

# Estrategia pedagógica y de cambio cultural

Bogotá

#ACuidar  
SeAprende

Para más información ingresa a  
[www.sistemadecuidado.gov.co](http://www.sistemadecuidado.gov.co)

# #A@cuidar SeAprende

## SISTEMA DISTRITAL DE CUIDADO

Claudia López Hernández  
**Alcaldesa de Bogotá**

### EQUIPO SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Diana Rodríguez Franco  
**Secretaria Distrital de la Mujer**

Diana María Parra Romero  
**Subsecretaria de Cuidado y Políticas de Igualdad**

Natalia Moreno Salamanca  
**Directora del Sistema Distrital de Cuidado**

Claudia Rincón Caicedo  
**Asesora de Comunicaciones**

Juan Afanador  
Karen Noriega  
María Fernanda García  
**Equipo de la Estrategia Pedagógica y de Cambio Cultural**  
**Dirección del Sistema Distrital de Cuidado**

Laura Díaz  
**Investigadora**  
**Observatorio de Mujeres y Equidad de Género**  
**Gestión del Conocimiento**

Ana María Montoya  
**Edición**

Jorge Cano  
**Diseño**

### EQUIPO SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Nicolás Montero  
**Secretario de Cultura, Recreación y Deporte**

Henry Murrain  
**Subsecretario de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento**

María Fernanda Cepeda  
**Líder del Ámbito de Género y Diversidad**  
**Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte**

Juan David Cortés  
**Apoyo Técnico del Ámbito de Género y Diversidad**  
**Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte**

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	4
2.1. La división sexual del trabajo y el trabajo de cuidado no remunerado .....	5
2.2. Las masculinidades cuidadoras y estrategias de gestión emocional para las mujeres .....	7
2.3. Cambio cultural y teoría de normas sociales .....	9
2.4. Recuento de los conceptos .....	11
<b>3. INVESTIGACIÓN SOBRE NORMAS SOCIALES EN TORNO AL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO</b> .....	11
3.1. Metodología de investigación .....	11
3.2. Resultados de la investigación .....	14
3.2.1. Comportamientos .....	14
3.2.2. Creencias .....	18
3.2.3. Expectativas .....	22
3.3. Conclusiones .....	30
<b>4. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA Y DE CAMBIO CULTURAL “A CUIDAR SE APRENDE”</b> .....	31
4.1. Objetivo general .....	31
4.2. Objetivos específicos .....	32
<b>5. TEORÍA DE CAMBIO – LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN</b> .....	32
5.1. Cambio deseado .....	32
5.2. Supuestos de partida .....	35
5.3. La ruta del cambio .....	37
5.4. Acciones .....	37
5.4.1. Actores del cambio .....	38
5.4.2. Componente de sensibilización .....	39
5.4.3. Componente de formación .....	43
5.4.4. Componente de amplificación .....	47
<b>6. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	49

# 1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta la estrategia pedagógica y de cambio cultural “A cuidar se aprende” del Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá. En la introducción se mostrará la importancia del concepto del cuidado a nivel global, en el contexto nacional y en el contexto local de Bogotá. Igualmente, se hará énfasis en el reconocimiento y la redistribución del cuidado.

Aunque el cuidado es una categoría que se ha estudiado desde tiempos muy recientes — los años setenta y ochenta del siglo XX (Carrasco et al, 2011)—, ha llegado a tal punto de importancia en la agenda pública mundial que está consignado en la meta 5.4 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país” (Meta 5.4, ODS 5). Igualmente, el cuidado es reconocido como un derecho en la Declaración de los Derechos Humanos que lo reconoce como un derecho del que gozan la infancia y las mujeres embarazadas.

Siguiendo este marco y la necesidad de integrar el cuidado a las políticas sociales, en Colombia se incluyó la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales a través de la Ley 1413 de 2010. Por medio de esta se busca medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y es una herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. En desarrollo de esta Ley, el Decreto 2490 de 2013 creó la Comisión Intersectorial para la inclusión de la información sobre trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales. Adicionalmente, la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia. Pacto por la Equidad”, en su capítulo XIV “Pacto de equidad para las mujeres”, establece un apartado dedicado al cuidado como una apuesta de articulación y corresponsabilidad. Por último, cabe señalar que en el 2021 se dictó la Ley 2114 de 2021 que amplió la licencia de paternidad y creó la licencia parental compartida y la licencia parental flexible, medidas favorables para hacer del cuidado un derecho que tienen tanto mujeres como hombres.

