

RESUMEN DE POLÍTICAS N° IDB-PB-397

Incorporación de los hombres en las tareas de cuidado

Derribando barreras y replanteando roles en América Latina y el Caribe

Montserrat Bustelo
Agustina Suaya
Mariana Viollaz
Karen Martinez

Banco Interamericano de Desarrollo
Nombre del departamento

Febrero de 2024



Incorporación de los hombres en las tareas de cuidado: Derribando barreras y replanteando roles en América Latina y el Caribe

Montserrat Bustelo*

Agustina Suaya*

Mariana Viollaz**

Karen Martinez*

* Banco Interamericano de Desarrollo

** Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales e Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional de La Plata

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Género y Diversidad
Departamento de Investigación y Economista Jefe

Febrero de 2024



**Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo**

Incorporación de los hombres en las tareas de cuidado: derribando barreras y replanteando roles en América Latina y el Caribe / Monserrat Bustelo, Karen Martinez, Mariana Viollaz, Agustina Suaya.

p. cm. - (Resumen de políticas del BID ; 397)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Child care-Latin America. 2. Child care-Caribbean Area. 3. Child caregivers-Latin America. 4. Child caregivers-Caribbean Area. 5. Gender mainstreaming-Latin America. 6. Gender mainstreaming-Caribbean Area. I. Bustelo, Monserrat. II. Martinez, Karen. III. Viollaz, Mariana. IV. Suaya, Agustina. V. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Género y Diversidad. VI. Serie.

IDB-PB-397

Clasificaciones JEL: J10, J12, J13, J14, J16, J18

Palabras clave: Economía del cuidado, hombres en el cuidado, género, políticas públicas

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>) . Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



GDLab

INICIATIVA DE CONOCIMIENTO
SOBRE GÉNERO Y DIVERSIDAD



→ Incorporación de los hombres en las tareas de cuidado: derribando barreras y replanteando roles en América Latina y el Caribe

→ El desafío de la participación masculina en el cuidado

Las expectativas culturales arraigadas en la sociedad latinoamericana sostienen la noción de que las mujeres deben asumir la responsabilidad principal del cuidado y las labores del hogar. Esta perspectiva social conduce a una distribución desigual de las tareas tanto en el hogar como en el ámbito laboral.

En el contexto familiar, se observa que los hombres dedican significativamente menos horas a las responsabilidades domésticas y al cuidado no remunerado en comparación con las mujeres. Mientras que ellos dedican, en promedio, unas 11 horas semanales a estas actividades, las mujeres contribuyen con aproximadamente 22 horas. Esta brecha se acentúa en hogares con niños menores de cinco años, donde la diferencia en el tiempo dedicado al cuidado puede ser de hasta 33 horas por semana (CEPAL 2022).

Esta tendencia se replica a lo largo del ciclo de vida, lo que deja a las mujeres como las principales cuidadoras de los adultos mayores en la región. Las encuestas de uso del tiempo revelan que hombres representan una proporción minoritaria de los cuidadores en edad laboral (15-64 años), con cifras del 37% en México, el 30% en

1

Chile, el 22% en Costa Rica y el 16% en Colombia. Además, su aporte en horas de cuidado prolongado a adultos mayores es significativamente menor.^[1] Por ejemplo, en Costa Rica, los hombres representan apenas el 12% de las horas de cuidado prolongado no remunerado, mientras que en México esta proporción se eleva al 28%. En Colombia y Chile, la contribución masculina alcanza el 16% y el 14%, respectivamente (Stampini et al., 2020).

En el ámbito laboral, se observa que la disparidad en la participación laboral entre géneros se incrementa en familias con niños menores, alcanzando una diferencia de hasta 40 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. No obstante, esta diferencia disminuye a 28 puntos porcentuales en aquellos sin hijos o cuyos hijos superan los 18 años (BID-SIMS, 2023). Encuestas regionales de hogares indican que un 78% de las mujeres fuera de la fuerza laboral atribuyen su no participación a responsabilidades de cuidado, en contraste con sólo un 13% de los hombres que señalan esta causa (BID-SIMS, 2023).

La marcada segregación laboral por género en la región se manifiesta en la mínima presencia masculina en sectores asociados al cuidado, como la educación, la salud y el servicio doméstico, con apenas un 6% de hombres empleados en estos ámbitos, comparado con casi un 30% de las mujeres (Bustelo, Suaya y Viollaz, 2019). Asimismo, datos laborales de países como Brasil, Uruguay, Ecuador, Costa Rica y Chile evidencian que sólo el 12% de los cuidadores remunerados de adultos mayores son hombres (Fabiani, 2023).

Se necesitan políticas que fomenten activamente la participación de los hombres en roles de cuidado tanto domésticos como profesionales. Estas políticas son fundamentales no solo para responder a la creciente demanda de cuidados, que se proyecta que se triplique debido al aumento de la población de adultos mayores en los próximos 30 años (Aranco et al., 2022), sino también para sentar las bases de sociedades más inclusivas y equitativas. El cuidado equitativo es crucial, pues favorece el desarrollo infantil al exponerles a una variedad de modelos a seguir y estilos de cuidado (Lamb, 2010), y contribuye a una distribución más equilibrada de las tareas del hogar, lo que lleva a una reducción del estrés



1. En 2015, había en América Latina y el Caribe aproximadamente 8 millones de personas mayores de 60 años viviendo en condición de dependencia de cuidados, es decir, tenían dificultades para realizar actividades básicas de la vida diaria como vestirse, bañarse o alimentarse. Se proyecta que esta cifra aumentará a al menos 27 millones para el 2050 (Aranco et al., 2018). Las personas en condición de dependencia no pueden prescindir de la ayuda de otros, lo que implica que necesitan servicios de cuidado de larga duración.

Se requieren políticas que impulsen la participación masculina en roles de cuidado, tanto dentro del hogar como en el ámbito laboral. Esto es crucial para abordar la creciente demanda de cuidados y para sentare las bases de sociedades más inclusivas y equitativas

ya una mejora de la salud familiar en general (Craig y Mullan, 2011; Bianchi et al., 2006). Este documento ofrece una revisión exhaustiva de estudios académicos rigurosos sobre el tema y explora estudios de casos específicos donde la investigación es escasa. En particular, se enfoca en discernir la eficacia de distintas políticas públicas para incentivar la participación de los hombres en las tareas de cuidado, tanto en casa como a nivel profesional, subrayando la necesidad urgente de evaluaciones rigurosas e investigaciones detalladas para abordar esta área crítica.





¿Qué obstáculos restringen la participación masculina en el cuidado?

La escasa presencia de hombres en los labores de cuidado y en empleos afines no es casualidad, sino el resultado de una compleja red de factores.

A continuación, se exploran algunas de estas barreras, aunque es crucial reconocer que estas variables se entrelazan en la práctica. Para desencadenar un cambio social profundo, las políticas públicas deben abordar estas barreras en conjunto, ya que modificar un solo aspecto podría no ser suficiente para fomentar una mayor implicación de los hombres en el cuidado.

