	Chile	76%	78%
Ruanda	72%	67%	China	45%	65%	Irlanda	70%	81%
África do Sul	59%	84%	Ruanda	50%	44%	México	70%	81%
EUA	56%	77%	Índia	47%	55%	Espanha	67%	81%
Líbano	48%	72%	Líbano	32%	44%	Índia	58%	79%
Índia	47%	70%	México	não foi perguntado neste país		Turquia	52%	41%

DESTAQUE 7

**A alegria de
cuidar de filhos/
as: Pais e mães
afirmam que
esta é uma das
dimensões mais
agradáveis das
suas vidas**



“Sempre dependi com a minha mulher para educar e ensinar os meus filhos. Eu era a pessoa que eles tinham... Agora tenho uma relação mais próxima com eles. Eles correm para mim quando chego a casa. Vejo que os meus filhos se sentem mais felizes - e eu também quase deixei de fumar.”

– Salim, pai refugiado sírio e participante num programa da Save the Children US no Iraque⁸⁰

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Nove em cada 10 pais e mães afirmam que cuidar dos/as filhos/as é uma das dimensões mais agradáveis das suas vidas. O envolvimento positivo dos pais (homens) com os seus filhos e filhas reveste um impacto significativo num vasto leque de resultados para as crianças e para os pais e mães, e é fundamental para avançar rumo à igualdade de género.⁸¹ **De um modo geral, controlando as diferenças de país, idade, sexo e dificuldades económicas, concluímos que quando homens e mulheres estão satisfeitos com o seu envolvimento na prestação de cuidados, têm 1,5 vezes mais probabilidades de sentir gratidão e 1,5 vezes mais probabilidades de sentir que são a pessoa que sempre quiseram ser.** Uma partilha mais equitativa das responsabilidades domésticas e de cuidados infantis contribui para que as mulheres integrem a força de trabalho remunerada, melhora o desenvolvimento cognitivo e os resultados académicos das crianças, dá sentido e satisfação à vida de homens e mulheres e pode conduzir à redução do stress, especialmente para as mães, bem como à melhoria das relações entre parceiros e cônjuges.

O facto de os pais – e os homens em geral – dizerem que estão a prestar mais cuidados é um bom sinal. Os homens também são seres emocionais que, muitas vezes, querem estar envolvidos na prestação de cuidados. No entanto, continuam a existir normas muito fortes sobre a forma como os homens e os rapazes devem ser, e essas normas são uma das principais causas da falta de envolvimento dos homens e da perpetuação da desigualdade de género na prestação de cuidados. Se atuarmos sobre elas, tais normas podem igualmente ser uma força motriz essencial para reduzir as disparidades em termos de igualdade na prestação de cuidados, uma vez que as mães inquiridas neste estudo continuam a dizer que prestam, em média, mais 98 minutos diários do que os pais em cuidados físicos e emocionais aos seus filhos e filhas, mesmo que alguns homens estejam individualmente a prestar a mesma quantidade de cuidados.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Em média, as mães reportaram 3,4 horas de cuidados emocionais e 3,7 horas de cuidados físicos por dia para o/a filho/a mais novo/a. Os pais referiram 2,7 horas e 2,8 horas, respetivamente. Outros estudos afirmam que os pais (homens) se ocupam frequentemente das partes divertidas dos cuidados infantis (como brincar com os/as filhos/as), enquanto, por exemplo, é menos frequente dar-lhes banho e limpá-los/as. Dito isto, a investigação também é clara quanto ao facto de os pais, os prestadores de cuidados masculinos e todos os prestadores de cuidados apoiarem o desenvolvimento das crianças através do envolvimento em brincadeiras. O objetivo não é que os pais (homens) brinquem menos, mas sim que sejam encorajados a prestar todo o tipo de cuidados. Mas, por vezes, tal é difícil quando os constrangimentos económicos de sustentar a família ocupam muito do tempo disponível.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

As pessoas inquiridas que declararam ter sido quem mais prestou cuidados foram também quem apresentou maior probabilidade de fazer grandes sacrifícios no trabalho para priorizar gozar a licença e dedicar tempo para cuidar dos/as filhos/as (Figura 12). A maioria das pessoas que prestam mais cuidados físicos e emocionais diários aos/as filhos/as afirma estar disposta a aceitar uma redução salarial ou a mudar de emprego para obter uma melhor licença parental, ou mesmo a tirar uma licença sem vencimento para ter mais tempo para cuidar.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Do mesmo modo, elevadas percentagens de mães e pais afirmam que “vale a pena abdicar de algumas oportunidades de carreira para cuidar dos/as filhos/as” (Figura 13). Na maioria dos países, mais de metade das mães e pais concordaram com esta afirmação e, nalguns, a percentagem foi superior a 75%. Só num pequeno número de

países é que os números são inferiores a 50%. Curiosamente, em Portugal, nos EUA, no Líbano, na África do Sul, em Espanha e no México, uma percentagem mais elevada de pais do que de mães concordou com esta afirmação. O estrato socioeconómico não pode ser ignorado neste caso – aqueles que têm capacidade de pagar por cuidados infantis em casa são provavelmente menos propensos a desistir das suas carreiras.

No entanto, importa pensar quem é que, de facto, abdica das oportunidades de emprego. Em Espanha, o Instituto Nacional de Estatística considera que o facto de ter filhos/as não afeta o emprego atual para 85% dos homens, enquanto que para as mulheres essa percentagem é de apenas 65%.⁸²

Da mesma forma, 17% das mulheres que trabalham a tempo parcial referem que a principal razão é cuidar de filhos/as e/ou pessoas idosas. No entanto, esta é a principal razão para apenas 4% dos homens.⁸³

A quantidade de cuidados que as mulheres prestam em comparação com os homens é um dos fatores que mantém as disparidades de género no trabalho remunerado. Um maior número de pais (homens) a prestar cuidados e mais e melhores estruturas de cuidado a crianças, bem como uma série de outras alterações de políticas públicas necessárias, podem ajudar a reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. É altura de tornar isto possível.

A penalização da maternidade e o bónus da paternidade

“Uma mulher de 18 anos que entre hoje no mercado de trabalho não verá a igualdade salarial durante a sua vida ativa. Ao ritmo a que as disparidades salariais entre homens e mulheres estão a diminuir, serão necessários mais de 50 anos para alcançar a paridade salarial entre homens e mulheres.”

– Larice Stielow, economista sénior da PwC UK⁸⁴

- Em seis países da OCDE, os rendimentos das mulheres na década seguinte ao nascimento do seu/ sua primeiro/a filho/a eram até 61% inferiores aos dos homens.⁸⁵
- Em 25 países europeus, a penalização da maternidade foi responsável por 60% das disparidades salariais entre homens e mulheres. Os outros fatores – normas sociais, estereótipos de género e discriminação – representam os restantes 40%.⁸⁶
- A penalização da maternidade pode atravessar gerações de mulheres. Um estudo realizado em 2019

na Dinamarca revelou que as mulheres cujas mães trabalhavam significativamente menos horas do que os pais também ganhavam menos depois de terem filhos, em comparação com as mulheres cujas mães e pais trabalhavam horas semelhantes.⁸⁷

- Em Espanha, 21% das mulheres – contra apenas 3% dos homens – tiveram de reduzir o número de horas de trabalho para cuidar dos/as filhos/as,⁸⁸ e a taxa de emprego de mulheres com filhos/as (70%) é inferior à de mulheres sem filhos/as (75%), ao passo que o inverso se verifica com os homens (90% com filhos/as contra 84% sem filhos/as).⁸⁹
- Por outro lado, os pais (homens) podem efetivamente estar a beneficiar de um “bónus de paternidade”. Por exemplo, um estudo do *Trades Union Congress*, no Reino Unido, concluiu que os pais (homens) empregados a tempo inteiro ganhavam 21% mais do que os homens que não tinham filhos/as aos 42 anos.⁹⁰

FIGURA 12 - Relação entre cuidar dos/as filhos/as e potenciais sacrifícios profissionais

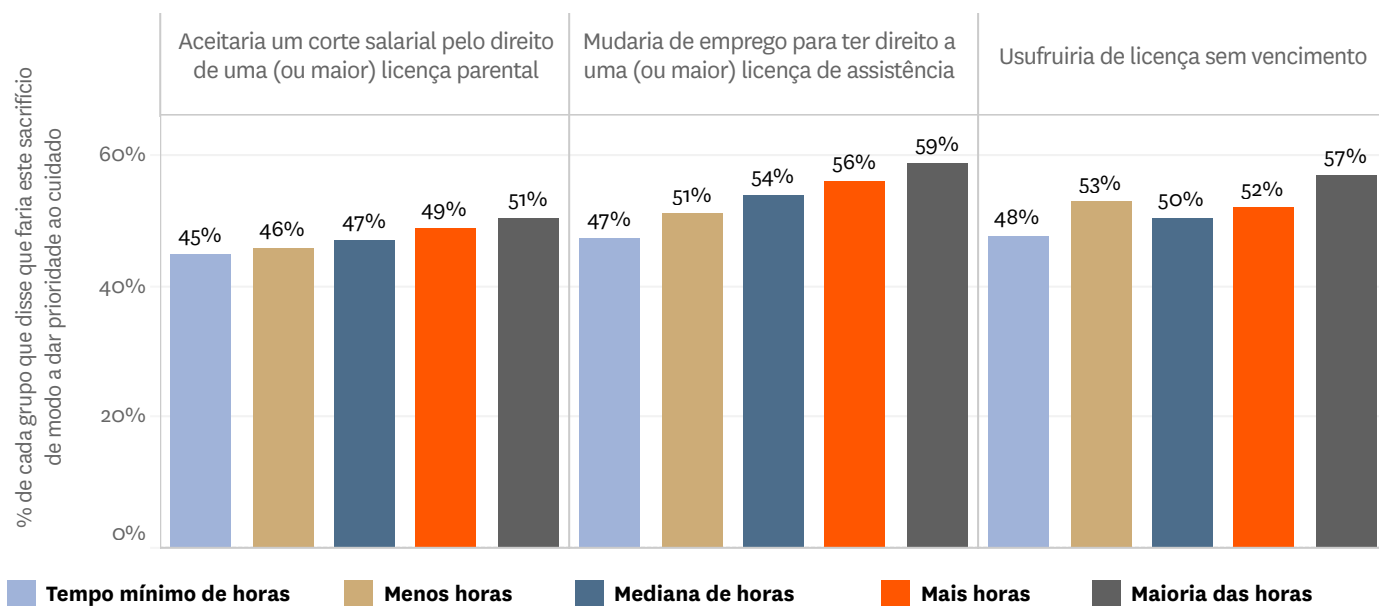
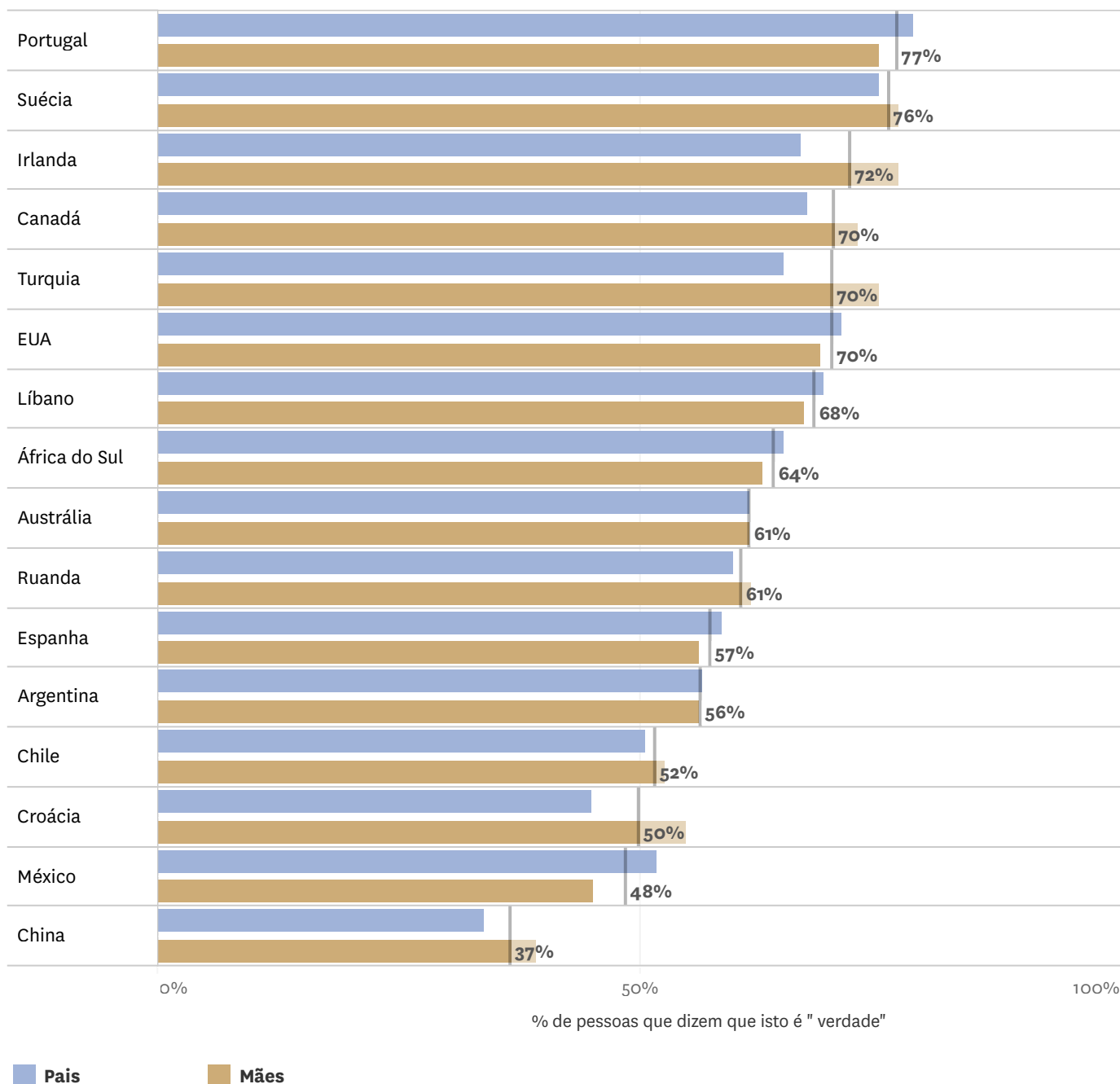


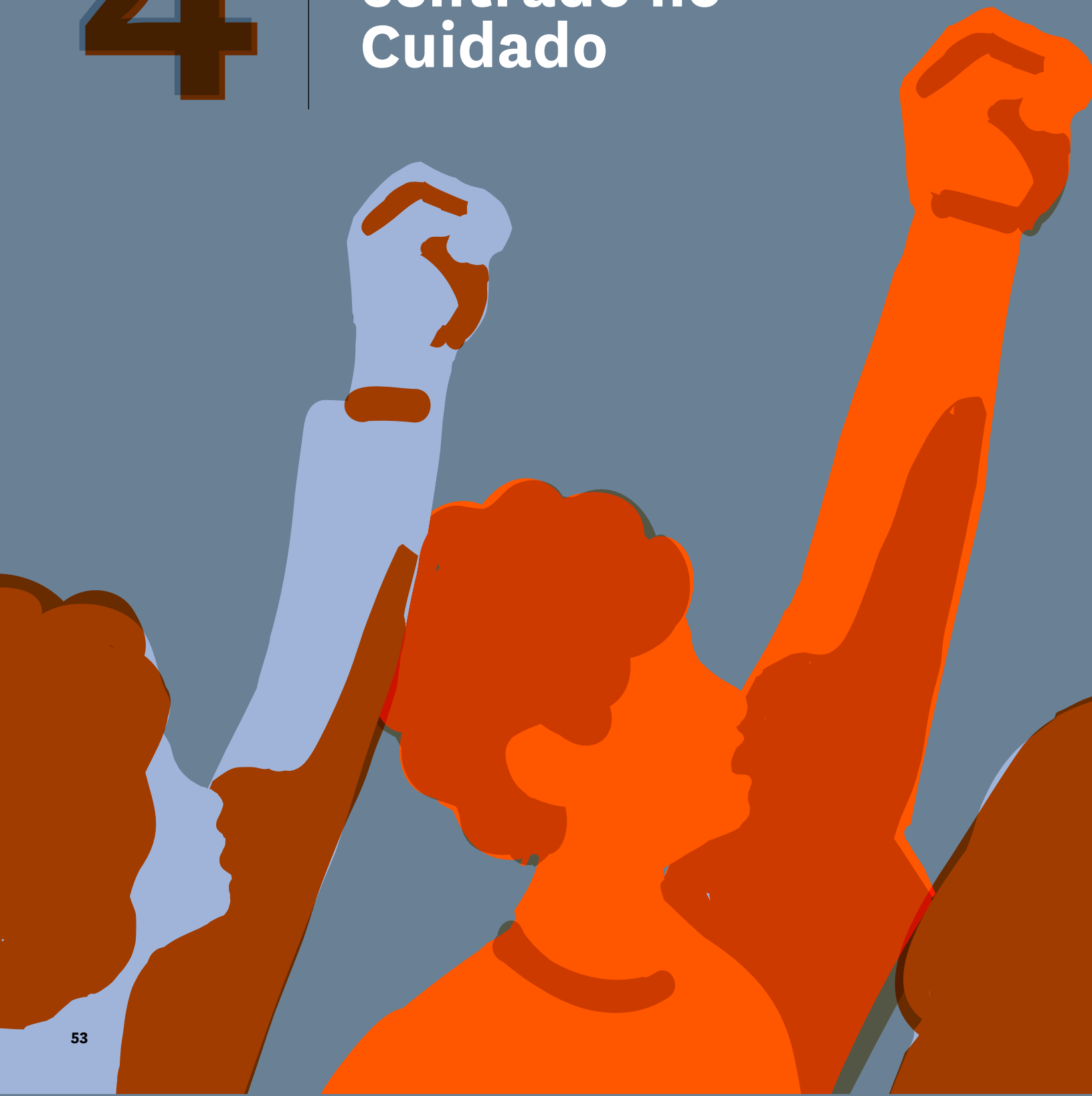
FIGURA 13 - Percentagem de mães e pais que afirmaram que “vale a pena renunciar a algumas oportunidades de carreira para cuidar dos meus filhos”, por país oportunidades profissionais”, por país



SECÇÃO

4

Construir um mundo centrado no Cuidado



DESTAQUE 8

**É estrutural: Mulheres e os homens
não podem fazer tudo sozinhos**



“Os sistemas abrangentes de cuidado reconhecem, redistribuem e reduzem o trabalho de cuidado não remunerado e aceleram o ritmo em direção ao bem-estar das sociedades, à criação de empregos de qualidade e a uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como à concretização da igualdade de género, ao mesmo tempo que geram receitas para o Estado através dos impostos. Este é o poder transformador da economia do cuidado.”

– Belen Sanz, Representante da ONU Mulheres México⁹¹

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Embora a maioria dos pais e mães (63%) diga que tem acesso a algum tipo de apoio, quase um em cada cinco (17%) diz que não tem nenhum. Quando lhes foi perguntado por que razão não dispõem de todo o apoio de que necessitam, **os custos e a falta de cuidados a preços acessíveis foram os fatores mais apontados tanto por mães como por pais** (Figura 14).

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Para além da/o outra/o responsável parental, os avós e outros membros da família são importantes fontes de apoio para 28% e 21% dos pais e mães, respetivamente. Reduzidas percentagens de pais e mães afirmam recorrer a creches, infantários, empregados/as domésticos/as ou amas, talvez devido ao contexto socioeconómico das pessoas inquiridas em alguns países.

Parceiro/a fica em casa:	25% de pais e mães (14% das mães dizem isto, 33% dos pais)
Avós	28% de pais e mães
Outros membros da família	21% de pais e mães
Creche	21% de pais e mães
Empregada/o Doméstica/o	7% de pais e mães ^{vii}
Ama/babysitter	6% de pais e mães

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Mães e pais que afirmam ter pouco ou nenhum apoio são mais suscetíveis de considerar que cuidar dos/as filhos/as é mais cansativo do que agradável (Figura 15).

Tal varia entre 16% dos que não têm apoio na Croácia e 58% dos que não têm apoio na Turquia. Globalmente, 29% dos pais e 32% das mães afirmam que cuidar dos/as filhos/as é mais cansativo do que agradável. A maior parte das pessoas inquiridas que tinham pouco ou nenhum apoio pertencia a famílias com baixos rendimentos.