En concordancia con este marco nacional y con las luchas históricas del movimiento de mujeres en Bogotá, el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas 2020-2024, “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” incluyó entre sus programas estratégicos la implementación del Sistema Distrital de Cuidado. Este sistema es un “[c]onjunto de servicios, regulaciones, políticas, y acciones técnicas e institucionales, para reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidado, entendiéndolo como una función social necesaria para la vida diaria de las personas y el funcionamiento de la sociedad y enmarcado en los estándares existentes de derechos humanos en materia de cuidado” (Concejo de Bogotá, 2020, p. 53). Este sistema sigue los objetivos estructurantes de cualquier política o sistema de cuidado que se conocen como las 3R (Elson, 2017) (ONU Mujeres, 2018): reconocer el trabajo de cuidado no remunerado, reducir el tiempo que dedican las personas cuidadoras a este trabajo y redistribuir el trabajo de cuidado de forma equitativa entre distintos actores de la sociedad y entre hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta el objetivo de reconocer y redistribuir los trabajos de cuidado, las disposiciones del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 estipulan que se debe: *“implementar una estrategia de cambio cultural y pedagógica en el Distrito, frente a la corresponsabilidad en la realización del trabajo de cuidado en los hogares y comunidades, a fin de redistribuir este trabajo entre hombres y mujeres, propendiendo por el desarrollo de nuevas masculinidades”* (Concejo de Bogotá, 2020, p. 54). También está establecida como una meta sectorial de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer)<sup>1</sup>: *“Formular e implementar una estrategia pedagógica para la valoración, la resignificación, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres en Bogotá”* (Concejo de Bogotá, 2020, p. 35). Esta estrategia, a su vez, busca aportar a dos metas trazadoras del Plan Distrital de Desarrollo a partir del cambio cultural. La primera es disminuir en cinco puntos porcentuales la percepción de las mujeres que consideran que las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres tomando como línea base los datos recogidos en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). La segunda es disminuir en cinco puntos porcentuales la percepción de los hombres que consideran que las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres a partir de esta misma encuesta<sup>2</sup>.

Teniendo lo anterior en cuenta, este documento presentará la estrategia pedagógica y de cambio cultural del Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU)<sup>3</sup>. El documento parte de un marco conceptual y de una investigación cualitativa y cuantitativa realizada entre el 2020 y el 2021 para proponer, a continuación, una teoría de cambio y las acciones que distintos sectores del Distrito aportan para implementar esta estrategia.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo se expondrán los lineamientos teóricos que, en el marco de la estrategia pedagógica y de cambio cultural del SIDICU, permitirán generar un lenguaje común frente al trabajo de cuidado no remunerado y su intersección con el cambio cultural. En primera instancia, se profundizará en categorías asociadas a la teoría de género en función del reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado con un énfasis especial en las masculinidades cuidadoras. En segunda instancia, se expondrán categorías relacionadas con el cambio cultural desde una perspectiva de normas sociales.

---

<sup>1</sup>En adelante, el documento se referirá a la Secretaría Distrital de la Mujer como SDMujer.

<sup>2</sup>Estas cifras se encuentran actualmente, según la ENUT (2016-2017), en 52,20% y 53,80% respectivamente.

<sup>3</sup>En adelante, el documento se referirá al Sistema Distrital de Cuidado con sus siglas SIDICU.

## 2.1. La división sexual del trabajo y el trabajo de cuidado no remunerado

La forma en que se organizan, distribuyen y valoran los trabajos de cuidado y el lugar que ocupan en la sociedad actual son producto de un largo proceso histórico que comenzó a gestarse durante la transición al capitalismo liberal (Carrasco et al, 2011). A partir de este momento y con las transformaciones que vivió la sociedad industrial, la nueva **división sexual del trabajo** empezó a asignar la provisión de cuidado no remunerado a los hogares y, específicamente, a las mujeres. María Jesús Izquierdo (2003) lo describe de la siguiente manera:

Veremos que la división sexual del trabajo es un modo de producción y también un modo de socialización, de subjetivación que sigue pautas de género. La división sexual del trabajo construye la subjetividad femenina orientada al cuidado, a la conexión con las demás personas, a la disposición a satisfacer las necesidades ajenas. Esa disposición comporta que el otro, además de ser objeto de preocupación, sea instrumento de realización y de confirmación de la valía de la mujer.

La organización sexista del trabajo construye también la subjetividad masculina que complementa la femenina. Hace al hombre y lo hace dispuesto a realizar sus objetivos, a eliminar obstáculos para conseguirlo, a movilizarse en la defensa de las personas más débiles. En suma, construye una subjetividad movilizadora hacia la provisión y la protección, comprometida con la cura y no con el cuidado, que favorece el desarrollo de concepciones universalistas, separadas del contexto, orientadas a la resolución de los problemas y no a la valoración del impacto de los problemas o las dificultades en las vidas de la gente concreta. (p. 121)

Así, las autoridades morales, filosóficas y médicas a lo largo de los siglos XVIII, XIX e incluso XX, empezaron a recargar la responsabilidad del cuidado en la madre y a consolidar la idea del cuidado como un don natural de las mujeres que se vincula con el amor (Badinter, 1981). También se empezaron a crear espacios de socialización dedicados específicamente a la pedagogía del cuidado con cada vez más exigencias para las mujeres (Carrasco et al, 2011). De ese modo se empezaron a construir unas **normas sociales, estereotipos de género y roles de género**<sup>4</sup> poco favorables para el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres.