Primero, las normas sociales juegan un papel decisivo al moldear las expectativas sobre el rol masculino en el cuidado.

Las convenciones de género, tanto descriptivas (lo que tradicionalmente se espera de hombres y mujeres) como prescriptivas (cómo se supone que deben actuar), son determinantes en la distribución de las responsabilidades de cuidado (Bertrand, Kamenica y Pan, 2015; Okin, 2015). Los datos para América Latina, alineados con las tendencias globales, sugieren que estas normas y percepciones sobre los roles de género han persistido con el tiempo (Williams, Westera y Fildes, 2019; Araujo, Duryea y Etcheverry, 2022). Aún persiste la creencia, compartida por la mitad de la población regional,² de

que los niños en edad preescolar sufren si sus madres trabajan (EMV, 2018), y un 40% opina que las mujeres deberían trabajar solo si su pareja no aporta ingresos suficientes (Araujo, Duryea y Etcheverry, 2022).

Los medios de comunicación perpetúan estos estereotipos al representar las profesiones de cuidado como roles típicamente femeninos

(Weaver, Borkowski y Whitman, 2008). Esta representación refuerza la segregación laboral basada en género. Por ejemplo, los estereotipos de la enfermería como una carrera “para mujeres” disuaden a muchos hombres de considerarla como una opción profesional (Zamanzadeh et al., 2013). Los hombres en enfermería a menudo se sienten aislados por ser minoría y anhelan más modelos masculinos en su formación y práctica profesional. Esta situación contribuye a una mayor tasa de abandono de esta carrera entre los hombres en comparación con sus colegas femeninas (Williams, Westera y Fildes, 2019; Zamanzadeh et al., 2013). En el entorno laboral, los estereotipos sobre la masculinidad pueden hacer que los hombres se sientan incómodos al ejercer la enfermería, ya que sienten que su identidad masculina se ve desafiada y temen la estigmatización social (Zamanzadeh et al., 2013). Para evitar estas tensiones, muchos optan

2. Siendo ese porcentaje mayor entre las mujeres que entre los hombres (57% vs. 54%).

por áreas más técnicas o administrativas dentro del sector salud, perpetuando así la segregación ocupacional por género incluso dentro de campos asociados directamente con el cuidado (Zamanzadeh et al., 2013; Evans, 2002).

En segundo lugar, la disparidad en el reconocimiento asignado a las ocupaciones dominadas por hombres en contraste con aquellas mayoritariamente femeninas también esclarece la escasa presencia masculina en el ámbito del cuidado. Este fenómeno no solo se ancla en las normas sociales, sino que también se entrelaza con factores como el prestigio, la responsabilidad, las condiciones laborales y la valoración social de dichas ocupaciones. Las profesiones con menor representación masculina a menudo se consideran de menos estatus en comparación con aquellas en las que las mujeres son minoría (Croft, Schmader y Block, 2015; Ridgeway y Correll, 2004).

Por otro lado, se observa una tendencia a promover más decididamente cambios en carreras dominadas por hombres, basándose en la suposición de que los hombres tienen menos interés en roles de cuidado y de que las mujeres enfrentan barreras discriminatorias para ingresar y avanzar en campos masculinizados (Block et al., 2019).

Finalmente, el aspecto económico también juega un papel crucial al limitar la participación masculina en el cuidado: los empleos en este sector suelen estar asociados con salarios bajos, lo cual puede resultar un factor desmotivador para los hombres que consideran estas carreras (Block et al., 2019).

El resto del documento se dedica a examinar la efectividad de políticas para derribar las barreras que obstaculizan la participación masculina en el cuidado, tanto doméstico como profesional.

La limitada presencia masculina en el cuidado y empleos relacionados se debe a una red compleja de factores arraigados en las normas sociales. Para promover una mayor participación masculina en el cuidado es crucial que las políticas públicas aborden estas barreras en conjunto, ya que modificar un solo aspecto podría no ser suficiente para fomentar una mayor implicación de los hombres en el cuidado



→ Políticas para potenciar la contribución de los hombres en las tareas de cuidado dentro del hogar

La implicación de los hombres en las labores domésticas y de cuidado se puede estimular mediante políticas públicas efectivas. Las licencias de paternidad y parentales están diseñadas para fomentar la participación activa de los padres, ampliando su disponibilidad para involucrarse en estas tareas esenciales. La disponibilidad de servicios de cuidado para infantes y niños escolares, si bien libera tiempo para los cuidadores, también puede propiciar una reasignación más equitativa de responsabilidades entre madres y padres. El trabajo flexible es otro pilar que puede facilitar un reparto más justo de las labores de cuidado en el hogar. Paralelamente, los programas dirigidos a padres buscan cultivar una mentalidad más igualitaria en cuanto a género, incentivando una mayor participación paterna en el cuidado.

Es indispensable realizar investigaciones más profundas para comprender cabalmente la eficacia de estas iniciativas y su implementación óptima. A pesar de que existen políticas e intervenciones orientadas a promover la participación masculina en el cuidado, los datos que respaldan su éxito son aún escasos. Los estudios disponibles suelen enfocarse más en cómo estas intervenciones benefician el desarrollo infantil o la situación laboral de las madres, dejando un hueco en nuestro conocimiento sobre su influencia directa en la participación paterna en tareas de cuidado.

→ Licencias por paternidad y parentales: transformando la participación de los padres

Las licencias parentales y por paternidad, dependiendo de su diseño, pueden generar incentivos para que los padres se involucren en las tareas de cuidado.³ Sin embargo, estas son poco habituales en América Latina y el Caribe (ALC) en comparación con los países desarrollados. En la región, las licencias suelen estar focalizadas en las madres (OCDE, 2021; Addati et al., 2022), y las licencias por paternidad suelen tener una menor duración que las licencias por maternidad (véase el Recuadro 1). Apenas 16 países de la región ofrecen licencia remunerada por paternidad y, en seis de ellos, la duración es de apenas tres días o menos. Sin embargo, la última década ha marcado un cambio progresivo: Bolivia, México, Nicaragua y Panamá han introducido la licencia por paternidad, y Paraguay, Perú y Uruguay han ampliado su duración.



3. Las licencias remuneradas permiten que madres y padres trabajadores dediquen tiempo al cuidado de sus hijos sin comprometer la estabilidad de su empleo e ingresos. Las licencias por maternidad permiten que, tras el nacimiento de un hijo, las madres puedan ausentarse temporalmente de sus trabajos remunerados para proteger su salud y la del bebé, con la garantía de poder reincorporarse a su puesto. La licencia por paternidad, por su parte, proporciona a los padres un permiso generalmente más breve que el otorgado a las madres, durante el cual su puesto de trabajo se mantiene seguro. Las licencias parentales, que pueden repartirse entre el padre y la madre, están disponibles una vez concluida la licencia por maternidad.