Em oito países (Portugal, Espanha, Turquia, China, México, Suécia, Chile e Croácia), os homens que enfrentaram maiores dificuldades económicas afirmaram que cuidar é mais cansativo do que agradável. No caso das mulheres, tal só se verificou na Croácia e na Suécia. Entre os fatores que podem contribuir para esta situação contam-se a falta de apoio governamental ou de outro tipo, empregos precários, stress, sentimento de fracasso enquanto provedores, mais horas de trabalho ou mais do que um emprego e a impossibilidade de externalizar os cuidados.

A oferta de cuidados infantis varia enormemente de país para país e a maioria dos governos de todo o mundo não dá prioridade aos cuidados infantis ou, de facto, à educação e aos cuidados na primeira infância. Um relatório do Instituto de Desenvolvimento Ultramarino do Reino Unido, de 2016 – antes de a pandemia ter tornado os cuidados infantis ainda mais inacessíveis para muitas pessoas – referia: “O mundo está a enfrentar uma crise oculta nos cuidados infantis. Essa crise está a deixar milhões de crianças sem o apoio de que necessitam, com consequências nefastas para o seu futuro. Está também a ter graves impactos em três gerações de mulheres – nas mães, avós e filhas. Há uma necessidade urgente de resolver a crise mundial de cuidado para melhorar as vidas tanto das mulheres e como das crianças e fazer crescer as economias.”⁹²

vii Os dados da Índia reportam-se predominantemente a agregados familiares de baixos rendimentos que, presumivelmente não têm oportunidade de contratar prestadores/as externos/as de cuidados.

Como refere o Banco Mundial, “a expansão de estruturas de cuidado a crianças com qualidade pode revestir impactos multigeracionais, promovendo a equidade e melhorando o emprego e a produtividade das mulheres, o desenvolvimento das crianças, o bem-estar das famílias, a produtividade das empresas e o desenvolvimento económico global”.⁹³ O facto de os custos dos cuidados infantis estarem a ultrapassar o crescimento dos rendimentos em muitos países significa que as mulheres apresentam ainda maiores probabilidades de abandonar a força de trabalho. Quando as famílias se veem confrontadas com escolhas em tempos de *stress* económico, tomam frequentemente decisões económicas que reforçam a ideia de que cuidar é trabalho das mulheres e a geração de rendimentos é trabalho dos homens. Muitas vezes, utiliza-se a expressão “equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar”, mas isso coloca o ónus da sua resolução no indivíduo ou no casal. Além disso, em muitos contextos, as normas sociais (incluindo o estigma no local de trabalho) e escassas políticas de apoio podem minar e excluir os homens que escolhem ou querem prestar cuidados.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Das 4.000 pessoas inquiridas que afirmam não ter todo o

apoio de que necessitam para cuidar das crianças, o custo e a falta de estruturas de públicas de cuidados infantis estão no topo da lista, tanto para mães como para pais. À medida que o mundo recupera da pandemia e entra noutras crises, investir em cuidado, na igualdade de cuidados e em serviços de cuidado a crianças é vital não só para apoiar crianças e famílias, mas também para o desenvolvimento económico e a igualdade de género.⁹⁴

Há aqui um outro elemento fundamental: a maioria das pessoas que prestam serviços de cuidado a crianças são mulheres, que tendem a ser muito mal pagas – uma vez mais, porque o seu trabalho não é valorizado. Um relatório da Oxfam refere que: “Empregadas domésticas, em particular, são frequentemente mulheres de países com baixos rendimentos e de grupos marginalizados que prestam serviços de cuidado a famílias com rendimentos mais elevados em países mais ricos. Baseada em assimetrias de poder, esta situação criou “redes globais de cuidados”, em que o cuidado é transferido de famílias com rendimentos elevados em países mais ricos para mulheres com baixos rendimentos de países mais pobres. É aqui que a noção de trabalho de cuidado sub-remunerado é tão importante.”⁹⁵

A primeira infância e os cuidados infantis

- Apenas 57 dos 178 países dispõem de uma provisão legal de programas de desenvolvimento educativo na primeira infância para crianças dos 0 aos 2 anos.⁹⁶
- Tendo em conta outros fatores, isto significa que apenas um em cada 10 potenciais pais ou mães em todo o mundo dispõe de estruturas de cuidados infantis gratuitas ou a preços acessíveis.⁹⁷
- Mais de 40% das crianças, ou seja, cerca de 350 milhões de crianças com idade inferior à do ensino primário, precisam de cuidados infantis, mas não têm acesso a eles.⁹⁸
- O desafio dos cuidados infantis afeta de forma desproporcionada as famílias dos países de baixos e médios rendimentos, onde uma criança tem quase cinco vezes menos probabilidades de ter acesso a cuidados infantis do que uma criança que viva num país de rendimento elevado.⁹⁹
- Estima-se que sejam necessários 43 milhões de novos empregos em estruturas de cuidados infantis para colmatar as atuais lacunas de acesso.¹⁰⁰ Muitas das pessoas que atualmente desempenham essas funções são mulheres pertencentes a comunidades sub-representadas.¹⁰¹
- Estima-se que 90% dos/as trabalhadores/as de serviços domésticos não têm acesso a segurança social (por exemplo, proteção e benefícios na maternidade).¹⁰²

FIGURA 14 - Porque é que alguns pais e mães dizem que não têm todo o apoio ao cuidado de que necessitam, por pais e mães

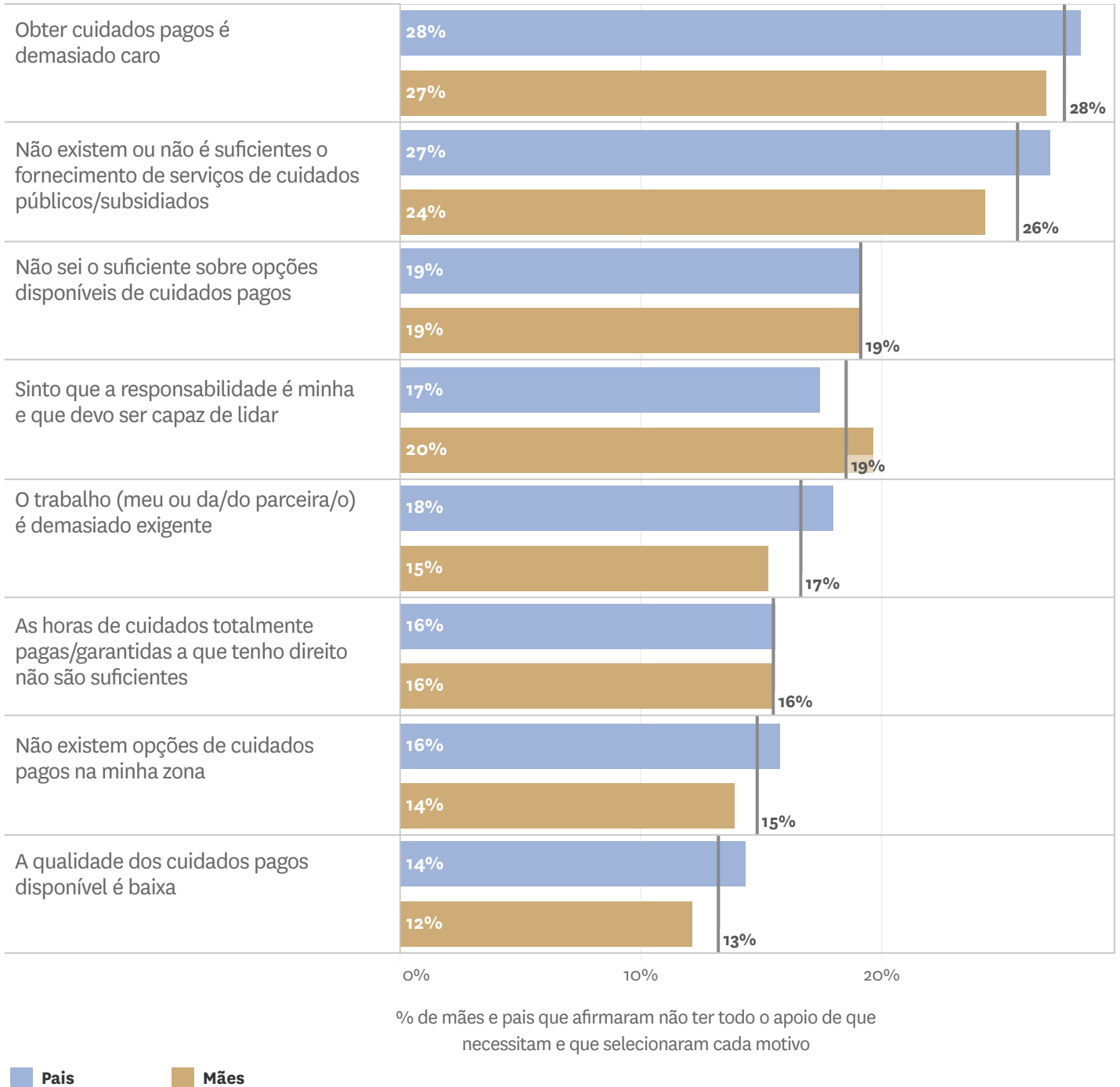
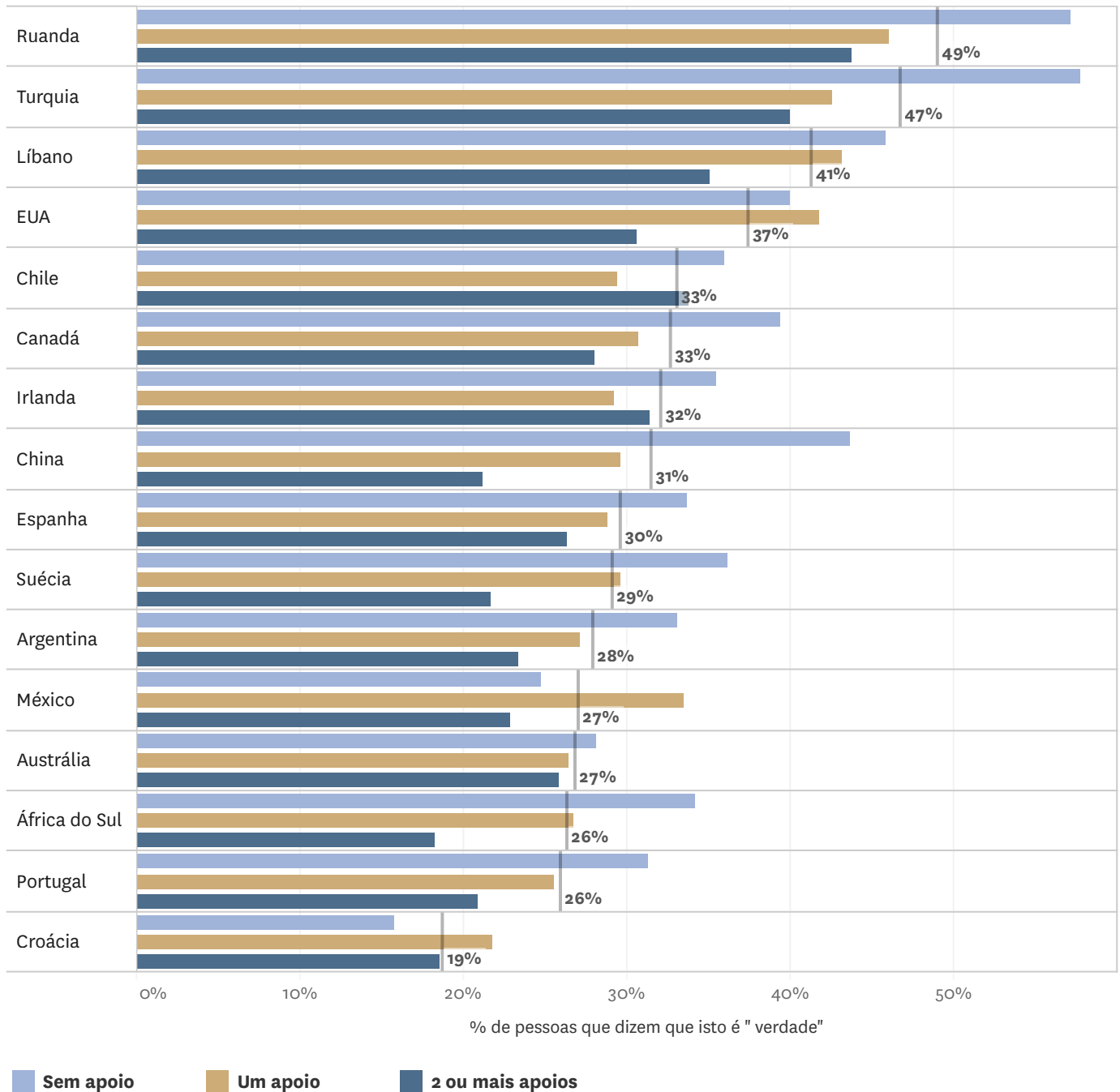


FIGURA 15 - “Cuidar dos/as meus/minhas filhos/as é mais cansativo do que agradável”, por país e número de apoios ao cuidado



DESTAQUE 9

A necessidade urgente de mudar as políticas: Está na altura de mais homens serem aliados



“Envolver os homens na prestação de cuidados permite-nos reconfigurar masculinidades, construir paternidades afetivas, lares livres de violência e sociedades mais equitativas.”

– Marco Rojas, Conselheiro Nacional para a Primeira Infância, *Plan International Ecuador*, Entidade Parceira de MenCare.¹⁰³

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Mais de metade tanto das mães como dos pais afirmam que o ativismo político em prol de políticas de licenças para prestação de cuidados é importante para si (Figura 16). Esta percentagem variou entre 57% dos pais e 66% das mães na Índia e 92% dos pais e 96% das mães no Ruanda. A Suécia registou um valor mais baixo do que a maioria, possivelmente porque já dispõe de políticas de cuidado adequadas em vigor.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

As mulheres apresentam mais probabilidades do que os homens de dar prioridade às políticas de cuidado, bem como às políticas de cuidados de saúde e de igualdade de género. O custo de vida está no topo da lista de preocupações de muitas pessoas – incluindo mais mulheres (58%) do que homens (53%) (Figura 17). Os dados sobre as outras prioridades das pessoas são semelhantes aos apurados noutros estudos – ainda que maioritariamente no Norte Global – que mostram que mulheres e homens podem priorizar diferentes áreas políticas, com as mulheres a tenderem a liderar as questões relativas ao cuidado, enquanto os homens estão mais preocupados com a corrupção ou as despesas militares. No entanto, as áreas prioritárias podem estar mais divididas por raça e partido político em alguns países (por exemplo, nos EUA):¹⁰⁴

- A saúde é uma prioridade elevada, mais para as mulheres (51%) do que para os homens (44%).
- Os direitos das mulheres/igualdade de género são uma prioridade mais elevada para as mulheres (31%) do que para os homens (19%), tal como o são os cuidados a pessoas idosas e a crianças. Aparentemente, os homens que afirmaram prestar elevados níveis de cuidados não os associaram a estas questões.
- As alterações climáticas ocupam um lugar relativamente

baixo na lista, com 24% das mulheres e dos homens nos 16 países.

- O exército e a segurança nacional são considerados prioritários mais por homens (15%) do que por mulheres (10%).

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Uma proporção significativa de mulheres e homens em todos os países afirma ter tomado alguma forma de ação em relação à melhoria das políticas de cuidado (Figura 18). A percentagem mais elevada tanto de mulheres como de homens (74%) falou com amigos e familiares sobre o assunto nos últimos seis meses, seguida de 39% das mulheres e 36% dos homens que afirmaram ter assinado ou partilhado uma petição *online* e de 27% das mulheres e 33% dos homens que participaram num evento presencial para apoiar a causa. Por último, 19% das mulheres e 25% dos homens afirmaram ter contactado ou falado com líderes locais.

Estes dados estão correlacionados com outras evidências. Um estudo realizado em 18 países do Norte Global concluiu que as mulheres têm menor probabilidade do que os homens de participar numa manifestação, mas apresentam maior probabilidade de assinar uma petição ou angariar fundos para uma causa política. Ao mesmo tempo, as mulheres podem participar na política de forma diferente dos homens, preferindo modos de envolvimento menos formais em vez de contactarem representantes ou aderirem a organizações políticas.¹⁰⁵ E, no entanto, os movimentos feministas em todo o mundo têm feito uma enorme diferença, tanto no envolvimento das mulheres na vida cívica como na violência contra as mulheres.¹⁰⁶ Chegou a altura de os homens se assumirem nas esferas pública e privada. Como refere Duarte Pacheco, presidente da União Interparlamentar: “A única forma de fazer progressos reais para alcançar a igualdade de género nos parlamentos é partilhar a responsabilidade entre homens e mulheres.”¹⁰⁷

Em termos de participação cívica, o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado adicional das mulheres - e, em particular, o facto de serem as principais responsáveis pelos cuidados à família - é outro fator que pode impedi-las de se envolverem mais no ativismo.¹⁰⁸ Os homens precisam

de ser aliados da liderança pública das mulheres, para que mulheres e homens possam assumir idêntica liderança no local de trabalho, nos parlamentos, na função pública, nas negociações para a paz e sobre as alterações climáticas, e em todas as outras esferas da vida.

FIGURA 16 - Importância do ativismo para melhores políticas de licenças para prestação de cuidados, por mães e pais