Al respecto de la naturalización del cuidado como algo femenino, Corina Rodríguez (2015) plantea lo siguiente:

Esto deviene de la concurrencia simultánea de una serie diversa de factores. En primer lugar, la mencionada división sexual del trabajo. En segundo lugar, y relacionado con lo anterior, la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar. Esto es, la

---

<sup>4</sup>Estos tres conceptos se definirán más adelante.

construcción de una idea social (que las mujeres tienen mayor capacidad que los hombres para cuidar) a partir de una diferencia biológica (la posibilidad que las mujeres tienen y los hombres no, de parir y amamantar). Así, se considera que esta capacidad biológica exclusiva de las mujeres las dota de capacidades superiores para otros aspectos del cuidado (como higienizar a los niños y las niñas, preparar la comida, limpiar la casa, organizar las diversas actividades de cuidado necesarias en un hogar). Lejos de ser una capacidad natural, se trata de una construcción social sustentada por las relaciones patriarcales de género, que se sostiene en valoraciones culturales reproducidas por diversos mecanismos como la educación, los contenidos de las publicidades y otras piezas de comunicación, la tradición, las prácticas domésticas cotidianas, las religiones, las instituciones. (p. 41)

A pesar de que se trata de una problemática de vieja data, como se dijo más arriba, el cuidado como categoría de análisis se ha estudiado desde tiempos muy recientes: los años setenta y ochenta del siglo XX (Carrasco *et al*, 2011). La categoría del cuidado surge a partir de desarrollos teóricos en torno al “debate sobre el trabajo doméstico”. En la década de los setenta, el feminismo empezó a hablar acerca del trabajo doméstico y, posteriormente, acerca del trabajo reproductivo. Como lo señala Natalia Moreno (2017):

La diferencia estaba más bien en que las primeras feministas promovían la abolición de dicho trabajo como medio para liberar a las mujeres, mientras que los desarrollos posteriores plantearon que la clave consistía en entender su desigual distribución en términos de género, visibilizando los costos para las mujeres, y en promover su redistribución. (p. 65)

Más adelante, se empezó a utilizar el concepto de trabajo de cuidado dado que las investigaciones dejaron de centrarse en la comparación del trabajo no remunerado con el remunerado y empezaron a buscar un mayor entendimiento de las actividades que ocurren en el hogar. Así, como lo señala Karina Batthyány (2020): “el cuidado tiene sus similitudes con el trabajo doméstico porque comparte su invisibilidad y su asociación con habilidades femeninas, pero se distingue por el componente relacional” (p. 14).

La categoría del trabajo de cuidado se ha estudiado desde distintas disciplinas. Existen desarrollos que la trabajan desde la economía del cuidado, otros que la asocian con una reflexión sobre el bienestar a través de la sociología del cuidado y algunos que entienden el cuidado como derecho. Finalmente, están los que comprenden el cuidado como ética y lo abordan desde disciplinas como la antropología, la psicología social y la ciencia política (Batthyány, 2020, p. 14).

La estrategia pedagógica y de cambio cultural, en línea con la propuesta del SIDICU, entiende el cuidado como todas las relaciones humanas necesarias para el bienestar de las personas y el entorno. De forma general, se define como una actividad de nuestra especie

que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro 'mundo' de manera que podamos vivir en este de la mejor forma posible. Este mundo incluye nuestros cuerpos, nuestros seres y nuestros entornos (Fisher & Tronto, 1991, p. 40). A su vez, el trabajo de cuidado es el conjunto de actividades necesarias para proveer bienestar a las personas; "comprende todas las actividades no remuneradas que se realizan en el hogar, relacionadas con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado" (Tribin et al, 2021). Puede considerarse como una labor remunerada o no, y puede realizarse dentro o fuera de los hogares.

Se entiende que existen dos tipos de trabajo de cuidado: el indirecto y el directo. **El cuidado indirecto** hace referencia a los trabajos de cuidado relacionados con el mantenimiento habitacional de los hogares o comunidades (trabajos domésticos). Se puede materializar en acciones como la limpieza del hogar, la preparación de los alimentos, las compras para el hogar, entre otras. Por su parte, **el cuidado directo** hace referencia al grupo de tareas que implican la interacción entre personas o una atención directa hacia alguien que lo demanda. Algunos ejemplos de esto son el cuidado de niños y niñas, de personas con discapacidad, de personas adultas mayores o de personas que están enfermas (ONU Mujeres, 2018; Rodríguez, 2015).

## 2.2. Las masculinidades cuidadoras y estrategias de gestión emocional para las mujeres

Ahora bien, a partir del siglo XX la división sexual del trabajo se ha empezado a cuestionar y transformar. Sin embargo, a medida que las mujeres han ido ingresando al mercado laboral, los hombres no han cuestionado en igual medida su relación con el cuidado. Como lo sostiene ONU Mujeres (2018):

Las mujeres, a nivel global, se han ido incorporando progresivamente a la actividad económico-laboral, siendo precisamente en la región de América Latina y el Caribe donde se han producido aumentos más sustanciales (entre 1990 y 2013 la tasa de participación económica de las mujeres pasó del 40% al 54%, lo que redujo la brecha de género de 42 a 26 puntos porcentuales) (ONU Mujeres, 2017a). Sin embargo, la progresiva incorporación de las mujeres a la actividad económico-laboral no ha tenido el esperado efecto "puerta giratoria" de entrada de los hombres en la esfera doméstica y del cuidado. (p. 9)

Por tanto, es deseable propender por un modelo social, familiar y cultural que Nancy Fraser llama del Cuidador Universal (*Universal Caregiver Model*) (1997, pp. 59-62). Este modelo busca inducir a los hombres a realizar trabajo de cuidado no remunerado y presupone que, así como todas las personas deben trabajar remuneradamente, también tienen responsabilidades de cuidado.