RECUADRO 1. PANORAMA DE LAS LICENCIAS POR PATERNIDAD Y PARENTALES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

En América Latina y el Caribe, solo 16 países cuentan con licencias de paternidad remuneradas, y la duración de estas suele ser breve. En seis de estos países, la licencia no supera los tres días. En contraste, las licencias de maternidad son más comunes y extensas: 26 países ofrecen licencia remunerada por maternidad con una duración promedio de 14 semanas. La última década ha visto un impulso hacia la adopción y ampliación de las licencias de paternidad. Países como Bolivia, México, Nicaragua y Panamá han introducido licencias de paternidad, mientras que Paraguay, Perú y Uruguay han aumentado su duración. Sin embargo, hay casos como el de México donde la duración se redujo de 10 a 5 días (Hawley y Carnes, 2021).

Respecto a las licencias parentales, solo cinco países de la región las han implementado (Chile, Cuba, Colombia, Ecuador y Uruguay). Chile estableció la licencia parental remunerada en 2011 por 12 semanas, permitiendo que la madre pueda transferir hasta la mitad de este tiempo al padre tras las primeras seis semanas. Uruguay introdujo en 2013 un subsidio parental parcial y transferible para el cuidado de hijos menores de seis meses. Colombia, por su parte, implementó en 2021 una licencia parental remunerada de 12 semanas, con opción a transferir seis semanas al padre. Cuba ofrece una licencia parental de 52 semanas para cualquiera de los padres, mientras que Ecuador proporciona una licencia parental no remunerada de hasta 39 semanas.

La evidencia, aunque limitada en la región, sugiere que las licencias por paternidad tienen un impacto positivo en la participación de los padres en el cuidado de los hijos. Por ejemplo, en Ecuador, la implementación de licencias paternales cortas y remuneradas resultó en un aumento del 20% en el tiempo que los padres dedican al cuidado infantil hasta cuatro años después de haber disfrutado de la licencia (Etcheverry, 2020). Las experiencias de países desarrollados corroboran esta tendencia: las licencias paternales exclusivas para padres y no transferibles a las madres promueven una mayor implicación paterna (Farré y González, 2019; González y Zoabi, 2021).

Los países desarrollados han experimentado con cuotas para padres en las licencias parentales, obteniendo resultados positivos tanto en su participación en el cuidado como en las tareas domésticas. En Noruega, esta medida ha incrementado la participación de los padres en ciertas tareas domésticas como el lavado de ropa (Kotsadam y Finseraas, 2011). En Quebec, Canadá, las cuotas han tenido un efecto significativo y duradero en la dinámica de género dentro del hogar: los hombres han aumentado el tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado sin afectar su desempeño laboral. Las mujeres han podido dedicar más tiempo al trabajo remunerado y hay una mayor probabilidad de que trabajen a tiempo completo (Patnaik, 2019). En Alemania,



la cuota para padres también ha fomentado una mayor implicación de ellos en el cuidado y las tareas domésticas incluso después de finalizado el período de licencia (Tamm, 2019).

La efectividad de estas políticas depende crucialmente de que los hombres hagan un uso real de la licencia. Esto está influenciado, entre otros factores, por las normas sociales y de género predominantes. Por ejemplo, en India, se reporta que el 40% de los hombres no estaría dispuesto a utilizar una extensión de la licencia por paternidad (Farooqi et al., 2023), lo cual puede estar relacionado con las normas sociales que asignan a las madres el rol principal en el cuidado. Similarmente, en muchos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) donde prevalecen actitudes tradicionales hacia los roles de género, más de la mitad de la población considera que las madres deberían ser

las principales beneficiarias de las licencias parentales (OCDE, 2016). Bajo estas condiciones, es poco probable que las políticas de licencia por paternidad o parentales sean efectivas para lograr una distribución más equitativa del cuidado.

La decisión de los hombres de aprovechar la licencia por paternidad o cuotas parentales también depende de incentivos económicos. Por ejemplo, en Quebec, Canadá, la política previa a la reforma solo permitía a los padres compartir la licencia con su pareja y la compensación salarial apenas superaba el 50%, lo que significaba un impacto considerable en la economía del hogar si el padre decidía acogerse a la licencia. Con esta política, la participación de los padres nunca excedió el 30% (Patnaik, 2019). Sin embargo, tras una reforma que introdujo cinco semanas de licencia exclusiva para padres y elevó la compensación al 70% del salario, el uso de la licencia por parte de los hombres se disparó por encima del 70%, y el tiempo que los padres se tomaban aumentó en promedio tres semanas (Patnaik, 2019).

De forma similar, en Alemania, el establecimiento de una cuota paterna junto con una mejor compensación durante la licencia incrementó la participación de los padres del escaso 3% al 15% en la primera generación después de la reforma, y hasta un 34% para aquellos con hijos nacidos siete años más tarde (Tamm, 2019). A pesar de este aumento, más de la mitad de los padres alemanes seguían sin hacer uso de la licencia. Otros estudios indican que el perfil de los padres que optan por la licencia en Alemania es selectivo: aquellos con educación superior, de mayor edad, y en hogares donde las madres trabajaban antes del nacimiento y/o trabajaban más horas que ellos, son más propensos a tomarla (RWI, 2008; Reich, 2011).

Políticas y programas, como licencias de paternidad y parentales, servicios de cuidados para infantes y niños escolares, trabajo flexible y programas dirigidos a padres, pueden estimular la participación masculina en labores domésticas y de cuidado. Sin embargo, se necesitan más investigaciones rigurosas para comprender cabalmente la eficacia de estas y su implementación óptima en la región

La rigidez en las condiciones de las licencias también puede desalentar su uso. Muchos hombres rehúyen de las licencias paternales o parentales largas por temor a las repercusiones en sus carreras (OCDE, 2003; OCDE, 2007). La posibilidad de una licencia flexible, como tomar uno o dos días a la semana, podría fomentar su utilización. En Bélgica, por ejemplo, el 75% de los que toman licencia parental lo hacen a razón de un día a la semana, siendo este esquema más popular entre los padres (Merla y Deven, 2015). Además, una reforma legal en Suecia permitió a ambos progenitores tomar la licencia simultáneamente y con flexibilidad para tomar días individuales, lo cual aumentó la probabilidad de que los padres tomen más de 10 días durante los primeros 60 y 180 días tras el nacimiento en un 50% y 24%, respectivamente (Persson y Rossin-Slater, 2019).⁴ Aunque la flexibilidad puede promover el uso de las licencias entre los padres, también podría reforzar los roles de género tradicionales en casa, manteniendo a los padres en un papel secundario en el cuidado (Axelsson, 2014).

Estos hallazgos indican que las políticas que combinan incentivos financieros con cambios normativos pueden influir significativamente en el compromiso paterno con el cuidado infantil. Sin embargo, se requiere más investigación para comprender plenamente su efectividad y cómo implementarlas mejor en distintos contextos culturales y sociales. Es crucial recordar que estas políticas se dirigen a trabajadores formales, un aspecto especialmente relevante en ALC debido a su alta tasa de empleo informal.

4. Es importante resaltar que el estudio también revela que esta reforma tuvo efectos positivos en los indicadores de salud física y mental de las madres. Esto demuestra que una mayor participación de los padres durante los primeros meses de vida del recién nacido facilitó una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado en la pareja, proporcionando a la madre más tiempo para atender su propia salud y recuperación postparto.