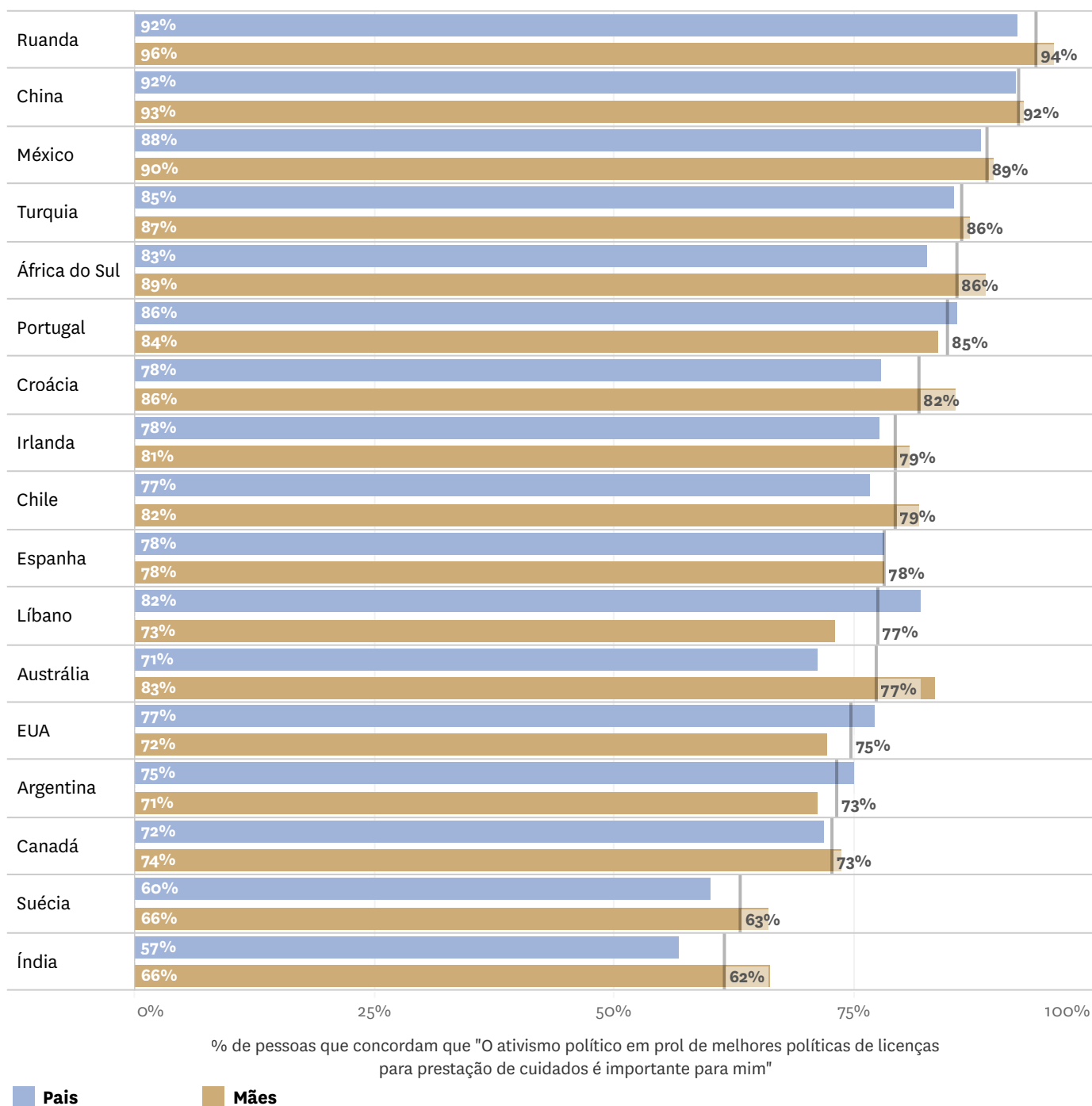
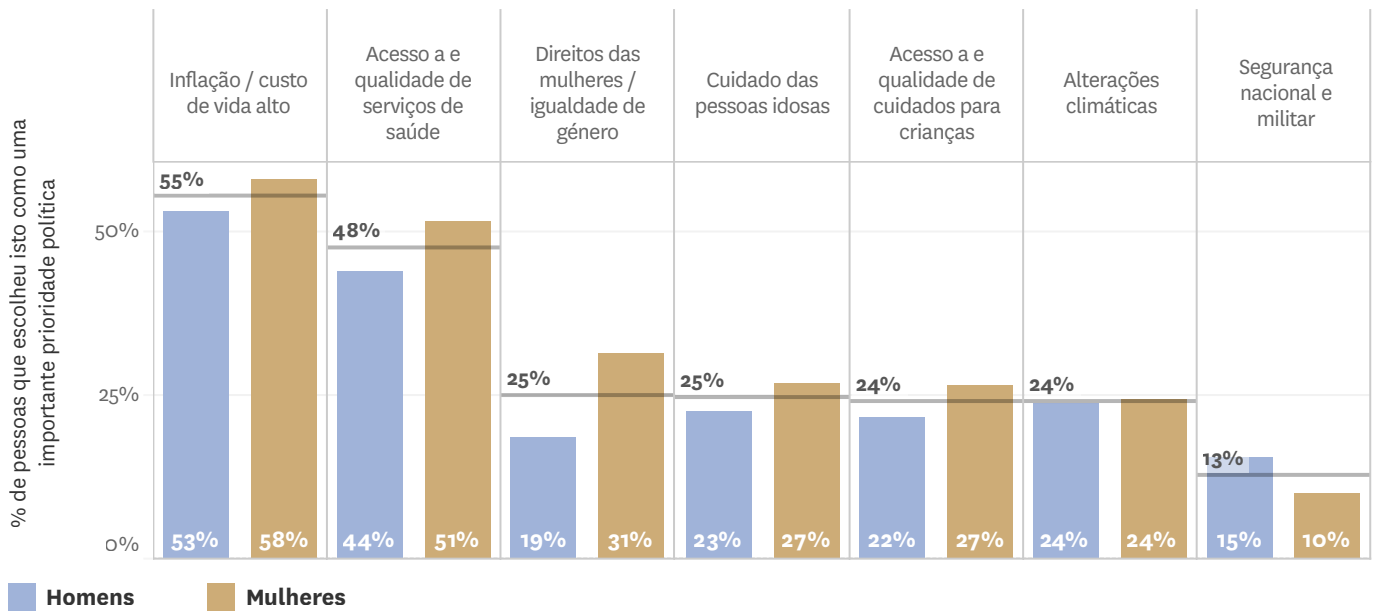
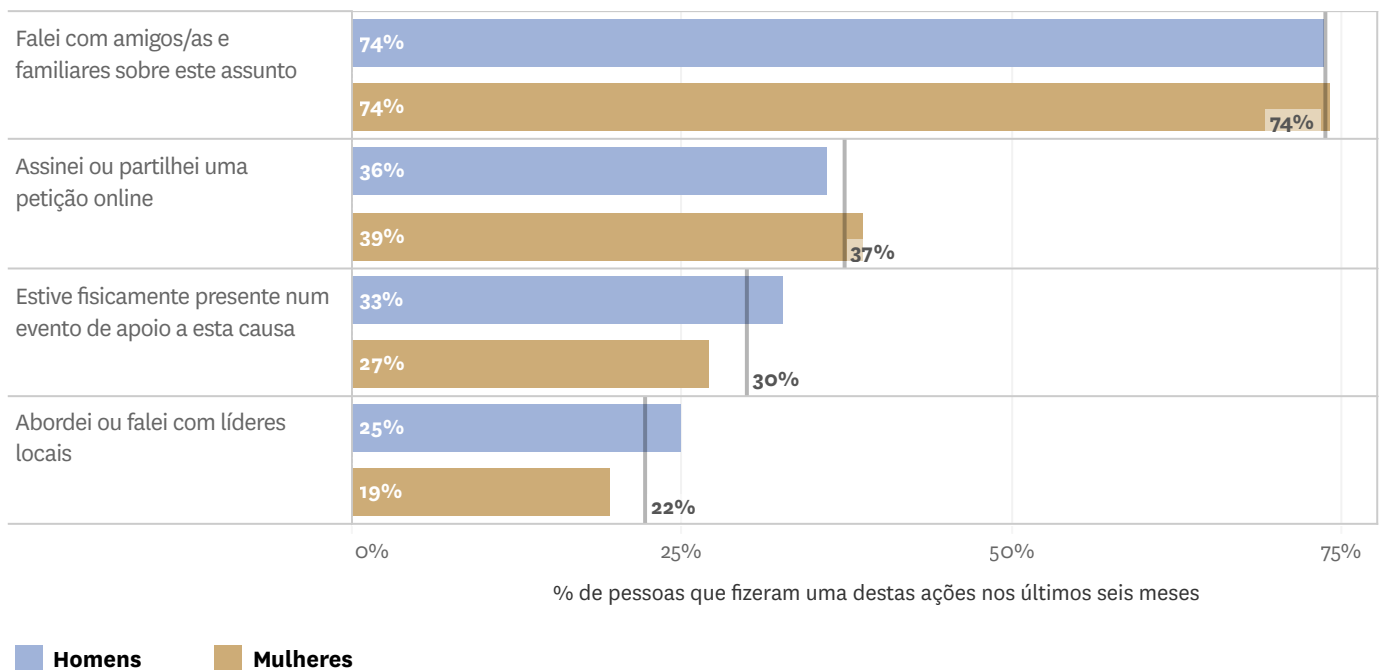


FIGURA 17 - Principais prioridades políticas, para homens e mulheres



Foi perguntado a todas as pessoas inquiridas: "Considerando em todos os problemas que os líderes políticos no seu contexto estão a trabalhar para resolver, qual é o mais importante para si?", seguida de uma lista de 14 opções. Cada pessoa inquirida escolheu até cinco como suas prioridades.

FIGURA 18 - Ações tomadas em prol de melhores políticas de cuidado, por homens e mulheres



DESTAQUE 10

Simple atos de bondade: Homens e mulheres estão empenhados em cuidar para além das suas próprias famílias - dos seus vizinhos, das suas comunidades e do nosso planeta



“O altruísmo melhora o bem-estar subjetivo dos atores e até dos observadores. Esta associação positiva entre altruísmo e bem-estar parece ser bidirecional, uma vez que se observou que pessoas mais felizes também se envolvem em mais altruísmo.”

– Relatório Mundial da Felicidade 2023¹⁰⁹

O cuidado leva ao cuidado. Tal como demonstram os resultados do *Relatório Mundial da Felicidade*, preocuparmo-nos com as outras pessoas faz-nos felizes. E o cuidado que sentimos não é apenas para com as nossas famílias, filhos/as, parceiros/as, agregados familiares ou para nós próprios/as. Fomentar uma ética do cuidado requer que nos envolvamos em cuidar dentro e para além das nossas famílias. **Encorajar uma ética de cuidado entre homens e rapazes e ver mais homens a cuidar de um número crescente de formas é importante para os indivíduos e para a sociedade como um todo. É também um caminho ainda inexplorado para ajudar a quebrar os ciclos de violência, desigualdade e as reações adversas contra a igualdade das mulheres em muitos países.**

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Muitas pessoas nos 17 países dizem que tomam alguma medida todas as semanas para cuidar do planeta. Não existem diferenças significativas entre homens e mulheres na maioria dos países (Figura 19).

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Uma proporção menor diz que ajuda os/as seus/suas vizinhos/as pelo menos uma vez por semana, de 18% das mulheres na Suécia a 70% das mulheres no Ruanda. O voluntariado comunitário é uma forma de cuidado que menos pessoas dizem prestar pelo menos uma vez por semana, com percentagens que variam entre 12% das mulheres na Croácia e 67% dos homens no Ruanda. Este facto também tem obviamente a ver com o tipo de comunidades que existem em todo o mundo. Por exemplo, na Suécia ou nos EUA – sobretudo nas zonas urbanas – os vizinhos não se conhecem necessariamente uns aos outros; em contrapartida, em países como o Ruanda ou o Nepal, todas as pessoas de uma comunidade se conhecem, embora isso tenha, por vezes, mudado durante a pandemia.

O Ruanda ficou classificado no topo ou perto do topo em todas as medidas, tanto para mulheres como para homens, com a Turquia a ter as pontuações mais elevadas a seguir. O Ruanda tem uma lei nacional que obriga a um dia mensal de serviço comunitário coletivo, uma política concebida para construir relações comunitárias após o genocídio de 1994 e um exemplo de como a política pode estabelecer um sentimento de conexão.

Existem evidências de que a COVID-19 ajudou a alargar o círculo das pessoas de quem cuidamos. Uma investigação realizada em 2020-2021 demonstrou que, a nível mundial, mais pessoas declararam ter feito donativos para caridade, voluntariado ou ajudado um/a estranho/a no mês anterior do que antes da pandemia.¹¹⁰ Num inquérito *online* da Ipsos MORI a 22 508 adultos com idades compreendidas entre os 16 e os 74 anos, em 32 países, entre dezembro de 2022 e janeiro de 2023, mais de metade (56%) afirmou ter tomado pelo menos uma medida para promover a igualdade de género.¹¹¹ Exemplos deste tipo de ajuda mútua podem ser encontrados em quase todos os países do mundo.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Em todos os países, homens e mulheres dizem que o tempo que passaram a ajudar pessoas vizinhos e a fazer voluntariado na sua comunidade aumentou durante a COVID-19 (Figura 20). Os valores relativos à ajuda a pessoas vizinhas são mais elevados no Ruanda, com 43% das pessoas inquiridas a afirmarem que estas iniciativas tinham aumentado, e mais baixos na Croácia, na China e no Canadá. Curiosamente, os homens na Índia relataram um aumento de tempo em ambas as atividades mais do que as mulheres na Índia, talvez porque, culturalmente, as mulheres já estavam inseridas numa forte rede comunitária/de vizinhança em fase pré-COVID.

O género e a preocupação com a crise climática

No Norte Global, os homens são menos propensos do que as mulheres a concordar que são necessárias mudanças no estilo de vida pessoal para reduzir os efeitos das alterações climáticas¹¹² ou a pensar que as alterações climáticas os afetarão pessoalmente.¹¹³ Isto parece ser verdade mesmo entre os mais jovens. Uma sondagem nos EUA revelou que 46% das raparigas, contra 23% dos rapazes, afirmaram que as alterações climáticas eram “extremamente importantes” para si pessoalmente.¹¹⁴ Mulheres mais velhas, tal como as mulheres suíças que puseram o seu governo em tribunal por causa das alterações climáticas,¹¹⁵ e os milhares de jovens, frequentemente liderados

por jovens mulheres, que participam em protestos em todo o mundo são fundamentais para o movimento contra as alterações climáticas. Além disso, as mulheres, muitas vezes oriundas de agregados familiares com baixos rendimentos, desempenham um papel crucial na promoção de práticas sustentáveis a nível doméstico e comunitário em muitos países.¹¹⁶ Precisamos de esforços mais deliberados para envolver homens de todas as idades em tais ações e para compreender como as normas em torno da masculinidade podem aumentar ou diminuir o apoio dos homens às respostas climáticas urgentemente necessárias.

No entanto, ainda são os homens com poder político e económico que tomam muitas das decisões que afetam as alterações climáticas – apenas 34% das pessoas negociadoras das alterações climáticas são mulheres.¹¹⁷ Mesmo que a paridade de género seja alcançada numericamente, as vozes das mulheres continuam a ser menos ouvidas do que as dos homens. Por exemplo, um estudo sobre a COP26 de

2021, em Glasgow, revelou que os homens ocuparam 74% do espaço de intervenção.¹¹⁸ E embora mulheres e homens com rendimentos mais baixos sejam mais suscetíveis de viver os efeitos de catástrofes climáticas – e disponham de menos meios económicos para recuperar – as suas vozes estão ausentes na maioria das decisões-chave relacionadas com o clima em todo o mundo.

FIGURA 19 - Percentagem de mulheres e homens que realizam tarefas de cuidado mais alargado (comunidade e ambiente) pelo menos uma vez por semana

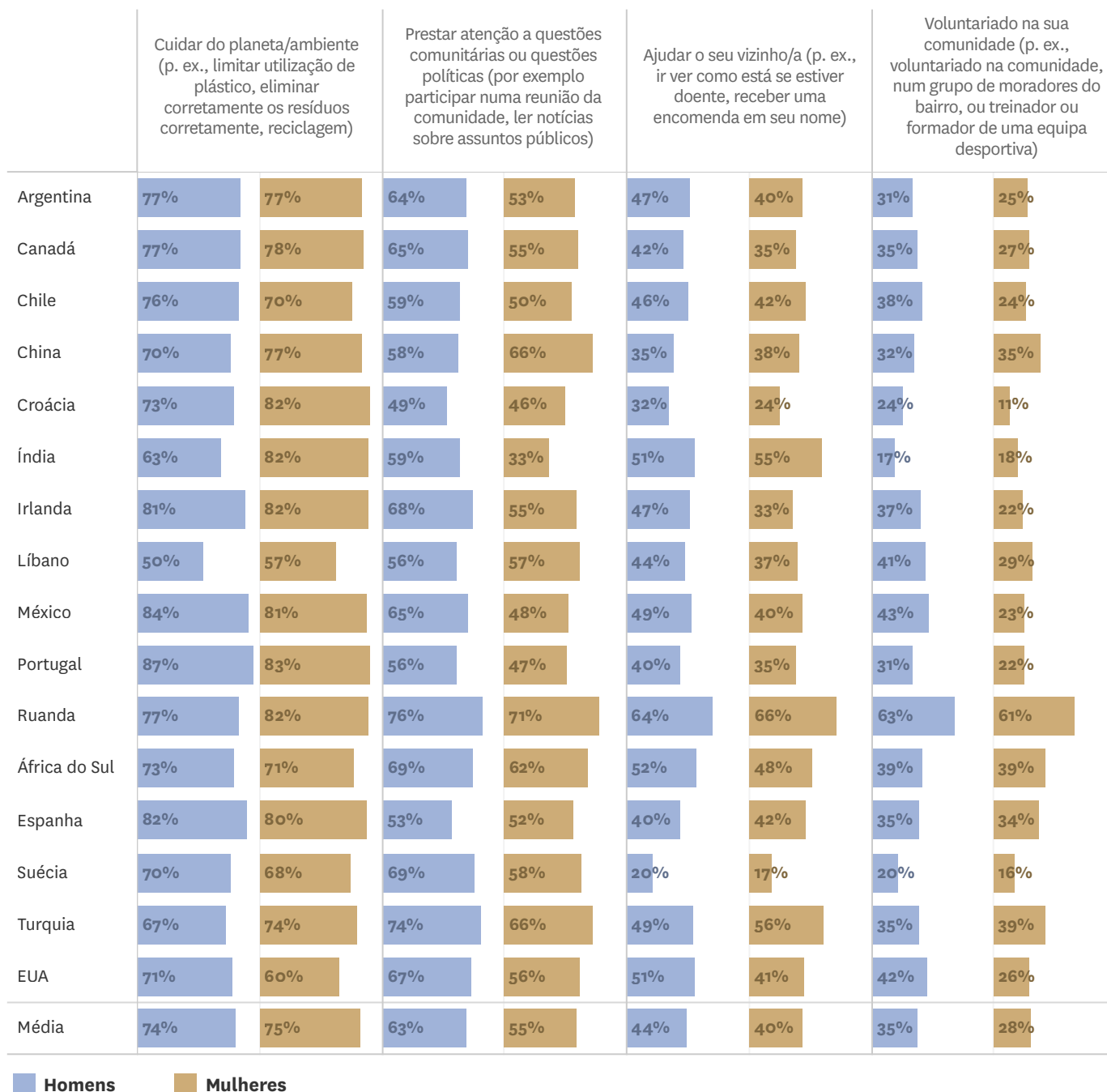
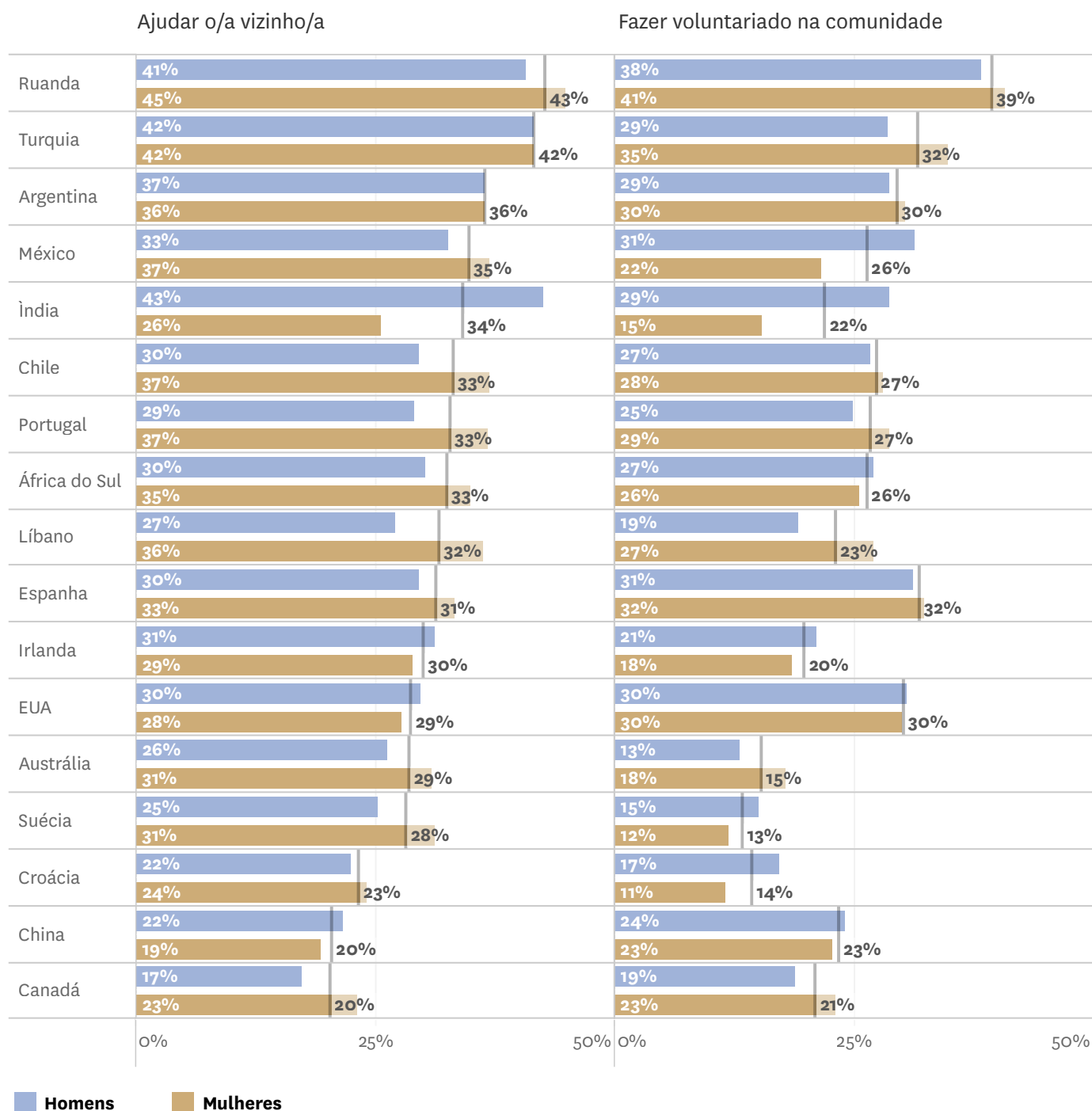


FIGURA 20 - Homens e mulheres que referem que os seus cuidados comunitários aumentaram durante a COVID-19



SECÇÃO

5

A importância da licença parental



DESTAQUE 11

**Cuidado com o fosso:
Pais e mães querem
gozar as licenças e as
licenças pagas para
pais (homens) estão a
aumentar – mas nem
sempre onde são mais
necessárias**



“O início do processo de nos tornarmos pais foi uma altura muito importante para estarmos juntos. Ambos aprendemos juntos sobre o bebé, sobre como criar uma criança e a abordagem que iríamos adotar como pais e como fazer parte desse processo em conjunto.”