No obstante, para que este modelo funcione, es necesario fomentar masculinidades cuidadoras; es decir, formas de ser hombre que involucren una ética del cuidado. Como lo señala David Martín-Vidaña (2021):

El concepto de masculinidades cuidadoras (caring masculinities) (Hanlon, 2012; Elliot, 2016) surge en el marco de los estudios críticos sobre masculinidades y permite promover la igualdad y equidad de género. Estas nuevas masculinidades, además de no cumplir con los mandatos de género tradicionales, como es el riesgo, la agresividad y la violencia, permiten desarrollar la facultad de expresar los propios sentimientos y emociones. Investigaciones recientes ponen el énfasis en la relación entre los hombres, las masculinidades y el cuidado, así como las relaciones de poder que derivan de los diferentes modelos de masculinidad que posibilitan que los hombres puedan verse ellos mismos como cuidadores, pudiendo teorizar sobre ellos, sus vidas y su vinculación con la provisión de los cuidados (pp. 236 - 237).

Igualmente, Elliot (2015) señala que la característica central de las masculinidades cuidadoras es su rechazo de la dominación y su interiorización de valores del cuidado como las emociones positivas, la interdependencia y la relacionalidad a las identidades masculinas (p. 2). Por esta razón, la reflexión sobre las masculinidades cuidadoras es muy cercana al estudio y la promoción de una ética del cuidado dado que, como lo explica Virginia Held (2006): “la ética del cuidado valora la emoción en vez de rechazarla [...] emociones como la simpatía, la empatía, la sensibilidad y la receptividad se entienden como el tipo de emociones morales que se deben cultivar” (p. 10).

El concepto de masculinidades cuidadoras también se pone en diálogo en el marco de esta estrategia con el concepto de paternidades cuidadoras. Como lo señala David Martín-Vidaña (2021): “En términos generales, esta perspectiva incide en la necesidad de proclamar un nuevo modelo de paternidad que, en oposición con el modelo de paternidad tradicional, permita demostrar su lado más comprometido con los/as hijos/as, manteniendo relaciones emocionales más íntimas y afectivas, y, por tanto, menos jerárquicas” (pp. 246-247).

En complemento a las masculinidades cuidadoras, esta estrategia también parte de la necesidad de fomentar otras formas de ser mujeres cuidadoras. Siguiendo a Fernández (2014), se considera que se deben promover estrategias de “gestión emocional” de tal modo que las mujeres adopten herramientas para enfrentarse a negociaciones, contradicciones y malestares en su experiencia de cuidadoras. Con respecto a la maternidad, las estrategias deben tener como objetivo “el cambio hacia maneras alternativas de vivir la experiencia materna, más igualitarias respecto a la responsabilidad, el vínculo, la autoridad, el tiempo propio, la vivencia corporal con el hijo o la hija, etc.” (Fernández, 2014, p. 122). En su investigación, Fernández plantea dos categorías de estrategias que deben ser criterios orientadores para el trabajo de cambio cultural con mujeres: las estrategias emocionales adaptativas, que no rompen con la jerarquía del género y las normas sociales, y las estrategias emocionales rupturistas, que

transforman los roles de género y complejizan las experiencias frente a la crianza. En esta estrategia se busca promover las estrategias rupturistas no solo en la transformación de la maternidad sino de la relación en general de las mujeres con el cuidado.

Como se puede ver con lo anterior, la transformación de emociones será también una parte central de esta estrategia pedagógica. Las identidades que se quieren fomentar pasan necesariamente por las emociones personales y por los vínculos afectivos intersubjetivos.

Finalmente, cabe resaltar que, si bien es cierto que es fundamental lograr la igualdad entre hombres y mujeres frente al trabajo de cuidado no remunerado, también es necesario reflexionar sobre cómo estas cargas afectan de manera diferencial a las mujeres, dado que estas no se pueden considerar como un grupo homogéneo. Por ende, se requiere considerar aspectos como la etnia, la edad o la clase social en las experiencias de vida de las mujeres. Según datos del informe *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19*, a medida que las mujeres aumentan su incorporación en el mercado laboral sin una efectiva redistribución del trabajo de cuidado no remunerado, se han vuelto más pobres en términos de tiempo; al incrementar su tiempo en el trabajo remunerado no se disminuye su participación en el trabajo de cuidado no remunerado.

Pero, como lo señala el mismo informe, “[e]stas diferencias son incluso mayores para las mujeres de menores ingresos, las denominadas ‘mujeres de los pisos pegajosos’, quienes dedican en promedio 46 horas semanales al trabajo no remunerado, frente a las mujeres de los denominados ‘techos de cristal’, con mayores ingresos, que dedican en promedio 33 horas semanales” (Bango, 2020, p. 6). En este sentido se puede entender el cuidado como una experiencia socioeconómicamente estratificada, donde las mujeres con hogares de mayores ingresos tienen mayores libertades en cuanto a la organización del trabajo del cuidado. Es más probable que estas puedan contar con la oportunidad de adquirir servicios del cuidado de otras personas, generalmente mujeres, y con ello liberar su propio tiempo para disponer de este en beneficio de su desarrollo personal y profesional. Estas diferencias son las que de una u otra forma nos permiten comprender que no se pueden trazar, a priori, mecanismos de cambio comunes, asignando unos intereses y objetivos estandarizados para todas las mujeres.