→ Transformación de la dinámica familiar: el papel de las políticas de cuidado infantil y para niños en edad escolar

Las políticas de cuidado infantil y para niños en edad escolar tienen un rol fundamental más allá del apoyo al desarrollo infantil y la formación de capital humano: también reconfiguran la distribución de las responsabilidades de cuidado en el seno familiar. Aunque hay evidencia sustancial sobre cómo estas políticas afectan la participación laboral de las madres (véase el Recuadro 2), su impacto en la división del cuidado entre madres y padres aún no se ha explorado en profundidad.

Los estudios disponibles, aunque limitados, indican que estas políticas pueden incentivar a los hombres a incrementar su tiempo en tareas de cuidado o a disminuir su contribución en menor medida en comparación con las mujeres. Un análisis por Kozhaya y Martínez Flores (2022) sobre el impacto de las escuelas de tiempo completo en México reveló que, además de aumentar las horas que los niños dedican a actividades escolares, estas políticas promovieron una mayor inserción laboral de las madres y un ligero aumento en el tiempo que los padres destinan a labores no remuneradas, tanto domésticas como de cuidado.

Del mismo modo, el programa Estancias Infantiles para niños de entre 1 y 4 años en México condujo a una reducción en las horas de cuidado por parte de ambos progenitores, siendo más significativa entre las mujeres. Esto resultó en una distribución más equitativa del cuidado dentro del hogar (Calderón, 2014). Amarante et al. (2023) hallaron una relación positiva entre la asistencia de niños a servicios de educación preescolar y una disminución en las diferencias de género respecto al trabajo no remunerado en casa, principalmente debido a una caída más pronunciada en las horas dedicadas por las mujeres a estas tareas.



→ Flexibilidad laboral: una herramienta para la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado

Los arreglos de trabajo flexibles se perfilan como una estrategia prometedora para fomentar una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos, aunque todavía falta evidencia concreta para ALC.

La reciente necesidad de adoptar modalidades de trabajo a distancia durante la pandemia de COVID-19 ha servido como un experimento natural en este sentido.

Según estudios realizados en el Reino Unido e Italia, la flexibilidad laboral ha propiciado que los padres dediquen más horas al cuidado de sus hijos. Mientras que, en Italia, tanto hombres como mujeres que trabajaban bajo esquemas flexibles incrementaron su tiempo en tareas de cuidado de manera similar, en Inglaterra, este aumento fue menos pronunciado entre las mujeres (Sevilla y Smith, 2020; Angelici y Profeta, 2020). Estos hallazgos sugieren que la flexibilidad en el trabajo podría ser clave para equilibrar las responsabilidades de cuidado entre géneros, aunque es claro que la cultura y las políticas laborales específicas de cada país influyen en la dinámica familiar (véase el Recuadro 2).



RECUADRO 2. IMPACTO DE LAS POLÍTICAS SOBRE LAS MADRES: UN ANÁLISIS PARA LA REGIÓN

La duración de las licencias por maternidad en América Latina y el Caribe es notablemente menor en comparación con los países de la OCDE, donde la media es de 50 semanas. En ALC, el promedio es de apenas 14 semanas, con una variabilidad significativa entre los países de la región. Por ejemplo, Jamaica ofrece sólo 8 semanas de licencia por maternidad, mientras que Venezuela ofrece hasta 26 semanas.

Recientemente, algunos países han aumentado la duración de las licencias por maternidad, lo que ha repercutido en el entorno laboral de las madres. En Chile, Colombia y Brasil, el incremento en la duración de estas licencias se ha asociado con una reducción en la participación laboral de las madres y un aumento en la informalidad y el autoempleo entre aquellas que continúan trabajando (Faundez, 2019; Ramírez Bustamante et al., 2016; Machado y Neto, 2016). También se ha notado que el regreso al empleo después de periodos prolongados de licencia por maternidad se vincula con sanciones salariales en la región (Poblete y Rau, 2018). Estas consecuencias no son únicas de ALC, puesto que se han identificado en naciones desarrolladas como Estados Unidos, Canadá y Francia (Boeri et al., 2008; Espinola-Arredondo y Mondal 2009; Kunze, 2022; Joseph et al., 2013; Canaan, 2019). Las penalizaciones salariales también son evidentes cuando

las licencias parentales son utilizadas exclusivamente por las madres (Olivetti y Petrongolo, 2017). Estos hallazgos indican que las licencias maternales prolongadas podrían contribuir a reforzar los roles de género tradicionales en los hogares, limitando la participación de las mujeres en el mercado laboral. Por lo tanto, es crucial considerar el diseño de estas políticas y sus posibles consecuencias no intencionadas en los resultados laborales de las mujeres.

Por otro lado, las políticas de cuidado infantil para niños en edad preescolar y escolar suelen tener efectos positivos en la participación laboral de las madres, sin impactar negativamente en la actividad laboral de los padres. La implementación de servicios educativos preescolares gratuitos o de bajo costo ha influido positivamente en el empleo de las madres en algunos países de ALC (Berlinski y Galiani, 2007; Berlinski et al., 2011; Rosero y Oosterbeek, 2011; Hojman y López Boo, 2022), aunque también se han reportado casos con efectos neutros (Medrano, 2009; Encina y Martínez, 2009; Nollenberger y Perazzo, 2019; Attanasio et al., 2022). En cuanto a la extensión de servicios educativos primarios, se ha observado un incremento en la participación laboral de madres y abuelas de los niños beneficiados (Padilla-Romo y Cabrera-Hernández, 2019; Cabrera-Hernández y Padilla-Romo, 2021; Berthelon et al., 2015; Contreras y Sepúlveda, 2017; Martínez y Peticara, 2017), mientras que en los padres no se registra un impacto significativo.

Es fundamental considerar que las modalidades de empleo flexibles como el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad horaria o el teletrabajo pueden restringir las oportunidades de avance profesional y acceso a salarios más altos para las mujeres (Berniell et al., 2013; Arntz et al., 2016). Aunque estas opciones pueden ser atractivas para las mujeres que buscan conciliar el empleo remunerado con sus responsabilidades de cuidado, si estas modalidades son adoptadas predominantemente por mujeres, podrían perpetuar las desigualdades de género en lugar de mitigarlas. Por ello, es crucial que estas opciones estén disponibles y sean utilizadas tanto por mujeres como por hombres para fomentar una mayor equidad de género en el ámbito laboral.

→ Programas parentales: impulsando la igualdad de género en el hogar



Los programas parentales emergen como una herramienta valiosa para promover la equidad de género en el ámbito doméstico. A pesar de que en ALC la evidencia es aún escasa, estos programas tienen el doble propósito de potenciar el desarrollo infantil y promover actitudes de igualdad de género entre padres y madres. En naciones más avanzadas fuera de la región, los estudios indican que estos entrenamientos ayudan a incrementar la participación paterna en el cuidado de los hijos (Doyle et al., 2018; León-Himmelstine y Salomon, 2020).