– Novo pai, num relatório de 2021 da McKinsey & Company¹¹⁹

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Os pais, tal como as mães, querem gozar a licença^{viii} que está à sua disposição e sentem que é benéfica para eles, para as/os suas/seus parceiras/os e para os/as seus/suas filhos/as: 87% das mães e 85% dos pais consideram que as mães tirarem uma licença de assistência remunerada^{ix} beneficiará os/as seus/suas parceiros/as e os/as seus/suas filhos/as, e 83% das mães e 88% dos pais pensam que os pais (homens) que tiram uma licença de paternidade remunerada beneficiará as/os suas/seus parceiras/os e os/as seus/suas filhos/as, (Quadro 2), embora reconheçamos que a duração das licenças (e, por conseguinte, as respostas) podem variar de país para país.

Sabemos, com base em pesquisas citadas em [relatórios anteriores sobre a Situação da Paternidade no Mundo](#), que os homens, as/os suas/seus parceiras/os e os/as seus/suas filhos/as beneficiam dos laços emocionais e da ligação que advém do tempo que os pais (homens) dedicam aos cuidados aos/as filhos/as e à prestação de cuidados. Governos e entidades patronais reconhecem cada vez mais este facto, oferecendo licenças para os pais (homens), embora, em muitos casos, estas ainda sejam de apenas alguns dias e não sejam totalmente pagas. Além disso, embora a licença de

maternidade seja geralmente mais longa do que a licença de paternidade e esteja estabelecida na maioria dos países, há também muito espaço para melhorias. Por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho salienta que, em 64 países, a licença de maternidade ainda é inferior às 14 semanas recomendadas, o que deixa três em cada 10 “potenciais mães em todo o mundo sem direito a tempo suficiente para descansar e recuperar do parto e cuidar do/a seu/sua filho/a recém-nascido/a.”¹²⁰

A licença mais bem-sucedida para pais (homens) é totalmente remunerada e intransmissível, o que significa que se o pai não gozar os dias que lhe foram atribuídos, os perde. Além disso, a igualdade na prestação de cuidados implica a igualdade na concessão de licenças a pais e mães. O padrão ideal para a licença parental é, por conseguinte, uma licença remunerada, igual e não transferível. A licença parental remunerada é sobretudo relevante para quem trabalha na economia formal e os progressos registaram-se de forma mais significativa no Norte Global. As secções seguintes descrevem as alterações introduzidas nos últimos anos pelos governos e pelo setor privado em matéria de licenças para pais (homens) e analisam a concessão de licenças na economia informal.

viii Os diferentes países e regiões utilizam termos diferentes. No âmbito do vasto espectro da licença para prestação de cuidados (ou seja, licença gozada para cuidar de adultos ou crianças), uma categoria específica centra-se nos pais. Geralmente, esta categoria inclui as licenças de maternidade e de paternidade para os pais grávidos ou recém-nascidos; a licença parental começa normalmente com o nascimento ou a adoção de uma criança e pode estender-se por um período mais longo para proporcionar licença parental para cuidar de bebés ou crianças pequenas. Embora o nosso inquérito tenha perguntado aos pais sobre a “licença para assistência remunerada”, a fim de recolher respostas em vários contextos e poder incluir respostas sobre a licença gozada para cuidar de pessoas idosas que necessitem de assistência, os Destaques 11 e 12 centram-se especificamente na licença para pais e mães.

ix A “licença de assistência remunerada” inclui a licença de maternidade, paternidade e parental, e pode também incluir a licença partilhada ou a licença não parental, como os “dias de assistência” ou a “licença de responsabilidade familiar”.

LICENÇA DE PATERNIDADE OFERECIDA A NÍVEL NACIONAL POR GOVERNOS

A proporção de países que oferecem licença paga aos pais (homens) após o nascimento de uma criança (conhecida como licença de paternidade) de um ou mais dias aumentou significativamente nas últimas três décadas, de 25% em 1995 para 63% em 2022 (Figura 21).^x Em 2022, 186 países ofereciam alguma forma de licença parental às mães para cuidar dos bebês e 122 ofereciam alguma forma de licença parental aos pais (homens) para cuidar dos bebês.¹²¹ No entanto, a licença de paternidade é frequentemente curta: nove dias é a média global, com muitas variações entre os países.¹²² Por exemplo, no Chile, a licença parental para as mães é de seis meses (incluindo uma parte partilhada), enquanto a licença não transferível para pais (homens) é de apenas cinco dias. Além disso, apenas 42 países têm licença de paternidade para pais adotivos (homens) e apenas 20 países concedem direitos iguais de licença de paternidade a pais e mães do mesmo sexo.¹²³

Os países de elevado rendimento da OCDE constituem a principal região que registou progressos significativos na concessão de licenças pagas mais longas para pais (homens). Estas economias são responsáveis por mais de um terço de todas as reformas em matéria de licenças nas últimas cinco décadas, e os progressos no resto do mundo têm sido lentos. De acordo com o relatório “*Women, Business and the Law 2023*” do Banco Mundial, apenas três economias (China, Malta e Países Baixos) introduziram a licença parental remunerada no ano passado, três introduziram uma licença de paternidade remunerada (Costa Rica, Malawi e Mongólia) e, em termos globais, as reformas tendem a ser mínimas.¹²⁴ Por exemplo, a Costa Rica concede atualmente aos novos pais (homens) uma licença totalmente remunerada, mas apenas dois dias por semana durante as primeiras quatro semanas após o nascimento de uma criança – ou seja, oito dias no total.

Existe também uma disparidade global significativa no que respeita à duração das licenças. Em média, as mães têm direito a 192,3 dias de licença, enquanto os pais recebem apenas 22,5 dias.¹²⁵ Além disso, as condições e

os mecanismos de concessão variam consideravelmente, sendo que alguns incluem opções para os pais utilizarem partes da licença de maternidade oferecida às mães. Alguns países tentaram reduzir o fosso e igualar as licenças pagas disponíveis para mães e pais sem retirar licenças às mães, o que também é importante. Em Espanha, por exemplo, desde 2021, tanto mães como pais têm direito a 16 semanas de licença remunerada após o nascimento de um/a filho/a. No entanto, apenas 45 países concedem 14 semanas ou mais de licença remunerada a ambos (Figuras 21 e 22).

LICENÇA DE PATERNIDADE PARA PAIS (HOMENS) NO SETOR PRIVADO

As entidades patronais estão cada vez mais a conceder licenças parentais a pais (homens) e, em alguns casos, a proporcionar licenças mais longas e melhor remuneradas do que os governos. Um inquérito às empresas do FTSE 350 revelou que as empresas com políticas de licença mais generosas para homens e mulheres têm uma maior proporção de mulheres na sua força de trabalho.¹²⁶

No entanto, as mudanças são variadas. O inquérito do FTSE 350 indicou que mais de 90% das empresas inquiridas no setor financeiro tinham expandido as suas políticas de licença parental nos últimos anos, tendo as restantes apresentado uma mistura de ofertas significativamente generosas, ofertas menos generosas ou nenhuma alteração nos últimos cinco anos.¹²⁷ No setor privado, e especialmente em indústrias em que a retenção e a atração de talentos são importantes, as empresas têm a oportunidade de elevar a fasquia e oferecer licenças mais rapidamente do que as entidades reguladoras oficiais o podem fazer. Este aspeto deve ser aproveitado e incentivado (ver as recomendações).

TRABALHADORES DA ECONOMIA INFORMAL

Para trabalhadores/as da economia informal (incluindo trabalhadores/as agrícolas, domésticos/as, trabalhadores/as à distância, vendedores/as ambulantes, trabalhadores/as de recolha de resíduos e lixo, trabalhadores familiares que fazem descontos, *freelancers*, etc.), existem disposições em matéria de licença parental tanto para mães como para pais em alguns países. Mas estas não são tão prevacentes

x Esta é uma questão complexa, e diferentes dados abordam-na de distintas formas. Para efeitos do presente relatório, utilizámos dados nacionais do *WORLD Policy Analysis Center* que documentam as políticas aplicáveis à população de todo o país e não a subcategorias como estados ou províncias.

como as disposições previstas para trabalhadoras/es com emprego formal. Apenas 30 países oferecem licença de paternidade a homens que trabalham por conta própria, e apenas 4 em cada 100 homens que trabalham por conta própria vivem nesses 30 países. Desde 2011, apenas seis países introduziram prestações pecuniárias de licença de paternidade financiadas pela proteção social, para apoio de famílias com rendimentos mais baixos.¹²⁸ Estimativas recentes revelam que a licença de paternidade remunerada expressamente garantida é concedida apenas por:

- 28% dos países a trabalhadores independentes (em comparação com 57% que concedem licença de maternidade)¹²⁹

- 19% dos países a trabalhadores domésticos (em comparação com 38% que concedem licença de maternidade)
- 29% dos países a trabalhadores agrícolas (em comparação com 29% que concedem licença de maternidade)^{xi}

Estão a ser feitos progressos à medida que mais países e entidades empregadoras reconhecem a importância da licença de paternidade como parte de um pacote mais vasto de licenças, mas ainda há um longo caminho a percorrer até que todos os países atinjam o padrão ideal de, pelo menos, 14 semanas de licença igual e totalmente remunerada para pais (homens), prevendo a intransmissibilidade dos dias atribuídos ao pai.¹³⁰

xi Refere-se a trabalhadores/as que exercem uma atividade “por conta própria” num estabelecimento orientado para o mercado e explorado por uma pessoa da família que vive no mesmo agregado familiar.

TABELA 2 - Concordância das mães pais com os benefícios da licença parental paga

87%

DAS MÃES DIZEM

LICENÇA DE MATERNIDADE IRÁ BENEFICIAR
PAIS (HOMENS) E CRIANÇAS

83%

DAS MÃES DIZEM

LICENÇA DE PATERNIDADE IRÁ BENEFICIAR
MÃES E CRIANÇAS

85%

DOS PAIS (HOMENS) DIZEM

LICENÇA DE MATERNIDADE IRÁ BENEFICIAR
PAIS (HOMENS) E CRIANÇAS

88%

DOS PAIS (HOMENS) DIZEM

LICENÇA DE PATERNIDADE IRÁ BENEFICIAR
MÃES E CRIANÇAS

FIGURA 21 - Aumento do número de países que oferecem licença parental remunerada para mães e pais¹³¹

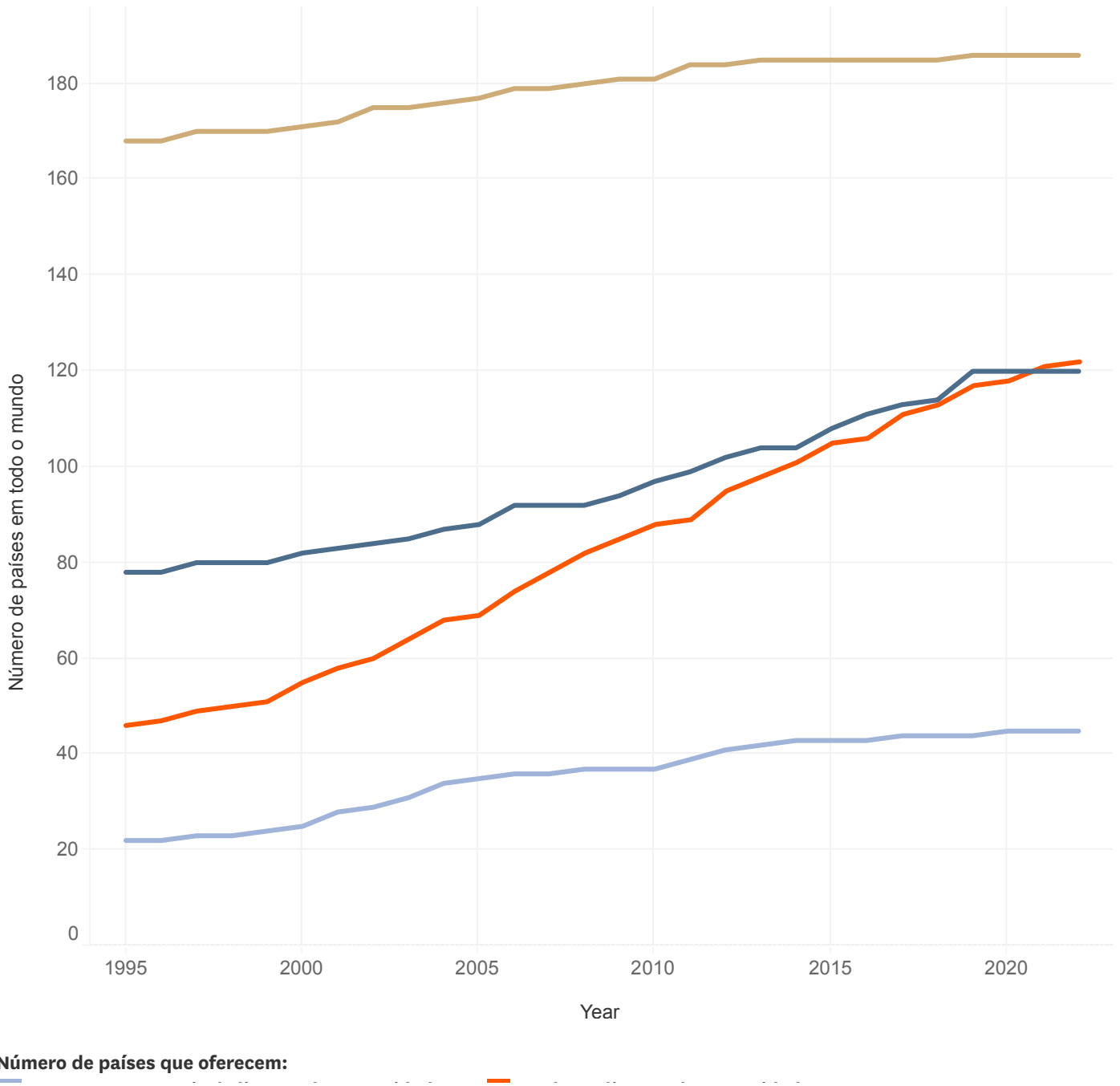
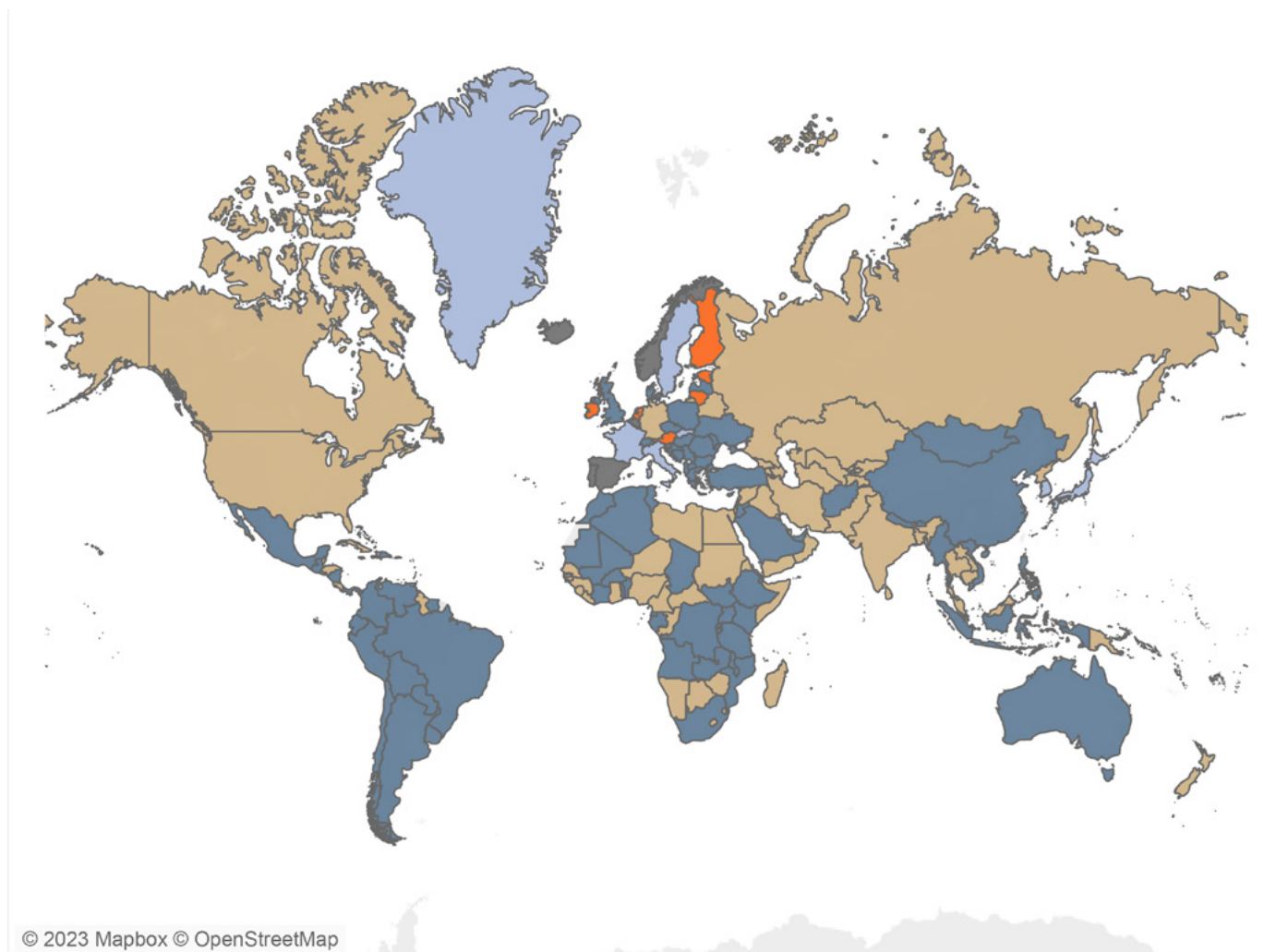




FIGURA 22 - Disponibilidade de licença de paternidade remunerada, garantida a nível nacional, para os pais (homens)¹³²



- | | |
|---|--|
|  Não há licença paga para os pais |  Entre 14 a 25.9 semanas de licença paga para os pais |
|  Menos de 3 semanas de licença paga para os pais |  26 semanas ou mais de licença paga para os pais |
|  Entre 3 a 13.9 semanas de licença paga para os pais | |

DESTAQUE 12

Obstáculos ao gozo de licenças – e que ações as mães e os pais estão dispostos a tomar para melhores licenças



“Nem todos os homens da Malásia conseguem criar laços com os seus recém-nascidos desde os primeiros dias de vida, uma vez que a legislação laboral ainda não prevê qualquer dia de licença de paternidade remunerada em algumas regiões da Malásia (Sabah e Sarawak). Ainda se acredita que o papel do homem como pai é ‘ajudar’ em vez de ser um parceiro ativo e envolvido.”

– Sabrina Aripin, presidente e fundadora da Society for Equality, Respect And Trust for All Sabah (SERATA), parceira da MenCare, Malásia

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Entre as pessoas que estavam empregadas e a quem foram oferecidas licenças, mas que não gozaram todas as licenças disponíveis, a maior proporção de homens e mulheres (49%) referiu como principal obstáculo o facto de não receberem licenças totalmente remuneradas. Este aspeto é consistente com resultados de outros estudos que concluíram que a remuneração é fundamental para o gozo das licenças, especialmente para pais (homens). Isto deve-se ao facto de os homens continuarem a ganhar mais do que as mulheres e, a menos que a licença seja totalmente paga, a família não se poder dar ao luxo de perder o rendimento do homem. E, contudo, o *WORLD Policy Analysis Center* concluiu que apenas 24% dos países com licença parental partilhada garantem pelo menos 80% do salário.¹³³

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

Outros obstáculos importantes ao gozo da licença prendem-se com as experiências no local de trabalho. Estas incluíam o receio de perder o emprego (40%), chefias que não os/as apoiam (36%) ou o receio de serem julgados/as por pessoas amigas ou colegas (18%).

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

A maioria dos pais e mães está disposta a tomar medidas para ter mais tempo de licença remunerada (Figura 23). Estas medidas incluem a defesa da questão no trabalho ou o gozo de licenças sem vencimento, bem como mudanças de vida, tais como mudar de emprego ou abdicar do emprego para ter mais tempo para cuidar.