De aquí que las intervenciones de las entidades que hacen parte de esta estrategia deberían incorporar el enfoque interseccional y diferencial para tratar de entender y recorrer aquellas representaciones de las desigualdades que se producen en la sociedad.

### **2.3. Cambio cultural y teoría de normas sociales**

Las causas estructurales de la desigualdad entre hombres y mujeres tienen manifestaciones culturales históricas que se señalaron previamente y que se expresan a través del género, entendido como un sistema social que asigna recursos, roles, poder y derechos dependiendo

de si una persona o práctica es percibida como masculina o femenina. En ese orden de ideas, para generar transformaciones en torno al cuidado es fundamental comprender las **normas de género**<sup>5</sup> en tanto que estas son las reglas y expectativas sociales que mantienen el sistema de género intacto (Cislaghi y Heise, 2019).

Las normas de género están definidas histórica y culturalmente, son interiorizadas por las personas a través de la **socialización** y son reforzadas por otras instituciones sociales a lo largo del ciclo de vida por medio de los **estereotipos de género**: ideas preconcebidas y prejuicios que se asocian a hombres y mujeres. Como lo dicen Bosch et al (2013): “Los estereotipos de género tienen un alto grado de ser prescriptivos, al proveer de reglas y normas sociales de cómo deben idealmente ser y comportarse hombres (protectores, dominantes, agresivos, insensibles, sexuales) y mujeres (maternales, cuidadoras, sumisas, pasivas, complacientes, dependientes)” (p. 384). Estas normas también afianzan comportamientos, responsabilidades y tareas que la sociedad espera que realicen hombres y mujeres y que se conocen como **roles de género**. Así, el trabajo de cuidado como una actividad indispensable para el sustento y la reproducción de la vida participa en este sistema de género y se asigna tradicionalmente a lo femenino.

Ahora bien, vale la pena precisar que actualmente las acciones del desarrollo con un énfasis en el género también vienen adelantando intervenciones sociales y conceptualizaciones bajo la categoría **normas sociales**<sup>6</sup>. Como lo plantean Cislaghi y Heise (2019), es necesario tender un puente conceptual entre estas y las normas de género. Así las cosas, la estrategia pedagógica y de cambio cultural acogerá su definición: Las normas de género son normas sociales que definen las acciones aceptables y apropiadas para las mujeres y los hombres de un grupo determinado o una sociedad. Están arraigadas en las instituciones formales e informales, anidadas en la mente y producidas y reproducidas a través de la interacción social. Juegan un papel importante en determinar el acceso (usualmente desigual) de hombres y mujeres a los recursos y las libertades, de tal modo que afectan su voz, su poder y su sentido de identidad. (pp. 415-416)

A su vez, según lo plantea Cristina Bicchieri (2019), “una norma social es una pauta o norma de conducta a la que los individuos prefieren ajustarse con la condición de que crean que: a) a la mayoría de las personas de su red de referencia<sup>7</sup> se ajustan a ella (expectativa empírica) y b) la mayoría de personas de su red de referencia creen que deben ajustarse a ella (expectativa normativa)” (pp. 64-65). En otras palabras, una norma social ocurre cuando confluye una expectativa sobre el comportamiento de las otras personas y una expectativa sobre lo que estas personas consideran deseable. Por tanto, las **expectativas** serán una categoría central a lo largo de este documento y se definen como creencias sobre las demás personas.

---

<sup>5</sup>Esta categoría conceptual fue planteada por la antropología, la sociología y los estudios feministas y fue popularizada en la literatura del desarrollo en la última década del siglo XX.

<sup>6</sup>Esta categoría conceptual ha sido estudiada desde Grecia pero a partir del siglo XX fue ampliamente desarrollada por la psicología social, la filosofía, la psicología del comportamiento, la antropología y la sociología.

Las expectativas empíricas se refieren a creencias sobre el comportamiento de las demás personas y se pueden resumir en la siguiente pregunta: ¿qué hacen las personas de mi comunidad o grupo de referencia? Por su parte, las expectativas normativas se refieren a las creencias sobre lo que las demás personas consideran bueno o deseable y se pueden resumir en la siguiente pregunta: ¿qué esperan las demás personas que alguien haga en una situación determinada? ¿Qué comportamientos están dispuestas a sancionar socialmente si no se cumplen como ellas esperan? (Bicchieri, 2019).

Adicionalmente, para la transformación de las normas sociales es fundamental entender que también existen las **creencias personales**. Estos son pensamientos sobre cosas, abstracciones, situaciones o comportamientos. Pueden ser “objetivas”<sup>8</sup>, en tanto que son afirmaciones desinteresadas sobre las características de estos elementos, o pueden ser normativas, en tanto que son evaluaciones positivas o negativas sobre estos elementos. Por ejemplo, se puede tener la creencia de que la disposición a cuidar está dada por la biología, pero también se puede tener la creencia normativa de que son las mujeres las que más deben cuidar a sus hijos. Para los propósitos de esta estrategia, ambos tipos de creencias se deben transformar.