En América Latina y el Caribe, a pesar de que se han implementado diversos programas parentales, las evaluaciones rara vez diferencian los efectos sobre madres y padres en cuanto a su rol en el cuidado de los hijos (Berlinski et al., 2021; Barrera et al., 2020; Lichand y Christen, 2020). Es esencial que futuras investigaciones profundicen en esta distinción para entender mejor cómo estos programas pueden contribuir a una dinámica familiar más igualitaria.

La escasa evidencia indirecta en la región no revela resultados alentadores. Un estudio en El Salvador evaluó un programa que, a través de WhatsApp, buscaba reducir el estrés parental y la violencia infantil (Amaral et al., 2022). Los hallazgos mostraron un aumento en el estrés y la ansiedad de los padres, pero no de las madres, y una disminución en la interacción paterna con los hijos, sugiriendo una mayor dependencia en las madres para las tareas de cuidado. Por otro lado, una intervención en México dirigida a niños de áreas rurales y marginadas logró mejorar habilidades comunicativas y motoras, pero no tuvo un impacto significativo en la implicación paterna en la educación, ya que los padres a menudo están ausentes por trabajo (Cárdenas et al., 2017). En Bolivia, el Programa P buscó fortalecer habilidades parentales y promover la equidad dentro de las parejas. Aunque se observó un incremento en la toma de decisiones conjunta, no hubo cambios en las normas de género ni en la distribución de las tareas domésticas (Alemann et al., documento inédito).

→ Políticas para incrementar la participación laboral de los hombres en sectores vinculados al cuidado

La segregación ocupacional por género es patente en la limitada representación masculina en áreas tradicionalmente enfocadas en el cuidado, como la educación temprana y la salud. Para desafiar estereotipos de género, enriquecer la diversidad laboral y satisfacer la creciente necesidad de profesionales capacitados, se han delineado objetivos y estrategias en países desarrollados con el fin de aumentar el número de hombres en estos sectores (OCDE, 2019; Litjens y Taguma, 2017; Lawton, 2023).

Un ejemplo destacado es la recomendación de expertos en cuidados de la Comisión Europea que plantea que “un 20% del personal en servicios de atención infantil colectiva sean hombres” (European Commission Network on Childcare, 1996). Aunque ningún país ha alcanzado completamente esta meta, algunos, como Dinamarca y Noruega, han avanzado mediante políticas y programas específicos (Oberhuemer, 2011; Peeters, 2007). La Estrategia de Cuidados Europea de 2022 también presenta recomendaciones para superar los sesgos de género y luchar contra la segregación laboral, buscando mejorar las condiciones de trabajo y atraer a profesionales cualificados.⁵ En este sentido, la OCDE recalca la importancia de incrementar la participación masculina en estas áreas a través de sus directrices para el reclutamiento y retención de personal (OCDE, 2019).

Conforme a estas recomendaciones internacionales, se han implementado diversas iniciativas nacionales en países avanzados que buscan incrementar la participación masculina en el cuidado. Estas incluyen campañas de reclutamiento dirigidas, creación de redes de soporte para hombres en el sector y políticas de igualdad de oportunidades que faciliten su incorporación y permanencia. En el Recuadro 3 se detallan algunos casos de estudio para cada tipo de estrategia que, si bien no están acompañadas por evaluaciones rigurosas, pueden ser de interés. Es importante resaltar que, dadas las características de la región, la adaptabilidad de estos programas no es necesariamente directa y se necesita mayor estudio riguroso acerca de la efectividad de estas políticas.

5. En 2022, la Comisión Europea presentó la Estrategia Europea de Cuidados para garantizar servicios de cuidado de calidad, asequibles y accesibles en la Unión Europea y mejorar la situación de quienes reciben los cuidados y de las personas que los atienden, profesional o informalmente. Para más información sobre esta estrategia consultar: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10382#navItem-relatedDocuments>



RECUADRO 3. ESTUDIOS DE CASO: ESTRATEGIAS EN DESARROLLO PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE HOMBRES EN SECTORES DE CUIDADO

• Campañas de reclutamiento: un enfoque emergente

Los esfuerzos para incrementar la presencia masculina en sectores de cuidado incluyen estrategias promocionales que destacan la gama de oportunidades laborales para hombres. Aunque falta evidencia rigurosa sobre su impacto, investigaciones cualitativas apuntan a que el uso de un lenguaje inclusivo y la representación visual equitativa en las campañas pueden modificar las percepciones de género asociadas a estas profesiones y potencialmente influir en las elecciones profesionales masculinas (Office for Students, 2020; Lawton, 2023; Litjens y Taguma, 2017).

Por ejemplo, el programa Hombres en el Cuidado Infantil, iniciado por la Comunidad Flamenca de Bélgica en 2002, se propuso incrementar la visibilidad de los hombres en el cuidado infantil. A través de una publicidad llamativa y la distribución de un manual para el proceso de reclutamiento masculino, además de eventos para debatir el rol masculino en el cuidado, se percibió un aumento en el número de estudiantes masculinos en centros de formación después del primer año (Peeters, 2007). Sin embargo, aún se requiere más investigación para determinar la relación causal entre la campaña y las decisiones de carrera (Litjens y Taguma, 2017).

Las campañas de marketing se complementan con experiencias directas a través de programas de voluntariado y prácticas que ofrecen una visión real del sector a los interesados. Un programa australiano que facilitaba el voluntariado en cuidados a la tercera edad mostró comentarios positivos por parte de los participantes masculinos, aunque no existen pruebas sólidas de la efectividad del programa (WGEA, 2017).

• Mentoría y creación de redes: fomentando la inclusión masculina

Los programas de mentoría y las redes de apoyo son cruciales para animar a los hombres a entrar y permanecer en el sector del cuidado. Si bien no existe evidencia sólida sobre la efectividad de estos programas, se destaca su potencial para aumentar la inserción de hombres en el sector (OCDE, 2019; Lawton, 2023), así como también para aumentar su retención (Cole et al., 2019).

Por ejemplo, Iniciativas como [NY Men Teach](#), lanzada en 2015 en la ciudad de Nueva York, buscan reclutar a hombres de color (afrodescendientes, hispanos y asiático-americanos) en la enseñanza, proporcionando mentores y apoyo para asegurar su éxito y permanencia (Schaeffer, 2021). Algunas estrategias similares existen en países como Inglaterra e Irlanda. Sin embargo, se resalta la necesidad de estudios rigurosos para estudiar la efectividad de este tipo de estrategias.

• Acciones afirmativas: experiencias nórdicas

Aunque son escasos, algunos países han experimentado con acciones afirmativas para fomentar la participación masculina en la educación y el empleo en sectores de cuidado. Finlandia y Noruega se destacan por sus políticas pioneras en este ámbito.