PRINCIPAL RESULTADO DO ESTUDO

As mães mostraram-se mais dispostas a tomar medidas para obter licenças pagas do que os pais, embora ambos tenham mostrado um nível relativamente elevado de vontade de agir (Figura 24). No contexto atual, em que os homens têm mais probabilidades de ganhar mais e de serem provedores, a segurança do emprego e uma cobertura salarial adequada têm frequentemente prioridade para os agregados familiares em relação à prestação de cuidados ou a licenças com salários reduzidos.

Em suma, as taxas de licença parental e de paternidade estão a melhorar lentamente em alguns países, embora o número de dias e as taxas de remuneração para pais (homens) continuem muitas vezes a ser absurdamente baixos. Vários fatores parecem estar a impulsionar este aumento. Há um reconhecimento crescente dos benefícios do envolvimento dos pais (homens) na vida dos/as filhos/as, associado ao impulso para uma maior igualdade de género no local de trabalho e na sociedade em geral. E há um reconhecimento de que as políticas de licença parental podem ter benefícios económicos. Os resultados do nosso inquérito apoiam o argumento de que homens e mulheres querem esta licença e que os homens a utilizarão se os incentivos e as condições forem adequados. É altura de os governos e entidades empregadoras se sentarem e tomarem nota.

FIGURA 23a - Ações específicas que mães e pais estão dispostos a tomar para obter melhores licenças de assistência (no local de trabalho)

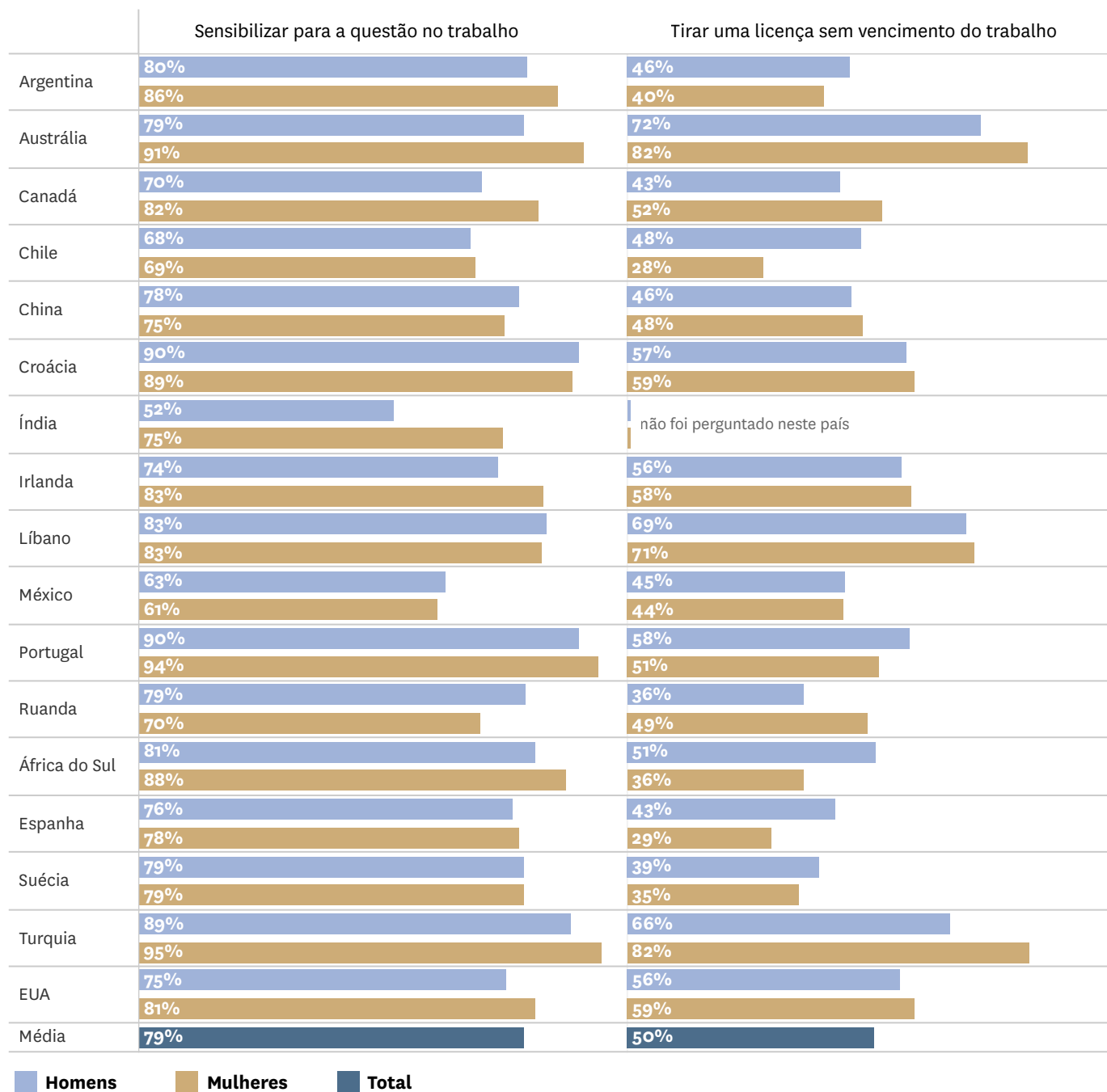


FIGURA 23b - Ações específicas que mães e pais estão dispostos a tomar para obter melhores licenças de assistência (passos mais sérios)

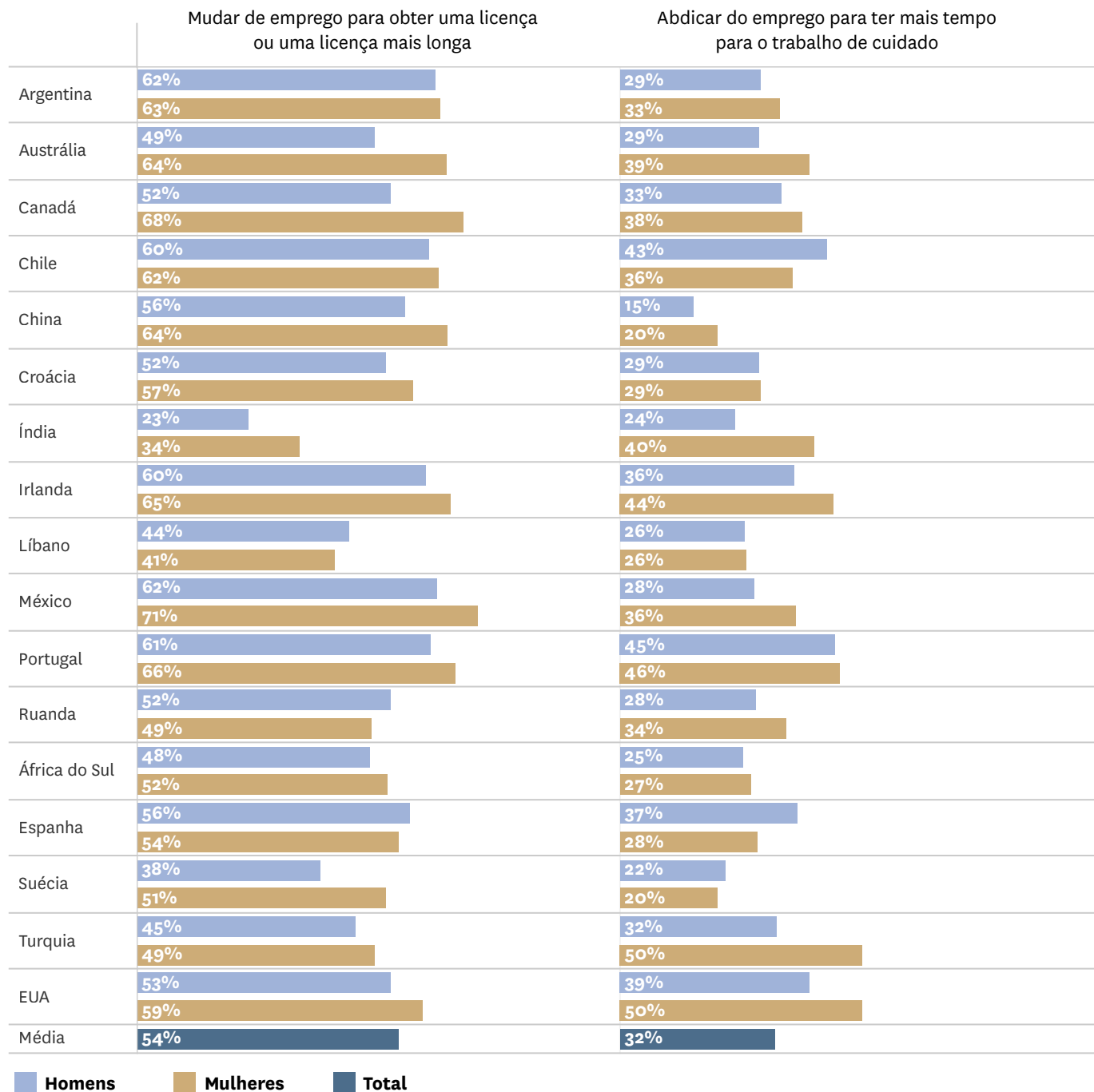
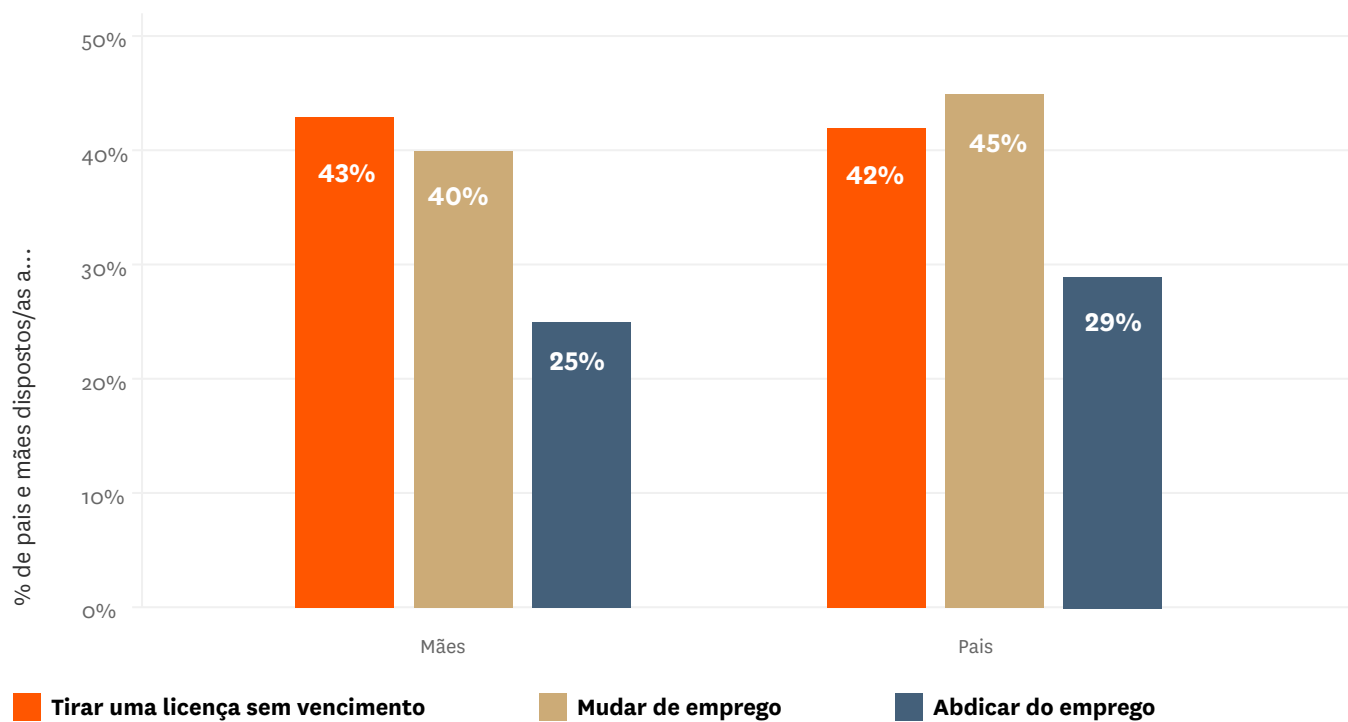


FIGURA 24 - Percentagem de pais e mães dispostos/as a efetuar mudanças para obter mais licenças parentais



SECÇÃO

6

Recomendações para uma ação urgente e estrutural sobre CUIDADO que inclua homens e rapazes



“O investimento em políticas de cuidado tem o potencial de gerar trabalho digno nos setores de prestação de cuidados, fortalecer os sistemas de proteção social e eliminar as desigualdades de género de longa data no trabalho e em casa que foram exacerbadas pela pandemia.” – Addati et al., 2022 International Labour Organization¹³⁴

O cuidado importa. Importa mais ainda à medida que enfrentamos as consequências da COVID-19, os conflitos em vários países, o aumento das desigualdades, as reações adversas contra os direitos das mulheres, uma crise económica e uma emergência climática. Não podemos lidar com nenhuma destas situações se não revirmos radicalmente a forma como olhamos, partilhamos, financiamos e colocamos o cuidado no centro das nossas vidas. Os governos e os locais de trabalho que encaram o cuidado como um impedimento para os/as trabalhadores/as devem passar a encará-lo como um objetivo global para as empresas e como um elemento central dos seus modelos de negócio, das suas políticas de recursos humanos e da forma como estruturam tudo o que fazem. Esta mudança deve recair não só sobre mulheres e raparigas, que tradicionalmente têm sido as cuidadoras no nosso mundo, mas também sobre homens e rapazes. Isto significa mudanças tanto em quem presta especificamente cuidados como em quem luta por uma economia de cuidado – e os pais (homens) podem desempenhar um papel especial neste domínio.

Os dados do nosso estudo mostram que as pessoas inquiridas compreendem este aspeto. Em todos os países inquiridos, tanto homens como mulheres, tanto pais como mães, afirmam que prestam uma enorme quantidade de cuidados, embora as mulheres e as mães estejam a fazer mais. Isto inclui o cuidado das crianças e o trabalho doméstico, bem como o cuidado a pessoas idosas e com deficiência, a pessoas amigas e vizinhas e ao ambiente. Além disso, pais e mães estão preparados para tomar medidas quando consideram que os governos, entidades empregadoras ou políticas não estão a levar o cuidado a sério.

Esta realidade dá-nos esperança para um futuro em que, como escreve a académica Joan Tronto, os cuidados passarão “da sua atual localização periférica para um lugar próximo do centro da vida humana”.¹³⁵ Para homens e rapazes, a mudança pode começar com os indivíduos, mas não será sustentável a menos que seja estrutural e transformadora, e a não ser que alarguemos

as definições de cuidado e envolvamos decisores/as políticos/as, entidades empregadoras e os/as principais influenciadores/as nos meios de comunicação social.

As recomendações que se seguem baseiam-se no que resultou dos quatro relatórios globais anteriores sobre a Situação Mundial da Paternidade, bem como nos dados do inquérito. Também se baseiam no Compromisso MenCare 50/50 que pede a governos, entidades empregadoras e aos homens que se comprometam a introduzir mudanças nas estruturas, políticas, atitudes e comportamentos que levem a que o cuidado seja valorizado e partilhado de forma igualitária, bem como a motivar os homens a fazerem uma parte justa e equitativa do trabalho de cuidado não remunerado, reconhecendo as muitas décadas de trabalho feminista nesta área.

Por conseguinte, para alcançar a plena igualdade no trabalho não remunerado de cuidado e para que os homens participem plenamente como defensores do investimento na prestação de cuidados, temos de ser cuidadores/as – **CARING**^{xii}.

Colocar os sistemas de cuidado no centro das políticas e instituições públicas, com enfoque nas pessoas mais marginalizadas

Advogar uma cultura de cuidado em todos os locais de trabalho

Revolucionar a forma como os rapazes são ensinados sobre cuidado

Investir no cuidado, medi-lo e desagregá-lo por género, estrato socioeconómico e idade

Normalizar uma licença parental igual e intransmissível para mães, pais e todas as pessoas cuidadoras e para todos os tipos de cuidados

Gerar e disseminar conteúdos mediáticos convencionais que retratem os homens e os rapazes como cuidadores atenciosos e competentes

xii Nota de Tradução – Por forma a mantermo-nos fiéis ao sentido original, mantivemos o termo ‘caring’ que, em inglês, assume um duplo sentido: *caring*, no sentido em que nos preocupamos com as questões relativas ao cuidado e *caring* enquanto pessoas cuidadoras.

Colocar os sistemas de cuidado no centro das políticas e instituições públicas, com enfoque nas pessoas mais marginalizadas

Atualmente, nenhum governo contabiliza a prestação de cuidados não remunerada e o trabalho doméstico como parte do seu PIB ou das receitas nacionais, e apenas um número reduzido dispõe de planos nacionais de cuidado. O Vietname, por exemplo, tem uma série de políticas do mercado de trabalho centradas na prestação de cuidados – incluindo seis meses de licença de maternidade com salário a 100%, licença de paternidade remunerada e pausas pagas para cuidados pré-natais e amamentação. A África do Sul adotou uma série de políticas de cuidado centradas nas crianças: por exemplo, um subsídio para pessoas idosas que reconhece o papel dos avós, um subsídio de apoio a crianças e um subsídio para quem cuida de crianças com deficiência. A Argentina está também a implementar um plano nacional de cuidados (ver caixa abaixo).

Mas a maior parte das políticas de cuidado não são abrangentes ou articuladas, centrando-se antes num aspeto – licença parental, cuidados infantis, proteção social ou cuidados de saúde – e aplicando-se apenas quando os homens são responsáveis pelo agregado familiar para efeitos de dados ou prestações. Embora importante, esta abordagem setorial ou temática é fragmentada. E, com demasiada frequência, qualquer enfoque no cuidado não considera a igualdade de cuidados ou o envolvimento de homens e rapazes. Os responsáveis pelas políticas de saúde e o pessoal do setor da saúde partem muitas vezes do princípio de que os homens não querem frequentar as aulas pré-natais com as suas parceiras grávidas, e as visitas ao hospital colidem com as horas de trabalho remunerado, impossibilitando, assim, a participação dos homens.

Os planos nacionais de cuidado têm de ter em conta as pessoas mais marginalizadas, o que implica examinar os programas de proteção social (por exemplo, transferências de dinheiro, subsídios e políticas de licenças) para garantir que visam reduzir e redistribuir os cuidados de forma mais equitativa, bem como proporcionar cuidados infantis de qualidade que sejam subsidiados para que também as famílias com rendimentos mais baixos possam usufruir deles. O Uruguai é um exemplo disso. O seu Plano Nacional de Cuidado, adotado em 2015, inclui um enfoque nos homens e rapazes: *“Gerar um modelo de cuidado corresponsável, compartilhado pelas famílias, governo, comunidade e setor privado... para que homens e mulheres possam compartilhar as responsabilidades de cuidado de forma equitativa, como uma tentativa de acabar com a injusta divisão de trabalho baseada no género que historicamente caracterizou a nossa sociedade, e ainda o caracteriza”*.¹³⁶

Por último, a maioria dos/as decisores/as e 73,5% dos/as políticos/as do mundo são homens¹³⁷ – geralmente, homens com poder económico e social. É urgente que os homens que ocupam estas posições se empenhem nas políticas de cuidado, bem como na defesa da igualdade na liderança política. Um passo na direção certa foi a adoção pela União Interparlamentar, em outubro de 2022, da Declaração de Kigali sobre *“igualdade de género e parlamentos sensíveis ao género como motores de mudança para um mundo mais resiliente e pacífico”*.¹³⁸ A declaração incentiva os parlamentos a tomar medidas concretas para fazer avançar os seus esforços de promoção da igualdade de género nas instituições e na sociedade.

Este relatório recomenda que os governos:

RECOMENDAÇÃO 1: Estabeleçam políticas e campanhas nacionais de cuidado que reconheçam, reduzam e redistribuam o trabalho de prestação de cuidados de forma equitativa entre homens e mulheres.

RECOMENDAÇÃO 2: Expandam os programas de proteção social para redistribuir o cuidado de forma equitativa entre mulheres e homens que estão desempregados ou a trabalhar na economia informal, mantendo a tónica nas necessidades e nos direitos das mulheres e das raparigas.

RECOMENDAÇÃO 3: Proporcionem cuidados infantis de elevada qualidade, apoiados pelo Estado, que facilitem a plena participação nas atividades económicas de todos os pais, mães e pessoas cuidadoras que trabalham.

RECOMENDAÇÃO 4: Transformem as instituições do setor da saúde para promover o envolvimento dos pais (homens) desde o período pré-natal até ao nascimento e à infância, bem como o envolvimento dos homens enquanto cuidadores.