Finalmente, es importante tener en cuenta que, para cambiar comportamientos en torno al cuidado, se deben transformar las **disposiciones** de hombres y mujeres. Estas se entienden como preferencias a actuar de una manera particular en una situación específica (Bicchieri, 2019).

## 2.4. Recuento de los conceptos

En estos apartados se ha podido ver que la distribución inequitativa del trabajo de cuidado no remunerado obedece a una división sexual del trabajo que tiene un origen histórico. Esta división asignó unos roles fijos a hombres y mujeres dentro de la sociedad y empezó a consolidar normas de género y estereotipos de género en torno a estos y estas.

A lo largo de la vida, las personas van interiorizando creencias, disposiciones y expectativas sobre lo que hacen y deben hacer los hombres y las mujeres a través de la socialización por medio de instituciones como la familia, el colegio y las iglesias o los productos culturales del arte, el entretenimiento y la publicidad. No obstante, a partir de la segunda mitad del siglo XX, con el surgimiento del feminismo y de la categoría de trabajo de cuidado, se han empezado a cuestionar estos roles de género tradicionales y se han empezado a consolidar otras formas posibles de construir identidades en torno al cuidado.

---

<sup>7</sup>Una red de referencia es el grupo de personas o la comunidad que una persona tiene en consideración cuando evalúa las expectativas empíricas y las expectativas normativas que guían su comportamiento.

<sup>8</sup>Esto no significa que sean neutrales, significa que no asumen un juicio de valor.

Así, se han empezado a promover masculinidades y paternidades cuidadoras y nuevas maneras de asumir el cuidado por parte de las mujeres donde este no deba significar un sacrificio o una limitación de los proyectos personales. Este es el horizonte conceptual y el tipo de cambios culturales que busca generar la estrategia “A cuidar se aprende”.

### 3. INVESTIGACIÓN SOBRE NORMAS SOCIALES EN TORNO AL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO

#### 3.1. Metodología de investigación

En este apartado, se presentan los resultados de la investigación cualitativa y cuantitativa sobre normas sociales en torno al trabajo de cuidado no remunerado. Para la transformación de las normas sociales es importante tener claras las creencias personales, las expectativas y los comportamientos de las personas frente al cuidado. A continuación, se recapitula cada categoría.

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
<b>Comportamientos</b>	Se refieren a las <b>acciones físicas o verbales</b> que realizan las personas de manera individual o colectiva.
<b>Creencias</b>	Se refieren a <b>pensamientos individuales</b> sobre cosas, abstracciones, situaciones o comportamientos. Pueden describir las características, las consecuencias o la naturaleza de estos o pueden tener una evaluación que determina si estos son deseables o indeseables.
<b>Expectativas</b>	Se refieren a <b>creencias sobre el comportamiento y las creencias de las demás personas</b> . Estas creencias pueden enfocarse en el comportamiento habitual de las personas (lo que normalmente se hace) o pueden referirse lo que las demás personas consideran bueno o deseable (lo que está bien o mal visto).

Tabla 1. Categorías de análisis. Construcción propia.

Las conclusiones de la investigación se construyeron a partir del análisis de 18 grupos focales realizados con diferentes hombres en Bogotá y con 21 grupos focales realizados con diferentes mujeres. La realización de los grupos focales requirió una *muestra diversa o de máxima variación* (Hernández R. et al., 2010) que se construyó bajo criterios poblacionales y diferenciales partiendo de la hipótesis de que para distintos grupos el trabajo de cuidado se experimenta de maneras diversas.

<b>Instrumento de investigación</b>	39 grupos focales (18 con hombres, 21 con mujeres)
<b>Criterio principal</b>	Sexo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombres</li> <li>• Mujeres</li> </ul>
<b>Expectativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel educativo (educación técnica, tecnológica, pregrado)</li> <li>• Con hijos o sin hijos</li> <li>• Enfoque diferencial <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Grupo etario</li> <li>▶ Grupo étnico</li> <li>▶ Diversidad sexual</li> <li>▶ Condición o situación especial deseable (lo que está bien o mal visto).</li> </ul> </li> </ul>

**Tabla 2. Diseño metodológico de grupos focales. Construcción propia.**

Así, se realizaron los siguientes grupos con hombres: hombres con educación técnica, tecnológica, pregrado con hijos (1), hombres con educación técnica, tecnológica, pregrado sin hijos (1), hombres educación básica - secundaria con hijos (1), hombres educación básica - secundaria sin hijos (1), hombres con primaria o sin educación formal con y sin hijos (1), hombres jóvenes (1), hombres adultos mayores (1), hombres afrocolombianos (1), hombres indígenas<sup>9</sup> (2), hombres gays (1), hombres ex habitantes de calle (2), hombres servidores públicos del distrito (3). En el caso de los grupos focales convocados bajo el criterio de nivel educativo, se tuvo en cuenta si los hombres eran padres o no partiendo de la hipótesis de que la experiencia de la paternidad influye en la manera en que se concibe el cuidado.