Finlandia tomó una medida audaz para equilibrar las aulas de educación primaria: implementó una política de cuotas que reservaba el 40% de los espacios en los magisterios de enseñanza para aspirantes masculinos. Hasta 1989, este enfoque provocó que mujeres altamente cualificadas fueran desplazadas en favor de candidatos varones, alterando así la demografía profesional y generando un impacto positivo en los logros educativos y desarrollo profesional de sus futuros estudiantes. Según Schaede y Mankki (2022), los estudiantes que estuvieron más expuestos a estos profesores masculinos, seleccionados bajo la nueva política, lograron mayores niveles educativos, tuvieron más éxito en el mercado laboral a los 25 años y se inclinaron con mayor frecuencia hacia carreras CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Sin embargo, esta cuota de género no incrementó el interés de los alumnos varones por la docencia.

En lugar de eso, la política abordó una deficiencia en el proceso de selección de profesores en el país, permitiendo el reclutamiento de hombres que, si bien no destacaron por sus calificaciones durante el proceso de admisión al programa de formación del magisterio, poseían talentos no reflejados en los resultados –como habilidades no cognitivas– que posiblemente influyeron en el desarrollo de sus alumnos (Schaede y Mankki, 2022).

Por su parte, Noruega estableció en 1997 el ambicioso objetivo de que los hombres constituyeran al menos el 20% del personal en educación y cuidado infantil para el año 2000. Aunque aún no se ha alcanzado esa meta, las estrategias noruegas han sido multifacéticas: desde incentivos para estudiantes de secundaria hasta políticas de contratación con preferencia de género en caso de igual cualificación (Engel et al., 2015; OCDE, 2019). La presencia masculina en el sector ha crecido significativamente, pasando del 5,7% al 10,8% entre 2003 y 2022 (Engel et al., 2015; SSB, 2023), demostrando un avance notable, aunque gradual.



¿Cómo avanzar?: la necesidad de investigación rigurosa sobre la efectividad de las políticas

La integración de los hombres en roles de cuidado en América Latina y el Caribe es un objetivo pendiente.

La investigación meticulosa es crucial para valorar la efectividad de las políticas que buscan redefinir los roles de género y facilitar la equidad en el cuidado. La presencia limitada de hombres en estas actividades evidencia posibles deficiencias en la implementación y alcance de las medidas actuales.

Las licencias parentales, incluyendo las de paternidad, buscan incrementar la implicación de los padres desde el comienzo de la vida familiar. A pesar de su existencia, su breve duración y la ausencia de cuotas obligatorias para los padres limitan su impacto. La tímida aceptación masculina refleja el peso de las normas culturales y las expectativas laborales que aún prevalecen, frenando el cambio deseado.

Los servicios de cuidado infantil son potenciales catalizadores para una distribución equitativa del trabajo doméstico. Sin embargo, es esencial clarificar cómo estos servicios están afectando la participación masculina en el cuidado.

En el terreno profesional, mejorar la representación de género en los medios es fundamental para cambiar percepciones sobre el cuidado. Sin embargo, se requieren modelos masculinos y redes de apoyo para desafiar la segregación ocupacional en sectores de cuidado dominados por mujeres. Las estrategias deben ser refinadas para superar las barreras que impiden a los hombres entrar y mantenerse en estas profesiones.

Examinando estrategias exitosas, como las campañas europeas de reclutamiento y políticas afirmativas, se observa un aumento en la participación masculina en el cuidado. No obstante, la falta de estudios rigurosos impide una comprensión profunda del impacto real de estas políticas.

Este documento revela una carencia de evidencia sólida sobre la eficacia de programas similares. El futuro exige una dedicación a la investigación que respalde ajustes políticos y el desarrollo de estrategias innovadoras. Es vital medir los resultados no solo por la adopción de políticas sino también por cambios conductuales significativos en los hombres y su influencia en una distribución del cuidado más equitativa.

Mientras América Latina y el Caribe se esfuerza por lograr una igualdad de género más profunda en el cuidado, es crucial que las políticas sean efectivas tanto en la teoría como en la práctica. Esto se logrará con investigaciones detalladas que orienten nuestras acciones hacia un futuro donde los roles de cuidado se compartan equitativamente entre ambos géneros, superando barreras y redefiniendo roles para una sociedad más inclusiva y equitativa.

Referencias

- [1] 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 Organization.
- [2] Alemann, C., Bustelo, M., Suaya, A., & Stern, E. (Forthcoming). *Los Papás Importan*.
- [3] Amaral, S., Dinarte, L., Dominguez, P., & Perez-Vincent, S. M. (2022). *Helping families help themselves. The unintended impact of a digital parenting program*. IDB Working Paper 1286.
- [4] Amarante, V., Rossel, C., & Scalese, F. (2023). *Hours of Work and Early Childhood Education and Access to Care Services in Latin America: Evidence From Colombia, Chile, Mexico, and Uruguay*. Journal of Family Issues, forthcoming.
- [5] Angelici, M., & Profeta, P. (2020). *Smart working: Work flexibility without constraints*. CESifo Working Paper 8165.
- [6] Aranco, N., Bosch, M., Stampini, M., Herrera, O. A., Goyeneche, L., Ibararán, P., ... Torres Ramirez, E. (2022). *Aging in Latin America and the Caribbean: Social Protection and Quality of Life of Older Persons*.
- [7] Araujo, C., Duryea, S., & Etcheverry, L. (2022). *Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad*. BID.
- [8] Arntz, M., Yahmed, S. B., & Berlingieri, F. (2022). *Working from home, hours worked and wages: Heterogeneity by gender and parenthood*. Labour Economics, 76.
- [9] Attanasio, O., Paes de Barro, R., Carneiro, P., Evans, D. K., Lima, L., Olinto, P., & Schady, N. (2022). *Public Childcare, Labor Market Outcomes of Caregivers, and Child Development: Experimental Evidence from Brazil*. NBER Working Paper 30653.
- [10] Axelsson, T. (2014). *Men's parental leave in Sweden: policies, attitudes, and practices*. Report for the research project 'Paternity leave: Impacts on male careers', Vienna: Joanneum Research.
- [11] Barrera, O., Macours, K., Premand, P., & Vakis, R. (2020). *Texting parents about early childhood development. Behavioral changes and unintended social effects*. Research Policy Working Paper 9492. World Bank.