RECOMENDAÇÃO 5: Responsabilizem os líderes políticos masculinos pelo seu apoio às políticas de cuidado, defendendo simultaneamente a igualdade das mulheres na liderança política.

Exemplo promissor - Políticas abrangentes de cuidado na Argentina

Em 2020, o governo da Argentina formou uma mesa redonda interministerial sobre políticas de cuidado, liderada pelo Ministério das Mulheres, Géneros e Diversidade.¹³⁹ A mesa redonda reuniu 15 organismos públicos nacionais para facilitar o diálogo entre todo o governo nacional e promover políticas abrangentes de cuidados, com especial foco no incentivo à corresponsabilidade masculina, propondo uma licença parental igual. Convocou a sociedade civil num processo participativo em que foram ouvidas vozes de diferentes setores de diferentes províncias: sindicatos, empresas, organizações da sociedade civil, cooperativas e pessoas cuidadoras, entre outras. O projeto de criação de um sistema nacional de cuidado foi apresentado ao

Congresso Nacional em maio de 2022 e aguarda, agora, um acordo legislativo.

Além disso, em março de 2022, o artigo 179.º da Lei do Contrato de Trabalho (a principal regulamentação laboral do setor privado) obrigou as empresas com 100 ou mais pessoas trabalhadoras a disporem de espaços para cuidar de bebés e crianças dos 45 dias aos 3 anos de idade; esta regulamentação inclui os pais (homens), ao contrário da lei de 1974 que apenas incluía as mães.¹⁴⁰ Quando os espaços de cuidado não são possíveis, a alternativa (através de negociações sindicais) é permitir o pagamento de cuidados infantis, incluindo o salário de uma pessoa cuidadora registada..

Exemplo promissor - Uma escola para homens e prestação de cuidados na Colômbia

Como parte do seu Sistema Distrital de Cuidado, Bogotá tem um programa intitulado “*Manzanas de Cuidado*” (“Blocos de Cuidados”)¹⁴¹ para garantir que os serviços existentes e novos satisfazem as necessidades da carga desproporcional de trabalho de cuidado das mulheres, bem como para apoiar estas mulheres através do aumento da responsabilidade partilhada pelos cuidados entre os setores público/privado e as famílias. As *Manzanas de Cuidado* integram os serviços de prestação de cuidado por diferentes entidades locais (tais como as secretarias da saúde, educação, cultura, integração social, ambiente, desenvolvimento económico e habitação) com o objetivo de assegurar os serviços perto das casas das pessoas cuidadoras e das pessoas que necessitam de cuidados, assegurando que a pessoa que necessita de cuidados possa aceder a espaços de bem-estar e de capacitação, enquanto a pessoa cuidadora tem acesso a formação ou descanso.

Parte deste programa é uma escola virtual para homens, chamada “*A Cuidar Se Aprende*”. Faz parte da estratégia

“*Hombres al Cuidado*” (“Homens no Cuidado”), implementada desde 2021 pela Subsecretaria de Cultura Cidadã e Gestão do Conhecimento, que também conta com uma escola móvel para levar o programa a empresas, bairros e feiras da cidade, além de uma linha telefónica que oferece aos homens a partir de 18 anos aconselhamento profissional e ferramentas psicoeducativas para mudança cultural e comportamental. O objetivo é garantir a redistribuição equitativa do trabalho de cuidado não remunerado e aumentar a participação ativa dos homens no cuidado e no trabalho doméstico, através do desaprender do machismo e da aprendizagem de competências práticas em áreas para as quais não foram treinados ou socializados para intervir. De acordo com pesquisas realizadas pela Secretaria de Cultura, Recreação e Desporto, em 2021, “*50% dos homens em Bogotá acreditam que devem ajudar em casa, mas essa não é sua responsabilidade*”. Lavar casas-de-banho, controlar as suas emoções, aprender sobre separação de resíduos ou lidar com birras das crianças serão alguns dos tópicos abordados.

Aadvogar uma cultura de cuidado em todos os locais de trabalho

A COVID-19 introduziu modificações no mundo do trabalho, que provavelmente se manterão por muito tempo. Muitas pessoas habituaram-se a trabalhar a partir de casa e a uma forma mais flexível de trabalhar – embora aquelas que cuidam de outras pessoas não tenham tido essa possibilidade. A pandemia deixou também um legado de enormes desvantagens, com muitos/as trabalhadores/as – sobretudo mulheres – a perderem os seus empregos e com muitas famílias em crise. Milhões de pessoas que trabalham em profissões de cuidado – a maioria das quais são mulheres e muitas das quais trabalham a tempo parcial e em empregos com pouca proteção – arriscaram as suas vidas pelas outras pessoas e, no entanto, o seu trabalho continua a ser mal pago e subvalorizado.

Mas a pandemia também deu às mulheres e aos homens uma nova perspetiva, que lhes permite exigir outras mudanças para tornar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada mais viável, de modo a poderem colocar o cuidado no centro das suas vidas. O nosso inquérito mostra que as pessoas querem mudanças – querem licença parental para ambos os responsáveis parentais, mais apoio no cuidado a crianças e pessoas idosas e mais liberdade para escolherem onde e como trabalham. Sabem que isso as tornará mais felizes e melhorará o seu bem-estar. E estão preparadas para o pedir.

Algumas empresas e entidades empregadoras, tanto

públicas como privadas, estão a começar a responder a estas exigências. Há uma necessidade urgente – e uma exigência dos trabalhadores – de criar culturas e políticas que valorizem o cuidado e reconheçam que as competências e a experiência aprendidas em casa têm valor no local de trabalho. As empresas com grande percentagem de mulheres devem providenciar serviços de cuidado a crianças no local de trabalho ou pagar para que sejam prestados por entidades privadas. Os empregadores devem assumir que homens, mulheres e pessoas de todos

os géneros têm responsabilidades de cuidado para além do seu trabalho remunerado. Isto significa mudar a cultura e as políticas no local de trabalho. Os homens que exercem uma atividade remunerada serão vistos e considerados parte integrante do cuidado em casa, tal como o são no trabalho, e as mulheres deixarão de ter de assumir sozinhas o trabalho remunerado e não remunerado.

Este relatório recomenda que as entidades empregadoras devem:

RECOMENDAÇÃO 6: Estabelecer uma licença parental igual, remunerada e intransferível para todos os pais e mães empregados pela empresa..

RECOMENDAÇÃO 7: Criar um local de trabalho favorável à família através da implementação de políticas (tais como dias de assistência, trabalho à distância, horário flexível, estruturas de cuidados infantis ou de amamentação) e promover a igualdade de cuidados internamente através de relações públicas da empresa e de canais de *marketing*. Implementar programas educativos baseados em evidência sobre a igualdade de género no local de trabalho para os homens.

RECOMENDAÇÃO 8: Acompanhar os indicadores de igualdade na prestação de cuidados nos inquéritos e relatórios das empresas (por exemplo, o rácio de homens e mulheres que gozam a licença parental)..

Exemplo promissor - A Corporação de Eletricidade da Libéria

O setor da energia na Libéria continua a ser maioritariamente masculino. A Corporação de Eletricidade da Libéria (CEL), signatária do Compromisso MenCare 50/50, está a esforçar-se por alcançar a paridade de género através do aumento do número de mulheres empregadas em funções técnicas e de liderança, com uma representação alvo de 40 mulheres para 60 homens e de 30 mulheres para 70 homens em funções de liderança até 2030, com apoio técnico e formação fornecidos pelo programa *Engendering Industries* da Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional. Para atingir este objetivo, a CEL desenvolveu um Plano estratégico de Ação de Género que inclui a eliminação de preconceitos no recrutamento, a formação de técnicas femininas e a criação de uma cultura empresarial que apoie a igualdade de género. O programa visa criar um ambiente equitativo em que tanto homens como mulheres tenham acesso a oportunidades económicas e em que os líderes sejam

vistos a cumprir o que dizem defender.

A resistência dos colegas do sexo masculino continua a ser um obstáculo à igualdade de género, pelo que a CEL lançou também um Programa de Envolvimento Masculino. Este programa centra-se na formação e orientação do pessoal de gestão sénior, no alargamento de oportunidades multifuncionais e na criação de agentes de mudança masculinos/campeões de género. A estratégia da empresa consiste em assegurar que os líderes incorporam os valores fundamentais da empresa para que os outros funcionários sigam o exemplo. De acordo com o gestor de género da CEL, “*quando os líderes demonstram maus comportamentos, os funcionários tendem a imitá-los*”. A esperança é que o inverso também aconteça. Além disso, os trabalhadores masculinos da CEL contribuíram com 5 dólares dos seus salários mensais para apoiar a Associação de Mulheres Trabalhadoras.

Revolucionar a forma como os rapazes são ensinados sobre cuidado

Num momento histórico em que pais e mães de muitos países estão preocupados com o facto de os seus filhos seguirem conteúdos misóginos *online*, o cuidado tornou-se uma contramedida fundamental e um rumo necessário. A investigação confirma que os rapazes que veem os seus pais (homem) a prestar cuidados têm muito mais probabilidades de o fazer.¹⁴² Há duas décadas, teve início a iniciativa STEM para as raparigas, que produziu resultados importantes – lentamente, mas ainda não suficientemente depressa, as raparigas e as mulheres estão a tornar-se parte da economia tecnológica. Não se registou um impulso global semelhante para que os rapazes se dediquem ao trabalho de cuidado e entrem nas profissões de cuidado. De facto, na maioria dos países, a participação dos homens nas profissões de cuidado – enfermagem, assistência a pessoas idosas, cuidados infantis, ensino primário e outras – pouco se alterou. A maioria das pessoas nem sequer ouviu falar das profissões HEAL^{xiii} – saúde, educação, administração e literacia.

Muito simplesmente, temos de ensinar, obrigar, incentivar e apoiar os rapazes a encararem o cuidado como normal e necessário, a reconhecê-lo e a fazerem-no juntamente com as suas irmãs e pares do sexo feminino. Para que isto aconteça, temos igualmente de reconhecer que as normas diferenciadas em função do género quanto ao cuidado começam muito cedo. A revolução do cuidado tem de começar na infância – e os rapazes têm de fazer parte dela

RECOMENDAÇÃO 9: Começar cedo a promover conexão e expressão emocionais, para reformular a masculinidade e a infância (masculina) como cuidadoras e valorizadoras do cuidado. Isto significa envolver pais e mães, professores/as, colegas e treinadores/as, bem como proporcionar oportunidades práticas para os rapazes aprenderem e praticarem o cuidado.

RECOMENDAÇÃO 10: Aproveitar o poder das ferramentas digitais para criar materiais educativos adequados à idade, uma vez que mesmo as crianças pequenas podem passar muito do seu tempo *online* e em mundos digitais.

RECOMENDAÇÃO 11: Os fabricantes e produtores de brinquedos, jogos e vestuário, bem como de programas de televisão, devem garantir que, no mínimo, não reforçam os estereótipos e, na melhor das hipóteses, promovem ativamente a igualdade de género entre crianças e jovens

xiii Nota de Tradução – A sigla HEAL resulta do Inglês “health, education, administration, and literacy”. Mantivemos a sigla já que não existe uma sigla equivalente suficientemente conhecida em português, como acontece, por exemplo, quanto às profissões STEM, cuja sigla anglo-saxónica se disseminou, o que, por si só, é já revelador da importância conferida a umas e outras profissões

Exemplo promissor - A *Global Boyhood Initiative*

Mudar a forma como os rapazes aprendem normas de género e envolver os rapazes na prática do cuidado não será um esforço pequeno e pontual ou liderado por um único “projeto”. Em vez disso, será necessário que escolas, meios de comunicação social, pais e as mães, programas pós-escolares, pessoas formadoras, treinadores/as, escritores/as de livros infantis e outras o encarem como um esforço concertado e combinado: ensinar os rapazes a prestar e a valorizar o cuidado. Trata-se de mudar a infância de rapazes e raparigas, de tornar o cuidado normal e equitativamente partilhado, e de tornar as profissões de cuidado uma aspiração para rapazes e raparigas.

Através da *Global Boyhood Initiative*, o Equimundo e as suas entidades parceiras estão a trabalhar em vários países para mapear as normas de género que começam na

infância (com enfoque em meninos entre os 4 e os 13 anos) e realizando investigações com pais/mães e filhos/as sobre as suas expectativas em relação aos meninos e à infância (masculina). As entidades parceiras também estão a testar e a começar a expandir processos de educação em grupo dentro e fora da escola que envolvam rapazes e raparigas no questionamento de normas de género iníquas. O Equimundo e as suas entidades parceiras também têm estudado a forma como os *media* retratam a masculinidade nos programas de televisão que os rapazes veem e têm-se envolvido com os/as criadores/as de conteúdos dos *media* como aliados/as na apresentação de visões mais equitativas da masculinidade. Em última análise, a iniciativa procura mudar as narrativas sociais mais amplas sobre a masculinidade para plantar as sementes de uma masculinidade atenciosa, equitativa e não violenta desde tenra idade..

Exemplo promissor - O projeto KINDER

O projeto KINDER dirigiu-se a profissionais da educação que trabalham com crianças dos 3 aos 12 anos em três países: Croácia, Portugal e Espanha. O programa foi construído com base no pressuposto de que os processos de aprendizagem desempenham um papel fundamental na socialização de rapazes e raparigas e têm um grande impacto nas opções de vida futura das crianças, incluindo as escolhas de carreira. O projeto forneceu a professores/as, educadores/as e outro pessoal escolar ferramentas sensíveis e transformadoras do género, principalmente centradas nas masculinidades, permitindo-lhes responder às necessidades específicas de raparigas e rapazes nos processos de ensino e aprendizagem numa perspetiva de igualdade de género. Ao mesmo tempo, envolveu as famílias

num processo participativo para promover a diversidade dentro e fora das escolas. A estratégia visava dotar os/as professores/as de conhecimentos, competências e atitudes para uma pedagogia sensível ao género, promovendo simultaneamente uma mudança de comportamento na transmissão, por vezes inconsciente, de estereótipos de género por parte de tais profissionais. O KINDER espera apoiar a direção das escolas e as autoridades públicas nacionais a integrarem as questões de género numa idade precoce. O KINDER é financiado pela Comissão Europeia e coordenado pelo Centro de Estudos Sociais (Portugal), em parceria com a Fundación Cepaim (Espanha) e a Status M (Croácia) e em colaboração com a *International Step by Step Association* e Equimundo.

Investir no cuidado...

O atual sistema económico não está a funcionar. No contexto do aumento das desigualdades e da crise climática, continua a focar-se apenas no lucro e, como refere o Women's Budget Group, do Reino Unido, “*tem tratado a Terra, a natureza e as pessoas de forma descuidada na busca do lucro*”. O relatório prossegue: “*Para responder a estas crises é necessário redesenhar a economia em torno do cuidado: cuidar da Terra e dos seus ecossistemas, cuidar das pessoas que atualmente a habitam e cuidar das gerações futuras*”.¹⁴³

Uma economia baseada no cuidado e não no lucro poderia até ser uma economia mais rica – uma estimativa concluiu que a igualização das taxas de participação da força de trabalho entre homens e mulheres acrescentaria 11 biliões de dólares à economia global ao longo de uma década.¹⁴⁴ Outras estimativas mostram que o investimento no setor da prestação de cuidados poderia gerar empregos benéficos para o ambiente: no Reino Unido, por exemplo, o emprego médio no setor da saúde e da prestação de cuidados produz 26 vezes

menos gases com efeito de estufa do que um emprego na indústria transformadora, mais de 200 vezes menos do que um emprego na agricultura e quase 1500 vezes menos do que um emprego no setor do petróleo e do gás.¹⁴⁵

A orçamentação com base no género é agora algo que muitos governos reconhecem como uma ferramenta útil para “*expor como as desigualdades de género podem ter sido inadvertidamente incorporadas nas políticas públicas e na atribuição de recursos e promover medidas orçamentais que serão eficazes para colmatar as lacunas de género*”.¹⁴⁶ Mas raramente inclui uma perspetiva sobre homens e rapazes.

Investir no cuidado faz todo o sentido do ponto de vista social. É bom para o nosso bem-estar. Mas também faz sentido do ponto de vista económico. E para o fazer corretamente, um plano de investimento para sistema de cuidados tem de ter em conta o género e outras desigualdades que se cruzam e incluir os homens..

...medindo-o e desagregando-o por género, estrato socioeconómico e idade

O género desempenha um papel fundamental nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e na Agenda Não Deixar Ninguém para Trás. Os dados sobre o género permitem aos/às decisores/as identificar as pessoas mais marginalizadas e compreender como são afetadas pelas políticas. A menos que saibamos de que forma as mulheres, os homens e as pessoas de todos os géneros estão a cuidar – e como isso difere não só entre géneros, mas também de acordo com a raça, estrato socioeconómico, casta, rendimento, idade, geografia, localização, capacidade e sexualidade – é difícil fazer progressos na igualdade do cuidado. Sem uma base factual, é difícil elaborar e aplicar políticas ou avaliar as necessidades.

E, no entanto, a maioria dos dados recolhidos não é frequentemente desagregada. Quando o é, a atenção centra-

se, com razão, nas pessoas mais marginalizadas, o que inclui frequentemente mulheres e pessoas de diferentes origens socioeconómicas. Por exemplo, os inquéritos sobre a utilização do tempo têm sido fundamentais para analisar quem assume que tarefas de cuidado e durante quanto tempo, especialmente nos cuidados não remunerados e no trabalho doméstico. No entanto, outras recolhas de dados raramente analisam a dinâmica de género da partilha de cuidados não remunerados em casa ou incluem os homens na equação. Por exemplo, os inquéritos nacionais pressupõem frequentemente que o provedor é do sexo masculino, mas não perguntam a homens e rapazes sobre as suas experiências de relações de género ou sobre as suas atitudes em matéria de masculinidade e cuidado. Os dados sobre masculinidades, em particular, estão disponíveis de forma desigual e incompleta, o que torna difícil basear políticas, campanhas e ações em dados concretos.

Exemplo promissor - Financiamento do cuidado como um direito em Espanha

O Plano de Corresponsabilidade visa garantir o cuidado como um direito em Espanha, numa perspetiva de igualdade entre mulheres e homens. A Secretaria de Estado da Igualdade e o Ministério da Igualdade promoveram esta política pública em 2021, e os três principais objetivos da política são: 1) promover a reconciliação nas famílias com raparigas, rapazes e jovens com menos de 16 anos; 2) criar emprego de qualidade no setor dos cuidados; e 3) dignificar e certificar a experiência profissional dos cuidados não

formais. O plano tem um orçamento anual de 190 milhões de euros (210 milhões de dólares). A formação sobre a corresponsabilidade dos homens e a prestação de cuidados é um dos projetos a implementar no âmbito do plano. Todas as administrações regionais são obrigadas a dedicar um mínimo de 3% dos seus orçamentos a este tipo de ação, o que significa que cerca de 5,7 milhões de euros serão dedicados, em 2023, à promoção da corresponsabilidade dos homens através destes planos de formação.¹⁴⁷

Este relatório recomenda que os governos devem:

RECOMENDAÇÃO 12: Investir no cuidado e nos sistemas de cuidados para que as mudanças sejam financiadas e incluídas nos orçamentos governamentais.

RECOMENDAÇÃO 13: Recolher regularmente dados sobre a utilização do tempo no trabalho não

remunerado de cuidado e sobre a forma como este é repartido entre mulheres e homens, raparigas e rapazes, em diversos grupos socioeconómicos e idades; utilizar estes dados para medir os progressos no sentido da igualdade e informar decisões políticas e orçamentais.