Se realizaron los siguientes grupos con mujeres: cuidadoras de animales (2), cuidadoras LBT (2), cuidadoras con discapacidad (2), cuidadoras adultas mayores (3), cuidadoras lideresas comunitarias (2), cuidadoras Nini (1), cuidadoras afrocolombianas, raizales y palenqueras (4), cuidadoras gitanas – Rrom (1) y cuidadoras indígenas (4)<sup>10</sup>.

En el caso de los grupos focales con mujeres se hizo uso de una viñeta. En el caso de los grupos focales con hombres, el instrumento de investigación contaba con una video-elicitación y con una viñeta. El primero es un instrumento de investigación donde se muestra un video y se solicita a los participantes que reaccionen a este. El segundo, es la narración de una historia ficticia donde un personaje se encuentra con un dilema y se solicita a los participantes que imaginen cómo reaccionarían la mayoría de las personas de su comunidad frente a esa situación. Como lo señalan Bicchieri et al (2014), este instrumento es especialmente útil para

<sup>9</sup>En uno de estos grupos focales también participaron mujeres indígenas.

<sup>10</sup>Vale la pena señalar que los grupos focales para hombres y mujeres tienen criterios diferentes porque aquellos que se realizaron con mujeres fueron diseñados para la Estrategia de cuidado a cuidadoras del SIDICU y se les agregó un paso adicional para identificar normas sociales asociadas al cuidado. Para más información ver documento de la Estrategia de Cuidado a cuidadoras en el siguiente link: [http://www.sistemadecuidado.gov.co/docs/\\_estrategia-cuidado-cuidadoras\\_/documento-cuidado-cuidadoras\\_.pdf](http://www.sistemadecuidado.gov.co/docs/_estrategia-cuidado-cuidadoras_/documento-cuidado-cuidadoras_.pdf)

identificar normas sociales, porque evita las respuestas personales y permite a las personas contesten por lo que haría la mayoría; así se pueden evitar algunos sesgos de deseabilidad en las respuestas, especialmente frente a temas sensibles como lo es el tema del género.

Las viñetas diseñadas establecen una tensión narrativa entre un hombre que no asume sus responsabilidades frente al trabajo de cuidado no remunerado y una mujer que sí lo hace y que le plantea a este un escenario de redistribución. Para el caso de hombres, se construyó una viñeta con la historia de dos hermanos<sup>11</sup> y, para el caso de las mujeres, se trata de una pareja<sup>12</sup>. La información se analizó con el programa NVIVO teniendo en cuenta las categorías mencionadas anteriormente.

A su vez, se hizo una revisión de fuentes primarias y secundarias cuantitativas que permitieran complementar la información recolectada en campo. En primer lugar, se usaron datos procesados por el Observatorio de Mujer y Equidad de Género de la SDMujer a partir de los microdatos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) realizada por el DANE en el periodo 2016 - 2017. Adicionalmente, se citan los resultados de la investigación *Los hombres y el cuidado en Bogotá: una aproximación cualitativa y cuantitativa* realizada por la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad de Los Andes en el marco del Memorando de Entendimiento No. 665-2021 con la SDMujer.

Complementariamente, se revisaron datos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS, 2015) realizada por el DANE, la Encuesta Bienal de Culturas (EBC) del 2017 y el 2019 y la Encuesta de Masculinidades y Cuidado (2021) realizadas por Dirección de Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural de la Secretaría de Cultura Recreación y Deporte.

## 3.2. Resultados de la investigación

### 3.2.1. Comportamientos

Como se dijo más arriba, los comportamientos son acciones físicas o verbales que realizan las personas de manera individual o colectiva. En ese sentido, para esta investigación es importante comprender cómo se involucran las personas que habitan en Bogotá en el

---

<sup>11</sup>La viñeta es la siguiente: “Jorge vive junto a su hermana, Jhoanna, en Bogotá. Él trabaja duro durante el día en una carpintería y, usualmente, por las tardes pasa un tiempo junto a sus amigos jugando fútbol. Finalmente, por la noche, llega cansado. Mientras tanto, Jhoanna se dedica a todas las labores domésticas que requiere la casa y cuando Jorge llega, ella sigue haciendo actividades: prepara la cena y arregla la cocina. Hace varias semanas, unas primas de Jhoanna la están invitando a reunirse por las tardes porque tienen un grupo donde toman tinto y conversan. Jhoanna, aunque quiere participar, no se anima porque sabe que eso implicaría abandonar las actividades domésticas. Últimamente, sus primas le han insistido con más fuerza a Jhoanna. Jorge ha notado que su hermana ha estado un poco extraña y le pide que le comente qué le pasa. Jhoanna está considerando sentarse con Jorge y pedirle que asuma su responsabilidad con las labores domésticas, quiere pedirle que ajusten mejor sus tiempos para que ella pueda realizar las actividades que le gustan”.