- [12] Berlinski, S., & Galiani, S. (2007). *The Effect of a Large Expansion of Pre-Primary School Facilities on Preschool Attendance and Maternal Employment*. *Labour Economics*, 14(3), 665–680.
- [13] Berlinski, S., Galiani, S., & McEwan, P. J. (2011). *Preschool and maternal labor market outcomes: evidence from a regression discontinuity design*. *Econ. Dev. Cult. Change*, 59(2), 313–344.
- [14] Berlinski, S., Busso, M., Dinkelman, T., & Martinez, C. A. (2021). *Reducing parent-school information gaps and improving education outcomes: Evidence from high frequency text messages*. NBER Working Paper 28851.
- [15] Berniell, I., Gasparini, L., Marchionni, M., & Viollaz, M. (2023). *The role of children and work-from-home in gender labor market asymmetries: evidence from the COVID-19 pandemic in Latin America*. *Review of Economics of the Household*.
- [16] Bertrand, M., Kamenica, E., & Pan, J. (2015). *Gender Identity and Relative Income within Households*. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571–614.
- [17] Berthelon, M., Kruger, D., & Oyarzún, M. (2022). *School Schedules and Mothers' Employment: Evidence from an Education Reform*. *Review of Economics of the Household*. <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09599-6>.
- [18] BID-SIMS. (2021). "Estadísticas Estandarizadas de América Latina." <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>.
- [19] Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milkie, M. A. (2006). *Cambiando los ritmos de la vida familiar estadounidense*. Fundación Russell Sage.
- [20] Boeri, T., Helppie, B., & Macis, M. (2008). *Labor regulations in developing countries: A review of the evidence and directions for future research*. SP Discussion Paper No. 0833, the World Bank: Washington, DC.
- [21] Bott, S., Guedes, A., Goodwin, M., & Mendoza, J. A. (2019). *Violence against women in Latin America*. *The Lancet Global Health*, 3(9), e508–e509.
- [22] Bustelo, M., Suaya, A., & Viollaz, M. (2019). *El Futuro Del Trabajo En América Latina y El Caribe: ¿Cómo Será El Mercado Laboral Para Las Mujeres?* (Versión Interactiva). Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0001933>.
- [23] Cabrera-Hernández, F., & Padilla-Romo, M. (2021). *Women as Caregivers: Full-Time Schools and Grandmothers' Labor Supply*. In *Working Papers*. University of Tennessee, Department of Economics.

- [24] Calderon, G. (2014). "The effects of child care provision in Mexico." Working Papers, No. 2014-07, Banco de México. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/100113/1/789443112.pdf>
- [25] Canaan, S. (2019). *Parental Leave, Household Specialization, and Children's Well-Being*. IZA Discussion Paper 12420, IZA Institute of Labor Economics.
- [26] Cárdenas, S., Evans, D., & Holland, P. (2017). *Estimating the effects of a low-cost early stimulation and parenting education programme in Mexico*. Impact Evaluation Report 57. International Initiative for Impact Evaluation.
- [27] Carneiro, P., Løken, K., & Salvanes, K. (2015). *A flying start? Maternity leave benefits and long run outcomes of children*. *Journal of Political Economy*, 123(2).
- [28] CEPAL. (2022). CEPALSTAT. Indicador: Tiempo total de trabajo según presencia de menores y sexo.
- [29] Chai, Y., Nandi, A., & Heymann, J. (2018). *Does extending the duration of legislated paid maternity leave improve breastfeeding practices? Evidence from 38 low-income and middle-income countries*. *BMJ Global Health*, 3:e001032.
- [30] Cole, K., Plaisir, J.-Y., Reich-Shapiro, M., & Freitas, A. (2019). *Building a gender-balanced workforce*. *YC Young Children*, 74(4), 39–45. [Enlace: <https://www.jstor.org/stable/26783375>]
- [31] Contreras, D., & Sepúlveda, P. (2017). *Effect of Lengthening the School Day on Mother's Labor Supply*. *The World Bank Economic Review*, 31(3), 747–766.
- [32] Cools, S., Fiva, J., & Kirkeboen, L. (2015). *Causal effects of paternity leave on children and parents*. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3).
- [33] Craig, L., & Mullan, K. (2011). *Cómo madres y padres comparten el cuidado infantil: Una comparación del uso del tiempo entre países*. *American Sociological Review*, 76(6), 834–861.
- [34] Croft, A., Schmader, T., & Block, K. (2015). *An Underexamined Inequality: Cultural and Psychological Barriers to Men's Engagement with Communal Roles*. *Personality and Social Psychology Review*, 19(4), 343–370.
- [35] Danzer, N., & Lavy, V. (2017). *Paid parental leave and children's schooling outcomes*. *The Economic Journal*.
- [36] Doyle, K., Levto, R., Barker, G., Bastian, G. G., Bingenheimer, J. B., Kazimbaya, S., ... 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.

- [37] EMV. (2018). Encuesta Mundial de Valores. <https://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>.
- [38] Encina, J., & Martínez, C. (2009). *Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: Evidencia de Chile*. Serie Documentos de Trabajo, Departamento de Economía, Universidad de Chile, SDT 303.
- [39] Engel, A., Barnett, S., Anders, Y., & Taguma, M. (2015). *Early childhood education and care policy review: Norway*. OECD. <https://www.oecd.org/norway/Early-Childhood-Education-and-Care-Policy-Review-Norway.pdf>
- [40] Espinola-Arredondo, A., & Mondal, S. (2009). *The effect of parental leave on female employment: Evidence from state policies*. Working Paper 2008-15, School of Economic Sciences, Washington State University.
- [41] Etcheverry, L. (2020). *Work half-time, receive full-time pay: Effect of novel family policy on female labor market outcomes*. University of Oregon, Department of Economics.
- [42] European Commission. (2022, September 7). *A European Care Strategy for Caregivers and Care Receivers*. <https://doi.org/https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10382#navitem-relatedDocuments>
- [43] European Commission Network on Childcare. (1996). *Quality targets in services for young children: Proposals for a ten-year action program*. The Commission. <https://childcarecanada.org/sites/default/files/Qualitypaperthree.pdf>
- [44] Evans, J. A. (2002). *Cautious Caregivers: Gender Stereotypes and the Sexualization of Men Nurses' Touch*. Journal of Advanced Nursing, 40(4), 441–448.
- [45] Fabiani, B. (2023). *Caring for Caregivers: The Landscape of Paid Care Work in Latin America and the Caribbean, September*. <https://doi.org/10.18235/0005147>
- [46] Fleming, P. J., Agnew-Brune, C., Brown, J. L., Hill, A., & Walker, G. (2018). *The role of gender norms in shaping the health of men and women: A cross-sectional study of social determinants of health in a university community in the USA*. Journal of Global Health, 8(2), 020418.

- [47] Farooqi, H., Gokhroo, S., & Ajayi, K. (2023). *Don't ignore social norms when designing parental leave policies*. CGD Blog Post.
- [48] Farré, L., & González, L. (2019). *Does paternity leave reduce fertility?* Journal of Public Economics, 172, 52–66.
- [49] Faundez, L. (2019). *Impact of Chilean Maternity Leave Expansion on Female Labor Market Outcomes & Gender Discrimination*. Working Paper, presented in Population Association of America Annual Meeting 2019.
- [51] Gonzalez, L., & Zoaby, H. (2021). *Does Paternity Leave Promote Gender Equality within Households?* CESifo Working Paper 9430.
- [52] Hawley, M., & Carnes, M. (2021). *Explaining New Patterns in Family Leave Policies in Latin America: Competing Visions and Facilitating Institutions*. Latin American Politics and Society, 63(2).
- [53] Hojman, A., & Boo, F. L. (2022). "Public childcare benefits children and mothers: Evidence from a nationwide experiment in a developing country." Journal of Public Economics, 212, 104686.
- [54] Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I., & Solaz, A. (2013). *The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform*. Labour Economics, 25.
- [55] Kotsadam, A., & Finseraas, H. (2011). *The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave*. Social Science Research, 40, 1611–1622.
- [56] Kozhaya, M., & Martínez Flores, F. (2022). *School Attendance and Child Labor: Evidence from Mexico's Full-Time School Program*. Economics of Education Review, 90.
- [57] Kunze, A. (2022). *Parental leave and maternal employment*. NHH Discussion Paper 01/2022.
- [58] Lamb, M. E. (2010). *El papel del padre en el desarrollo infantil*. Wiley.
- [59] Lawton, S. (2023). *Men in Early Childhood Education and Care*. The Journal of Barnardos, Dublin. <https://knowledge.barnardos.ie/server/api/core/bitstreams/66e7f0d4-d42a-4ed2-8381-858a2269eea2/content>
- [60] León-Himmelstine, C., & Salomon, H. (2020). *Findings from a WE-Care Project Final Evaluation: January 2020*. Oxfam.