Exemplo promissor - Medir as normas masculinas para promover o empoderamento das mulheres

O Índice de Género e Instituições Sociais do Centro de Desenvolvimento da OCDE produziu um livro *online* que analisa a importância de medir as normas masculinas para promover o empoderamento das mulheres. *Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment* assinala a importância de dados desagregados por género no contexto da igualdade de género:

Os dados sobre masculinidades são uma das ferramentas essenciais que podem fornecer informações sobre o estado atual das normas masculinas e permitir aos/as decisores políticos/as medir o impacto que ações como políticas, reformas

legais e campanhas têm sobre as masculinidades. Por exemplo, com os dados certos, os/as decisores políticos/as podem compreender melhor a forma como as normas de masculinidade estão a influenciar a baixa adesão à licença de paternidade. Munidos deste conhecimento, podem criar campanhas, programas nacionais e alterações legais para abordar estas normas e promover masculinidades equitativas em termos de género, especialmente quando se trata de cuidado. Além disso, os dados sobre as masculinidades permitirão um melhor conhecimento do papel que os fenómenos de grande escala, como as crises económicas e a pandemia de Covid-19, desempenham na formação das normas masculinas.¹⁴⁸

A Irlanda foi o primeiro país a implementar o instrumento e uma das conclusões foi que cerca de metade das pessoas acreditava que *“a igualdade entre os géneros foi alcançada em posições de liderança no local de trabalho e na política na Irlanda, mas cerca de 1 em cada 6 acreditava que as mulheres não têm as qualidades e competências necessárias para ocupar cargos de responsabilidade na política”*.¹⁴⁹ A investigação beneficiou de apoio político

de alto nível; no lançamento do relatório, o Ministro da Infância, Igualdade, Deficiência, Integração e Juventude, Roderic O’Gorman, afirmou: *“Os dados podem servir de base à nossa abordagem de uma série de questões, como a licença de paternidade, a promoção da participação das mulheres na política e em cargos de liderança e a política de cuidados de saúde.”*¹⁵⁰

Normalizar uma licença parental igual e intransmissível para mães, pais e todas as pessoas cuidadoras e para todos os tipos de cuidados

O nosso inquérito afirma que mães e pais apoiam a licença parental remunerada para pais (homens). A normalização da licença parental igual significaria que os pais (homens) que *não* gozassem a licença para cuidar de bebés constituiriam uma exceção e os locais de trabalho achariam estranho se os trabalhadores do sexo masculino *não* utilizassem a licença disponível. A MenCare prevê um mundo em que os homens que não fazem trabalho de cuidado se tornam uma exceção. A campanha global de paternidade da MenCare defende que a norma ideal para a provisão de licença parental é uma licença parental totalmente paga e igual de pelo menos 14 semanas para todos os pais e mães, independentemente do sexo, incluindo uma parte da licença intransmissível para os pais (homens).

Cada vez mais países e entidades empregadoras estão a oferecer licenças parentais aos pais (homens) e é provável que esta tendência se mantenha, uma vez que os governos e as entidades empregadoras valorizam cada vez mais o

cuidado, incluindo o cuidado pelos homens. No entanto, a oferta de licenças parentais por períodos mais curtos – alguns dias ou semanas – foi a que mais cresceu nas últimas duas décadas, e as licenças mais substanciais registam um crescimento mais lento. Muitas vezes, também, esta licença não é totalmente paga. No entanto, as pessoas que mais precisam da licença parental são as que menos recebem. Trabalhadores/as informais ou independentes são os que têm menos licenças parentais disponíveis em todos os países, e os países que oferecem mais licenças aos pais (homens) são, na sua maioria, países do Norte Global e da OCDE.

Mesmo em países como a Polónia, onde a licença disponível é generosa, os homens frequentemente não gozam a totalidade da licença disponível – muitas vezes, de facto, utilizam apenas uma pequena percentagem. Acompanhar e informar sobre a utilização da licença, cultivar culturas de cuidado no local de trabalho e retratar os homens em licença parental nas plataformas dos

meios de comunicação social públicos são passos para normalizar a licença parental igual. A pressão regional multilateral sobre os governos para que cumpram a legislação também desempenha um papel importante,

como demonstraram os efeitos da diretiva da União Europeia sobre o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.

RECOMENDAÇÃO 14: Os governos devem **estabelecer licenças parentais iguais, totalmente pagas e intransmissíveis para todos os pais e mães**, para além da licença de maternidade para necessidades de saúde relacionadas com a gravidez e o parto.

RECOMENDAÇÃO 15: **Aumentar o número de dias de licença parental remunerada para os homens**, de modo a obter uma licença parental igual, remunerada e substancial para todos os pais e mães, com um mínimo de 14 semanas para ambos os responsáveis parentais e uma parte intransmissível para os pais (homens)..

RECOMENDAÇÃO 16: **Os governos devem esforçar-se por garantir a distribuição** da licença parental remunerada por diversos grupos de rendimentos e categorias de emprego, incluindo trabalhadores/as informais.

RECOMENDAÇÃO 17: **As entidades multilaterais regionais, tais como a União Europeia, a Organização dos Estados Americanos e a União Africana**, podem trabalhar no sentido de elaborar diretivas regionais que incentivem ou imponham disposições relativas à licença parental em mais países, especialmente no Sul Global.

Exemplo promissor - Partilhar os cuidados na Polónia

A Polónia transpôs a diretiva da União Europeia relativa ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar em abril de 2023. Embora o sistema polaco de licença parental seja um dos mais generosos da União Europeia (52 semanas: 20 semanas de licença de maternidade mais 32 semanas de licença parental, ambas com reembolso de uma média de 80% do salário), baseia-se sobretudo no direito individual da mãe, que o pode transferir (ou não) para o pai. Consequentemente, o nível de utilização por parte dos pais (homens) é de apenas 1%.

Desde 2020, a *Fundação Share the Care* conduziu uma campanha para a implementação da diretiva relativa ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, preparando recomendações e uma proposta para o

governo e participando em reuniões com deputados e outras entidades. Como resultado, os pais (homens) ganharam o direito à duração integral da licença parental, independentemente da situação profissional da mãe. Este é um passo importante no sentido do reconhecimento do pai (homem) como cuidador em pé de igualdade. Além disso, a duração da licença parental aumentará de 32 para 41 semanas, com nove semanas reservadas para o segundo responsável parental/pai (homem) (pagas a 70%). *Share the Care* esperava um reembolso superior a 80%, mas continua a pressionar o governo e a incentivar o debate sobre o papel dos pais (homens), a construção da igualdade parental em casa e o impacto da igualdade parental na igualdade de género e na igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho.

Gerar e disseminar conteúdos mediáticos convencionais que retratem os homens e os rapazes como prestadores de cuidados atenciosos e competentes

O que é que faz com que homens e rapazes sintam que todas as formas de cuidar são naturais para eles, tão da sua responsabilidade como da responsabilidade das mulheres e raparigas? A resposta é complexa e assenta não só nas decisões individuais, mas também nas normas sociais e de género, as “regras informais implícitas que a maioria das pessoas aceita e segue”.¹⁵¹ Por exemplo, por um lado, homens de todos os países inquiridos dizem que prestam uma quantidade substancial de cuidados – mesmo que não estejam a fazer tanto quanto dizem ou tanto quanto as mulheres. Este pode ser um sinal positivo de que as normas de género em torno dos cuidados estão a mudar, que os homens sentem que não só é aceitável cuidar, mas também que devem ser vistos como cuidadores.

Por outro lado, inquéritos globais concluem que as normas em torno da igualdade de género não estão necessariamente a melhorar. Um estudo da Ipsos MORI revelou que a proporção de pessoas que pensam que “as coisas já foram longe demais no meu país” quando se trata de dar às mulheres direitos iguais aos dos homens aumentou de 42% em 2019 para 49% em 2023.¹⁵² Poderá isto ser parte da reação contra a igualdade de género, uma parte importante da qual é que os homens e rapazes sentem que já não têm um papel e culpam o feminismo?

As influências sobre estas normas em mudança são muitas – as nossas famílias, os nossos pares, os meios de comunicação social, as redes sociais, os jogos, os/as políticos/as e até as celebridades. O mundo dos jogos, em particular, oferece oportunidades importantes para que rapazes e jovens se relacionem, mas também está frequentemente repleto de violência e de muitos insultos de género, raciais,

homofóbicos e outros que reforçam masculinidades nocivas e preconceitos.

Nos meios de comunicação social populares, um estudo sobre programas de televisão com guião e em *streaming* nos EUA, de 2013 a 2020, concluiu que as representações positivas dos homens – como maridos, parceiros, pais ou filhos – como cuidadores atenciosos e competentes continuam a ser uma minoria. Embora os homens sejam mais apresentados como cuidadores efetivos do que no passado, são frequentemente retratados como abusivos, incompetentes e/ou emocionalmente distantes.¹⁵³ Do mesmo modo, um inquérito recente realizado pela empresa de comunicação *New Macho* junto de homens dos EUA e do Reino Unido revela que a maioria dos homens considera que as versões de “sucesso” apresentadas pelos meios de comunicação social e pela publicidade se centram nos ganhos materiais, não correspondendo aos seus desejos de ter relações positivas, de cuidar de si próprios e de cuidar das outras pessoas. Mais de metade dos homens inquiridos no âmbito do estudo afirmaram que os meios de comunicação social os fazem sentir-se pior em relação a si próprios porque os seus desejos na vida não estão de acordo com o que os meios de comunicação social retratam.¹⁵⁴

As campanhas devem ser dirigidas a pais (homens) ou a jovens homens que possam ser atraídos por visões mais negativas das mulheres e do cuidado, sem esquecer que as mulheres e as raparigas também podem ter normas sobre o facto de os homens não deverem prestar cuidados. Estas campanhas devem centrar-se nos locais onde se formam as ideias sobre a igualdade de género e as masculinidades, tais como os meios de comunicação social tradicionais e redes

sociais, as plataformas de jogos, as escolas e os locais de trabalho. Mais especificamente, os meios de comunicação social devem quebrar os estereótipos de gênero e mostrar homens a cozinhar e a limpar e mulheres a fazer tarefas como cortar a relva ou arranjar o lava-loiça. Devem retratar a diversidade das formações familiares, incluindo pais e mães LGBTQIA+ e as famílias não nucleares, e evitar estereótipos raciais nas representações dos homens cuidadores. Os meios de comunicação social também devem ser abertos quanto à vulnerabilidade masculina, incluir homens que demonstrem emoções e afetos e representar as complexidades da prestação de cuidados na vida real. E devem contar histórias que reflitam os desejos dos homens de estarem socialmente ligados aos seus amigos e familiares, emocionalmente enraizados e carinhosos.

RECOMENDAÇÃO 18: Implementar campanhas de comunicação e de *media* para promover o envolvimento dos homens na prestação de cuidados, prevenir a violência baseada no gênero, ensinar o valor do cuidado e promover relações equitativas, não violentas e cuidadoras.

RECOMENDAÇÃO 19: Produzir, apoiar e multiplicar campanhas, programas de televisão e outros meios de comunicação **que mostrem homens e rapazes a tratar dos cuidados em casa e a partilhá-los igualmente com as suas parceiras.**

RECOMENDAÇÃO 20: Apoiar o **envolvimento ativo dos pais e dos cuidadores masculinos** na prestação de cuidados através de campanhas públicas que envolvam as comunidades na mudança.

Promising example - A campanha *Babe Locofto* em Essuatíni

A *Kwakha Indvodza*, uma ONG nacional e parceira da MenCare em Essuatíni, implementou a campanha *Babe Locofto* (“O Bom Pai”) desde 2019. O seu objetivo é incentivar e celebrar a forma como os pais (homens) podem estar presentes e ser influências positivas na vida dos/das seus/suas filhos/as, bem como apoiar as mulheres e outros homens a dar aos pais (homens) o espaço para explorar esta nova responsabilidade. Até à data, a campanha chegou a mais de 230 000 pessoas, com muitas figuras proeminentes (incluindo artistas, influenciadores e figuras políticas) a darem apoio através de métodos como canções, poesia e arte visual. Centenas de crianças e jovens entre os 10 e os 16 anos aderiram à campanha, partilhando as suas ideias sobre a paternidade

através dos concursos anuais “Carta ao meu pai”. Um projeto fotográfico apresentou histórias de esperança e resiliência, de pais (homens) que se superaram e transcendem para brincar, prover, proteger e ser positivo. Todas as semanas, um homem diferente seria o foco das Sextas-feiras da Paternidade no sítio Web do Kwakha Indvodza. Além disso, a Kwakha Indvodza celebrou e orientou pais recentes e em vias de o ser através de *workshops* de três dias sobre paternidade e produziu um manual de facilitação, vagamente baseado no manual de boas práticas do Programa P de Equimundo, bem como na década de experiência da *Kwakha Indvodza* na implementação de programas para homens e rapazes.

Promising example - Campanha “El Hombre Blandengue” em Espanha

Em setembro de 2022, o Ministério da Igualdade lançou uma campanha dirigida aos homens: “*El Hombre Blandengue*” (“O Homem Mariquinhas”). O seu objetivo é realçar a evolução da igualdade de género na sociedade espanhola nos últimos 40 anos e incentivar os homens a viver uma masculinidade mais aberta e saudável. A campanha combina uma *voz-off* de uma entrevista

televisiva de 1984 com o cantor e ator El Fary, com imagens modernas que mostram como a masculinidade mudou desde então em Espanha; mostra que, com o progresso do feminismo e da igualdade, os homens também ganham e a sociedade beneficia. A campanha inclui um spot televisivo e spots de rádio.¹⁵⁵

Uma reflexão final

Estão reunidas as condições para que a revolução do cuidado avance – e para que o mundo alcance a igualdade na prestação de cuidados. As mulheres querem que os homens cuidem e os homens querem cuidar mais. Um mundo em envelhecimento requer mais cuidados e as crises globais – desde a guerra ao clima e a uma economia instável pós-COVID – significam que temos de colocar o cuidado no centro. A prestação de cuidados traz-nos mais felicidade e satisfação com a vida, algo urgentemente necessário numa altura em que alguns países mostram cada vez maiores indícios de solidão, tempo passado *online* e isolamento social.

Por outro lado, os progressos continuam a ser lentos. Atualmente, cada vez mais países e cada vez mais entidades empregadoras oferecem licenças pagas a homens cuidadores, mas parecem não conseguir apoiar a plena igualdade nessas políticas. E quando a licença é oferecida, os homens muitas vezes não gozam tudo a que têm direito, pelo menos em parte porque não se sentem apoiados para o fazer e em parte por razões que escapam ao seu controlo, tais como políticas, normas sociais ou falta de recursos familiares. Mulheres e homens dizem que devemos ensinar os rapazes a serem cuidadores iguais, mas parece que não o fazemos. A introdução de

uma perspetiva feminista mais interseccional e inclusiva nos debates sobre o cuidado continua a ser difícil.

Em última análise, o maior desafio à igualdade no cuidado é a vontade política e a falta de apoio de algumas vozes poderosas dos setores público e privado que ainda não valorizam o cuidado ou não apoiam e financiam as políticas necessárias. Estas incluem licenças remuneradas alargadas para pessoas cuidadoras, estruturas de cuidados infantis de elevada qualidade, subsidiadas e universalmente disponíveis, e licenças remuneradas e apoio ao rendimento para trabalhadores/as com rendimentos mais baixos. Por muito cliché que possa parecer, temos de o repetir: demasiados/as decisores/as valorizam o lucro em detrimento das pessoas e das políticas e serviços de cuidados de que as pessoas necessitam. Esta oposição política às políticas de cuidado é insustentável e perpetua as desigualdades – a nossa investigação mostra claramente que a sobrecarga do cuidado e a desigualdade de cuidados afetam mais as mulheres, os agregados familiares mais pobres e os grupos mais marginalizados.

Não há dúvida: as políticas de cuidados universais custam dinheiro. A implementação de estruturas universais de

cuidados infantis e de licenças adequadas exige que o financiamento público seja transferido e que as empresas e os mais ricos paguem impostos justos. Mas, em última análise, este investimento compensa – no dividendo da igualdade de género do trabalho e do bem-estar das mulheres, em pessoas trabalhadoras e cidadãos/ãs mais satisfeitos/as e no bem-estar, saúde e desenvolvimento das crianças e de todos nós.

Cuidar é o que é ser humano. Cuidar uns dos outros e das nossas famílias é a forma como sobrevivemos enquanto espécie. É a única forma de prosperarmos e sobrevivermos no meio das muitas crises que o nosso mundo está a enfrentar. E para colocar o cuidado no centro, precisamos de aproveitar décadas de trabalho das feministas e garantir que milhões de homens e rapazes se juntam à revolução inacabada que é a igualdade de cuidados.

NOTAS FINAIS

- 1 WORLD Policy Analysis Center. (2023). *Paid leave for new parents*. https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/2023-02/Paid_Leave_for_New_Parents_1.pdf
- 2 hooks, b. (2004). *The will to change: Homens, masculinidade e amor*. Beyond Words/Atria Books.
- 3 Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Polity Press; van der Gaag, N., Massounian, A., & Nightingale, D. (Eds.). (2023). *Patriarchy in practice: Ethnographies of everyday masculinities*. Bloomsbury.
- 4 Azcona, G., Bhatt, A., Encarnacion, J., Plazaola-Castaño, J., Seck, P., Staab, S., & Turquet, L. (2020). *From insight to action: Gender equality in the wake of COVID-19*. UN Women. www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-in-the-wake-of-COVID-19-en.pdf
- 5 Alves, J. (2023, March 8). *A man's world: Gender parity will take more than five generations*. Reuters. <https://www.reuters.com/world/mans-world-gender-parity-will-take-more-than-five-generations-2023-03-08/>
- 6 Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018, June 28). *Care work and care jobs for the future of decent work*. International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
- 7 Tronto, J. C. (2013). *Caring democracy: Markets, equality, and justice*. New York University Press.
- 8 Elson, D. (2017, May 1). *Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: How to close the gender gap*. New Labor Forum, 26(2), 52–6. <https://doi.org/10.1177/1095796017700135>
- 9 Coffey, C., Espinoza Revollo, P., Harvey, R., Lawson, M., Parvez Butt, A., Piaget, K., Sarosi, D., & Thekkudan, J. (2020). *Time to care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. Oxfam. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/handle/10546/620928>
- 10 Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review*, 100. <https://newleftreview.org/issues/ii100/articles/nancy-fraser-contradictions-of-capital-and-care>
- 11 Ibid.
- 12 Generation Equality Forum. (2019, September 29). *Women radically transforming a world in crisis: A framework for Beijing-25 shaped at a strategy meeting of feminist activists Mexico City, 22-24 August 2019*. <https://www.justassociates.org/en/resources/framework-beijing25-women-radically-transforming-world-crisis>; UK Women's Budget Group. (2020, September). *Creating a caring economy: A call to action*. <https://wbg.org.uk/commission/>
- 13 Generation Equality Forum. (2022, September 29). *"It's time to care!": The Global Alliance for Care urges governments and all stakeholders to declare 2023 a momentous year for the care economy*. <https://forum.generationequality.org/news/its-time-care-global-alliance-care-urges-governments-and-all-stakeholders-declare-2023>
- 14 Ipsos & Global Institute for Women's Leadership. (2023). *International Women's Day 2023*. Ipsos. <https://www.ipsos.com/en-uk/international-womens-day-global-opinion-remains-committed-to-gender-equality>
- 15 Meagher, T. (2014, April 18). *The danger of the monster myth*. ABC News (Australia). <https://www.abc.net.au/news/2014-04-18/meagher-the-danger-of-the-monster-myth/5399108>
- 16 Carrazana, C. (2023, April 13). *Even when women make more than their husbands, they are doing more child care and housework*. The 19th. <https://19thnews.org/2023/04/even-when-women-make-more-than-their-husbands-they-are-doing-more-child-care-and-housework/>
- 17 Ipsos & Global Institute for Women's Leadership, 2023.
- 18 Ibid.
- 19 Ibid.
- 20 Horowitz, J. M., & Fetterolf, J. (2020, April 30). *Worldwide optimism about future of gender equality, even as many see advantages for men*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/global/2020/04/30/worldwide-optimism-about-future-of-gender-equality-even-as-many-see-advantages-for-men/>
- 21 Statista. (2021, June). *Support for LGBT+ people's visibility worldwide as of 2021*. <https://www.statista.com/statistics/1270231/support-lgbt-people-worldwide/>
- 22 *2023 Gender Social Norms Index (GSNI) | Human Development Reports (undp.org)*
- 23 World Economic Forum. (2022, July). *Global gender gap report 2022: Insight report*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022-digest>
- 24 Ipsos & Global Institute for Women's Leadership, 2023.
- 25 Statista. (2022). *Number of countries that criminalize homosexuality as of 2022*. <https://www.statista.com/statistics/1227390/number-of-countries-that-criminalize-homosexuality/>
- 26 UN Women. (2022). *Facts and figures: Ending violence against women*. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
- 27 Addati et al., 2018.
- 28 Fórum Económico Mundial, 2022.
- 29 Addati et al., 2018.
- 30 International Labour Organization. (n.d.). *Who are domestic workers*. Retrieved May 28, 2023, from <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm>
- 31 NUnited Nations. (2022, September 18). *Closing gender pay gaps is more important than ever*. <https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901>
- 32 World Bank. (2023). *Women, business and the law 2023*. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1944-5>
- 33 órum Económico Mundial, 2022.
- 34 World Bank, 2023.
- 35 Ibid.
- 36 Ibid.
- 37 Ibid.
- 38 WORLD Policy Analysis Center. (n.d.). *Is paid leave available to mothers of infants, including maternity and parental?* Retrieved May 28, 2023, from <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-leave-available-to-mothers-of-infants-including-maternity-and-parental>
- 39 Addati, L., Cattaneo, U., & Pozzan, E. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. International Labour Office. https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_838653/lang--en/index.htm
- 40 WORLD Policy Analysis Center, n.d.

- 41 Ibid.
- 42 Addati et al., 2018.
- 43 O'Donnell, M. (2020, November 24). *Preventing a "return to normal": Addressing violence against women during COVID-19*. Center for Global Development. <https://www.cgdev.org/blog/preventing-return-normal-addressing-violence-against-women-during-covid-19>
- 44 UN Women. (2022). *Facts and figures: Ending violence against women*.
- 45 Doyle, K., Levto, R. G., Barker, G., Bastian, G. G., Bingenheimer, J. B., Kazimbaya, S., Nzabonimpa, A., Pulerwitz, J., Sayinzoga, F., Sharma, V., & Shattuck, D. (2018). Gender-transformative Bandebereho couples' intervention to promote male engagement in reproductive and maternal health and violence prevention in Rwanda: Findings from a randomized controlled trial. *PLOS ONE*, 13(4), e0192756. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192756>
- 46 MenEngage Alliance. (2021). *Ubuntu declaration & call to action*. <https://menengage.org/wp-content/uploads/2021/08/Ubuntu-Declaration-Call-to-Action-MenEngageAlliance.pdf>
- 47 Gupta, T., & Hook, C. (2021). *Care leads to care: How caring for ourselves helps us better care for others*. Equimundo. <https://www.equimundo.org/resources/care-leads-to-care/>
- 48 Caldera, A. (2020). Challenging capitalistic exploitation: A Black feminist/womanist commentary on work and self-care. *Feminist Studies*, 46(3), 707-716. <https://doi.org/10.1353/fem.2020.0049>
- 49 van der Gaag, N. (2022). *MenEngage Ubuntu Symposium summaries: Unpaid care and economies of care*. MenEngage Alliance. <https://menengage.org/wp-content/uploads/2022/02/Unpaid-Care-and-Economies-of-Care-MenEngage-Ubuntu-Symposium-Discussion-Paper-EN.pdf>
- 50 Zeng, Z., & Xie, Y. (2014). The effects of grandparents on children's schooling: Evidence from rural China. *Demography*, 51(2), 599-617. <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0275-4>
- 51 Cohn, D., Horowitz, J. M., Minkin, R., Fry, R., & Hurst, K. (2022). 1. *The demographics of multigenerational households*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/03/24/the-demographics-of-multigenerational-households/>
- 52 United Nations Department of Economic and Social Affairs. (n.d.). *World population projected to reach 9.8 billion in 2050, and 11.2 billion in 2100*. Retrieved May 31, 2023, from <https://www.un.org/en/desa/world-population-projected-reach-98-billion-2050-and-112-billion-2100>
- 53 Moore, E. (2023). *Insecurity amongst female family caregivers of older persons in South Africa*. Family Caregiving. https://familycaregiving.org.za/wp-content/uploads/2023/03/Insecurity-Amongst-Female-Family-Caregivers_EM-Policy-Brief_27-Feb-2023_08.pdf
- 54 Levto, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the World's Fathers: A MenCare advocacy publication*. Equimundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & MenEngage Alliance. <https://stateoftheworldsfathers.org/report/state-of-the-worlds-fathers-2/>; van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. (2019). *State of the World's Fathers: Unlocking the power of men's care*. Equimundo. <https://stateoftheworldsfathers.org/report/state-of-the-worlds-fathers-helping-men-step-up-to-care/>
- 55 Fonte deste relatório: cf. Ver <https://www.childnepal.org/>.
- 56 OECD estimates for daily unpaid care work by men (minutes per day): Australia - 171.6; Canada - 148.1; China - 91.0; India - 51.8; Ireland - 127.0; Mexico - 131.4; Portugal - 96.3; Spain - 145.9; Türkiye - 67.6; and United States - 165.8. From: OECD.stat. (n.d.). *Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex*. OECD. Retrieved May 31, 2023, from <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>
- 57 Addati et al., 2018; European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Unpaid care and housework*. Retrieved May 31, 2023, from <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework>; Hess, C., Ahmed, T., & Hayes, J. (2020). *Providing unpaid household and care work in the United States: Uncovering inequality* (IWPR #C487). <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/01/IWPR-Providing-Unpaid-Household-and-Care-Work-in-the-United-States-Uncovering-Inequality.pdf>
- 58 Bolis, M., Parvez Butt, A., Holten, E., Mugehera, L., Abdo, N., & Moreno, M. J. (2020, June). *Care in the time of coronavirus: Why care work needs to be at the centre of a post-COVID-19 feminist future*. Oxfam. <https://www.oxfam.org/en/research/care-time-coronavirus>
- 59 UN Women & United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2020). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2020* https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/GenderSnapshot_2020.pdf
- 60 Barker, G., Garg, A., Heilman, B., van der Gaag, N., & Mehaffey, R. (2021). *State of the World's Fathers: Structural solutions to achieve equality in care work*. Equimundo. <https://stateoftheworldsfathers.org/report/state-of-the-worlds-fathers-2021/>
- 61 UN Women. (2020). *Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19*. <https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19>; Azcona, G., Bhatt, A., & Love, K. (2020, July 9). *Ipsos survey confirms that COVID-19 is intensifying women's workload at home*. UN Women. <https://data.unwomen.org/features/ipsos-survey-confirms-covid-19-intensifying-womens-workload-home>
- 62 Oxfam, Equimundo, & MenCare. (2020). *Caring under COVID-19: How the pandemic is - and is not - changing unpaid care and domestic work responsibilities in the United States*. Oxfam & Equimundo. <https://www.equimundo.org/resources/caring-under-covid-19-how-the-pandemic-is-and-is-not-changing-unpaid-care-and-domestic-work-responsibilities-in-the-united-states/>
- 63 Kapur, N. (2021). *A father's place: An assessment of male engagement in integrated early childhood development in Rwanda*. Save the Children. <https://resourcecentre.savethechildren.net/pdf/a-fathers-place-an-assessment-of-male-engagement-in-integrated-early-childhood-development-in-rwanda.pdf/>
- 64 Gregory, A. (2022, March 2). *Covid has intensified gender inequalities, global study finds*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/world/2022/mar/02/covid-intensified-existing-gender-inequalities-global-study-finds>
- 65 Addati et al., 2022.
- 66 UN Women & United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2022). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2022*. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022-en_0.pdf
- 67 UN Women & United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2022). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2022*. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022-en_0.pdf
- 68 UN Women & United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2022). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2022*. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022-en_0.pdf
- 69 UN Women. (2022, September 7). *Press release: Achieving full gender equality is still centuries away, warns the United Nations in a new report*. <https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2022/09/press-release-achieving-full-gender-equality-is-still-centuries-away-warns-the-united-nations-in-a-new-report>; UN Women & United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2022.
- 70 World Economic Forum, 2022.
- 71 Emandi, R., Encarnacion, J., Seck, P., & Tabaco, R. J. *Measuring the shadow pandemic: Violence against women during COVID-19*. <https://data.unwomen.org/publications/vaw-rga>
- 72 Fonte deste relatório: cf. Ver <https://nmd.bg/en/>.
- 73 Horowitz & Fetterolf, 2020.

- 74 Greene, M. E., Heilman, B., Barker, G., Rakshit, D., & Gupta, T., (2022). *The International Men and Gender Equality Survey (IMAGES): A status report on men, women, and gender equality in 15 Destaqes*. Equimundo. <https://www.equimundo.org/resources/men-and-gender-equality-a-global-status-report-in-15-Destaques/>
- 75 Horowitz & Fetterolf, 2020.
- 76 Greene et al., 2022.
- 77 van der Gaag, 2022.
- 78 Gereš, N., Heilman, B., Hashimi, S. I., Kakar, R., Kelberg, M., Hakobyan, L., El Feki, S., & Barker, G. (2018). *Reflections on gender, patriarchy, and peace: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) in Afghanistan*. Equimundo, UN Women, & Global Affairs Canada. <https://www.equimundo.org/resources/reflections-on-gender-patriarchy-and-peace-images-afghanistan/>
- 79 Greene et al., 2022.
- 80 Participant in Save the Children US's program "Reducing the Effects of Toxic Stress in Young Children on the Move Through Positive Parenting and Resilience Building in Iraq and Colombia" Virtual, Low-Tech Approaches for Transient Young Children and Families for Resilience Building and Positive Parenting during the COVID-19 Pandemic — Basic Education Coalition
- 81 Chung, H. (2021). *Shared care, father's involvement in care and family well-being outcomes: A literature review*. Government Equalities Office (UK). https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/957538/Shared_care_and_well-being_outcomes_-_Literature_review.pdf
- 82 Instituto Nacional de Estatística (Espanha). (2018). *Encuesta de población activa. Módulo año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral [Economically active population survey. Special module 2018 (2011 census base). Conciliation between working life and family life]*. https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/&file=pcaxis&L=0
- 83 Instituto Nacional de Estatística (Espanha). (2023). *Encuesta de población activa. EPA. Primer trimestre 2023 [Active population survey. EPA. First quarter 2023]*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- 84 Stielow, L., Carney, T. S., Martin, F., Sridhar, D., Kapoor, A., Kanani, P., Taleb, N., Golden, E., Pearman, E., & Thelwell, E. (2023). *Women in work 2023: Closing the gender pay gap for good: A focus on the motherhood penalty*. PwC. <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html>
- 85 Austria, Denmark, Germany, Sweden, the UK, and the US; in Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019, May). Child penalties across countries: Evidence and explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126. (Cited in Stielow et al., 2023.)
- 86 Ciminelli, G., Schwellnus, C., & Stadler, B. (2021) *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap* (OECD Economics Department Working Papers, No. 1668). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/02ef3235-en>
- 87 Kleven et al., 2019.
- 88 Instituto Nacional de Estatística (Espanha), 2018.
- 89 Instituto Nacional de Estatística (Espanha). (2022). *Mujeres y hombres en España [Women and men in Spain]*. https://www.ine.es/ss/Satellite?param1=PYSDetalleGratis&c=INEPublicacion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLa.out&cid=1259924822888&L=1
- 90 Trades Union Congress. (2016). *The motherhood pay penalty*. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/MotherhoodPayPenalty.pdf> (Cited in Stielow et al., 2023.)
- 91 Generation Equality Forum, 2022.
- 92 Samman, E., Melamed, C., Jones, N., & Bhatkal, T. (2016). *Women's work: Mothers, children and the global childcare crisis: Executive summary*. ODI. <https://odi.org/en/publications/womens-work-mothers-children-and-the-global-childcare-crisis/>
- 93 Devercelli, A. E., & Beaton-Day, F. (2020). *Better jobs and brighter futures: Investing in childcare to build human capital*. World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/35062>
- 94 Steinhilber, S. (2020). *Mapping policy responses to COVID-19 in ECE member states. United Nations Economic Commission for Europe*. https://unece.org/sites/default/files/2021-01/Mapping%20ECE%20Care%20COVID_final_SDGU_with%20covers.pdf
- 95 Parkes, A., Parvez Butt, A., Nanda, S., Seghaier, R., Bernadini, M. R. C., & Arauco, V. P. (2021). *The Care Policy Scorecard: A tool for assessing country progress towards an enabling policy environment on care*. Oxfam International. <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621287/bp-care-policy-scorecard-240921-en.pdf;jsessionid=DB2B9D52619244F02EA65FBA5509FCFA?sequence=17>
- 96 Addati et al., 2022.
- 97 Addati et al., 2022.
- 98 Ibid
- 99 Ibid
- 100 Devercelli & Beaton-Day, 2020.
- 101 Parkes et al., 2021; Coffey et al., 2020.
- 102 Ibid.
- 103 Fonte deste relatório: cf. <https://plan.org.ec/>
- 104 Pew Research Center. (2022). *Public's top priority for 2022: Strengthening the nation's economy*. <https://www.pewresearch.org/politics/2022/02/16/publics-top-priority-for-2022-strengthening-the-nations-economy/>
- 105 Coffé, H., & Bolzendahl, C. (2010). Same game, different rules? Gender differences in political participation. *Sex Roles*, 62, 318–333. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9729-y>. (apud in George, R. [2019, February 7]. *Gender norms and women's political participation: Global trends and findings on norm change*. ALIGN. <https://www.alignplatform.org/resources/gender-norms-and-womens-political-participation-global-trends-and-findings-norm-change>)
- 106 Weldon, S. L., & Htun, M. (2013). Feminist mobilisation and progressive policy change: Why governments take action to combat violence against women. *Gender & Development*, 21(2), 231–247. <https://doi.org/10.1080/13552074.2013.802158>; León-Himmelstine, C., George, R., Tant, E., & Harper, C. (2022). *Global feminist experiences of mobilising for norm change*. ALIGN/ODI. https://www.alignplatform.org/sites/default/files/2022-02/global_feminist_experiences_briefing_paper.pdf
- 107 Inter-Parliamentary Union. (2023, March 3). *New IPU report shows that women MPs have never been so diverse*. <https://www.ipu.org/news/press-releases/2023-03/new-ipu-report-shows-women-mps-have-never-been-so-diverse>
- 108 Coffé et al., 2010.
- 109 Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., Aknin, L. B., De Neve, J. -E., & Wang, S. (Eds.). (2023). *World Happiness Report 2023* (11th ed.). Sustainable Development Solutions Network.
- 110 Helliwell, J. F., Huang, H., Wang, S., & Norton, M. (2022). Happiness, benevolence, and trust during COVID-19 and beyond. In J. F. Helliwell, R. Layard, J. D. Sachs, J. -E. De Neve, L. B. Aknin, & S. Wang (Eds.), *World Happiness Report 2022* (pp. 14–52). Sustainable Development Solutions Network. <https://worldhappiness.report/ed/2022/happiness-benevolence-and-trust-during-covid-19-and-beyond/>
- 111 Ipsos & Global Institute for Women's Leadership, 2023.
- 112 MenEngage Alliance. (2016). *Men, masculinities and climate change: A discussion paper*. <https://menengage.org/resources/men-masculinities-and-climate-change-a-discussion-paper/>

- 113 Gao, G. (2014, April 10). *Data Feed: ObamaCare's influence on GOP voters, global image of U.S. leadership, fears of low inflation*. Pew Research Center. <http://www.pewresearch.org/facttank/2015/12/02/women-more-than-men-say-climatechange-will-harm-them-personally/>; Carrington, D. (2021, July 21). Men cause more climate emissions than women, study finds. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/environment/2021/jul/21/men-cause-more-climate-emissions-than-women-study-finds>
- 114 Kaplan, S., & Guskin, E. (2019, September 16). Most American teens are frightened by climate change, poll finds, and about 1 in 4 are taking action. *The Washington Post*. https://www.washingtonpost.com/science/most-american-teens-are-frightened-by-climate-change-poll-finds-and-about-1-in-4-are-taking-action/2019/09/15/1936da1c-d639-11e9-9610-fb56c5522e1c_story.html
- 115 Foulkes, I., & Durbin, A. (2023, March 29). Swiss court case ties human rights to climate change. *BBC*. <https://www.bbc.co.uk/news/world-europe-65107800>
- 116 UN Climate Change. (n.d.). *Introduction to gender and climate change*. Retrieved June 2, 2023, from <https://unfccc.int/gender>
- 117 Stallard, E. (2022, November 16). COP27: Lack of women at negotiations raises concern. *BBC*. <https://www.bbc.co.uk/news/science-environment-63636435>
- 118 Chiu, B. (2021). COP26: Why are women still missing at the top climate table. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/bonniechiu/2021/10/30/cop26-why-are-women-still-missing-at-the-top-climate-table/>
- 119 Colantuoni, F., Rajbhandari, S., Tolub, G., Diome-Deer, W., & Moore, K. (2021, March 5). *A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal#/>
- 120 Addati et al., 2018.
- 121 WORLD Policy Analysis Center, 2023, *Paid leave for new parents*.
- 122 Addati et al., 2022.
- 123 Ibid.
- 124 World Bank, 2023.
- 125 Ibid.
- 126 Watt, A., & Popa, A. (2022). *A Woman's Place Survey results: FTSE 350 companies' parental leave policies*. abrdn Research Institute. <https://www.abrdn.com/docs?editionId=582886dd-c7ab-42fc-8a1a-d7c3ba8734c0>
- 127 Ibid.
- 128 Addati et al., 2022
- 129 WORLD Policy Analysis Center. (2023). Parental leave coverage for the informal economy and traditionally uncovered workers. https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/2023-02/Parental_Leave_Coverage_for_the_Informal_Economy_and_Traditionally_Uncovered_Workers.pdf
- 130 MenCare. (n.d.). *MenCare parental leave platform: 10 ways to leave gender inequality behind and give our children the care they need*. <https://www.equimundo.org/resources/mencare-parental-leave-platform/>
- 131 WORLD Policy Analysis Centre. (2023). *Gender Equality in the Economy Dataset*. <https://www.worldpolicycenter.org/maps-data/data-download>
- 132 WORLD Policy Analysis Centre (2023). *Is paid leave available to fathers of infants, including paternity and parental?* <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-leave-available-to-fathers-of-infants-including-paternity-and-parental>
- 133 WORLD Policy Analysis Center, 2023, *Paid leave for new parents*.
- 134 Addati et al., 2022.
- 135 Tronto, J. C. (1993). *Moral boundaries*. Routledge.
- 136 Barker et al., 2021.
- 137 *Women in power in 2023: New data shows progress but wide regional gaps* | Inter-Parliamentary Union (ipu.org)
- 138 Inter-Parliamentary Union. (2022, October 17). IPU Member Parliaments commit to accelerating gender equality. <https://www.ipu.org/news/press-releases/2022-10/ipu-member-parliaments-commit-accelerating-gender-equality>
- 139 National Directorate for Economy, Equality and Gender and UNICEF. (2021). Public policy challenges in light of the care crisis: The impact of the pandemic in households with children and adolescents led by women. Buenos Aires, Argentina https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/care_crisis_public_policy_challenges.pdf
- 140 Buenos Aires Times. (March 25 2023). Firms with more than 100 employees in Argentina must provide on-the-job nurseries. <https://www.batimes.com.ar/news/economy/firms-with-more-than-100-employees-in-argentina-must-provide-on-the-job-nurseries.phtml>
- 141 *Manzanas del Cuidado - Tiempo y servicios para las mujeres*
- 142 Barker et al., 2021.
- 143 Women's Budget Group (UK). (2020, September). *Creating a caring economy: A call to action*. <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/10/WBG-Report-v10.pdf>
- 144 Addati et al., 2018
- 145 Diski, R. (2022). *A green and caring economy: Final report*. Women's Budget Group (UK). <https://wbg.org.uk/analysis/greenandcaringeconomy/>
- 146 OECD. (n.d.). *What is gender budgeting?* <https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-budgeting.htm>
- 147 Ministry of Equality (Spain). *Plan corresponsables* [Co-responsibility plans]. <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/Paginas/index.aspx>
- 148 OECD Development Centre. (2021). Man enough? Measuring masculine norms to promote women's empowerment. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/6ffd1936-en/index.html?itemId=/content/publication/6ffd1936-en&csp=22b29064b2919cdaeb6f6677246f9ed&itemIGO=oeecd&itemContentType=book>
- 149 Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth (Ireland). (2021, December 17). *Minister O'Gorman publishes gender norms report to inform gender equality policy*. <https://www.gov.ie/ga/preasraitis/0df0b-minister-ogorman-publishes-gender-norms-report-to-inform-gender-equality-policy/>
- 150 Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth, 2021.
- 151 Harper, C., Marcus, R., George, R., D'Angelo, S. and Samman, E. (2020) 'Gender, power and progress: How norms change'. London: ALIGN/ ODI (www.alignplatform.org/gender-power-progress)
- 152 Ipsos & Global Institute for Women's Leadership, 2023.
- 153 Ashton, D., Barker, G., Cassese, E., Conroy, M., Espinoza, C., Hook, C., Heilman, B. P., Meyer, M., Richardson, R., & van Houten, S. (2022). *This is us? How TV does and doesn't get men's caregiving*. Geena Davis Institute on Gender in Media. <https://seejane.org/wp-content/uploads/Mens-Caregiving-Report-2022.pdf>
- 154 The price of success. <https://www.bbdperfectstorm.com/priceofsuccess>
- 155 Ministry of Equality (Spain). (2022, September 8). *Campaña 'El hombre blandengue'* <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/campanas/Paginas/campana-el-hombre-se-hace.aspx>

equimundo MenCare

A tradução portuguesa teve o apoio de:

 masculinidades.pt

 CES Centro de Estudos Sociais
Universidade de Coimbra

12  90 UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

eminc: Engaging Men
in Nurturing Care

 OAK
FOUNDATION