- [61] Lichand, G., & Christen, J. (2020). *Behavioral nudges prevent student dropouts in the pandemic*. University of Zurich Working Paper 363.
- [62] Litjens, I., & Taguma, M. (2017). *Early childhood education and care staff recruitment and retention: A review for Kazakhstan*. OECD. <https://www.oecd.org/education/school/Early-Childhood-Education-and-Care-Staff-Recruitment-Retention-Kazakhstan.pdf>
- [63] Machado, C., & Pinho Neto. (2016). *The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*.
- [64] Martínez, C., & Perticará, M. (2017). *Childcare Effects on Maternal Employment: Evidence from Chile*. Journal of Development Economics, 126, 127–137.
- [65] Medrano, P. (2009). *Public Day Care and Female Labor Force Participation: Evidence from Chile*. Series Documentos de Trabajo, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- [66] Merla, L., & Deven, F. (2015). *Belgium country note*. In P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2015*.
- [67] Nandi, A., et al. (2016). *Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study*. PLOS Medicine, 13(3).
- [68] Nollenberger, N., & Perazzo, I. (2019). *The effects of public provision on preschool education on children enrollment and female labor force participation: Evidence from Uruguay*. El Trimestre Económico, 86(341), 65-94.
- [69] Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). *The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries*. Journal of Economic Perspectives, 31(1).
- [70] Oberhuemer, P. (2011). *The Early Childhood Education Workforce in Europe Between Divergencies and Emergencies*. International Journal of Child Care and Education Policy, 5(1), 55-63. <https://doi.org/10.1007/2288-6729-5-1-55>
- [71] OECD. (2003). *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life (Volume 2): Austria, Ireland and Japan*. OECD Publishing, Paris.
- [72] OECD. (2007). *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*. OECD Publishing, Paris.

- [73] OECD. (2016). *Background brief on fathers' leave and its use*. OECD Publishing, Paris.
- [74] OECD. (2019). *Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education and Care*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/64562be6-en>
- [75] OECD. (2021). *Trends in parental leave policies since 1970*. OECD Family Database. Organization for Economic Co-operation and Development.
- [76] Office for Students. (2020). *Male participation in nursing and allied health higher education courses*. <https://www.officeforstudents.org.uk/publications/male-participation-in-nursing-and-allied-health-higher-education-courses/>
- [77] Okin, S. M. (2015). *Justice, Gender, and the Family*. In *Justice, Politics, and the Family* (pp. 63–87). Routledge.
- [78] Padilla-Romo, M., & Cabrera-Hernández, F. (2019). *Easing the Constraints of Motherhood: The Effects of All-Day Schools on Mothers' Labor Supply*. *Economic Inquiry*, 57(2), 890–909.
- [79] Patnaik, A. (2019). *Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas*. *Journal of Labor Economics*, 37(4).
- [80] Persson, P., & Rossin-Slater, M. (2019). *When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health*. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w25902>
- [81] Peeters, J. (2007). *Including men in early childhood education: Insights from the European experience*. *New Zealand Research in Early Childhood Education*, 10, 15-24.
- [82] Poblete, S., & Rau, T. (2018). *Maternity Leave Reform and Female Labor Market Outcomes in Chile*.
- [83] Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). *Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations*. *Gender & Society*, 18(4), 510–531.
- [84] Ramírez Bustamante, N., Tribin Uribe, A., & Vargas, C. (2016). *Maternity and Labor Markets: Impact of Legislation in Colombia*. Inter-American Development Bank.
- [85] Reich, N. (2011). *Predictors of fathers' use of parental leave in Germany*. *Popul. Rev.*, 50(2), 1–22.
- [86] Ranganathan, A., & Pedulla, D. S. (2020). *Work-Family Programs and Nonwork Networks: Within-Group Inequality, Network Activation, and Labor Market Attachment*. *Organization Science*, 32(2).

- [87] Rosero, J., & Oosterbeek, H. (2011). *Trade-Offs between Different Early Childhood Interventions: Evidence from Ecuador*. Tinbergen Institute Discussion Paper.
- [88] Rossin, M. (2011). *The effects of maternity leave on children's birth and infant health outcomes in the United States*. *Journal of Health Economics*, 30(2).
- [89] RWI. (2008). *Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, Endbericht*. RWI Projekt für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. RWI: Projektberichte, Essen.
- [90] Sevilla, A., & Smith, S. (2020). *Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic*. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(1), S169-S186.
- [91] Schaeffer, K. (2021). *America's public-school teachers are far less racially and ethnically diverse than their students*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/12/10/americas-public-school-teachers-are-far-less-racially-and-ethnically-diverse-than-their-students/>
- [92] Schaede, U., & Mankki, V. (2022). *Quota vs Quality? Long-Term Gains from an Unusual Gender Quota*. CESifo Working Paper Series 9811, CESifo.
- [93] SSB. (2023). *StatBank Norway*. <https://www.ssb.no/en/statbank>
- [94] Stampini, M., Oliveri, M. L., Ibararán, P., Londoño, D., Rhee, H. J. (Sean), & James, G. M. (2020). *Working Less to Take Care of Parents?: Labor Market Effects of Family Long-Term Care in Latin America*. Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0002738>
- [95] Tamm, M. (2019). *Fathers' Parental Leave-Taking, Childcare Involvement and Mothers' Labor Market Participation*. IZA DP No. 11873, IZA Institute of Labor Economics.
- [96] 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*. Washington, D.C.: Promundo-US.
- [97] WGEA. (2017). *Mercy Health: introducing men to a career in caring*. Case Study. <https://www.wgea.gov.au/case-studies>
- [98] Weaver, C. M., Borkowski, J. G., & Whitman, T. L. (2008). *Violence Breeds Violence: Childhood Exposure and Adolescent Conduct Problems*. *Journal of Community Psychology*, 36(1), 96-112.

- [99] Williams, K., Westera, A., & Fildes, D. (2019). *Nursing as a Career Choice: Literature Reviews to Support the Independent Review of Nursing Education: Educating the Nurse of the Future*.
- [100] Zamanzadeh, V., Valizadeh, L., Negarandeh, R., Monadi, M., & Azadi, A. (2013). *Factors Influencing Men Entering the Nursing Profession, and Understanding the Challenges Faced by Them: Iranian and Developed Countries' Perspectives*. *Nursing and Midwifery Studies*, 2(4), 49.