<sup>12</sup>La viñeta es la siguiente: “Jhoanna vive en Bogotá con su novio, con quien hace un año tuvo un bebé. Jhoanna no quiere dejar de hacer las actividades personales que son importantes para ella y para su propio futuro, pero el cuidado del bebé le está demandando mucho tiempo. Mientras tanto, Jorge ha estado trabajando, pero Jhoanna está considerando sentarse con él y pedirle que asuma su responsabilidad en los cuidados del bebé y que ajusten mejor sus tiempos”.

trabajo de cuidado. Así, la investigación realizada permite observar que hombres y mujeres participan de manera desequilibrada en el trabajo de cuidado no remunerado en la ciudad de Bogotá. Como se puede ver en los resultados de la ENUT (2016-2017), solo 6 de cada 10 hombres participan en este trabajo mientras que 9 de cada 10 mujeres lo hacen. Incluso si los hombres participan en este trabajo, dedican aproximadamente 3 horas menos. Mientras que estos lo asumen durante 2 horas y 19 minutos, las mujeres lo hacen durante 5 horas y 30 minutos.

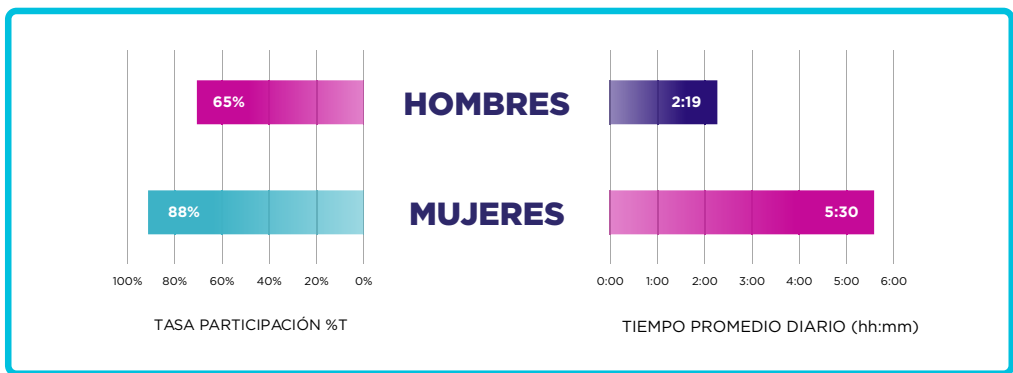


Gráfico 1. Tasa de participación y tiempo promedio diario dedicado por hombres y mujeres al trabajo de cuidado no remunerado. ENUT (2016-2017) - Procesamiento OMEG - SDMujer

Se puede analizar también, como lo indica la comparación entre la ENUT 2012-2013 y la ENUT 2016-2017 presentada a continuación, que la tasa de participación de los hombres ha disminuido. Esto evidencia la urgencia de implementar una estrategia pedagógica y de cambio cultural.

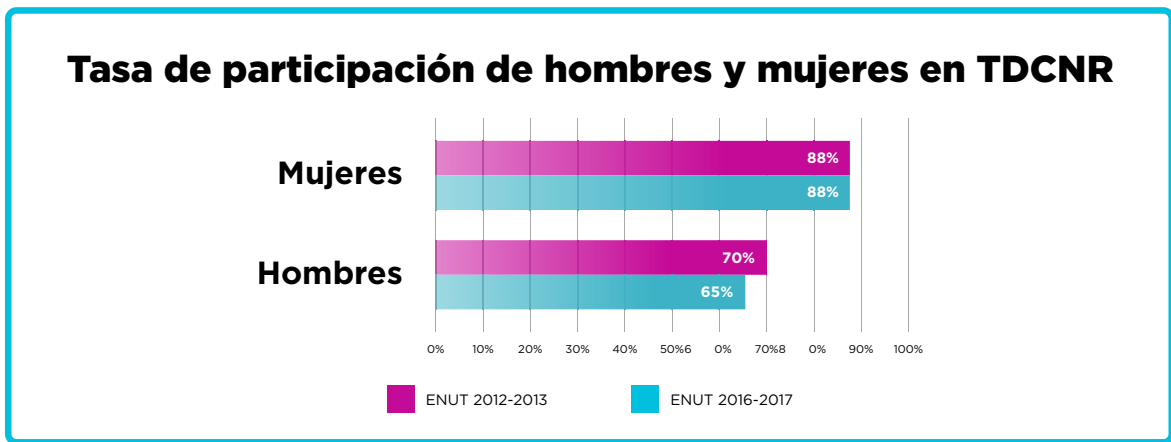


Gráfico 2. Tasa de participación y tiempo promedio diario dedicado por hombres y mujeres al Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado - comparación ENUT 2012-2013 - ENUT 2016-2017 - Procesamiento OMEG - SDMujer



La baja participación de los hombres en el trabajo de cuidado no remunerado coincide con los resultados más recientes de la Encuesta de Masculinidades y Cuidado realizada en el 2021 por la Dirección de Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural (DOGCC) de la Subsecretaría de Cultura Ciudadana (SCC) de la Secretaría de Cultura Recreación y Deporte (SCRD)<sup>13</sup>. Como se evidencia en el gráfico que se presenta a continuación, las mujeres reportan que ellas se dedican principal o totalmente a este trabajo en una medida mucho mayor que los hombres.

### ¿Qué tanto participa usted de los trabajos de hogar?

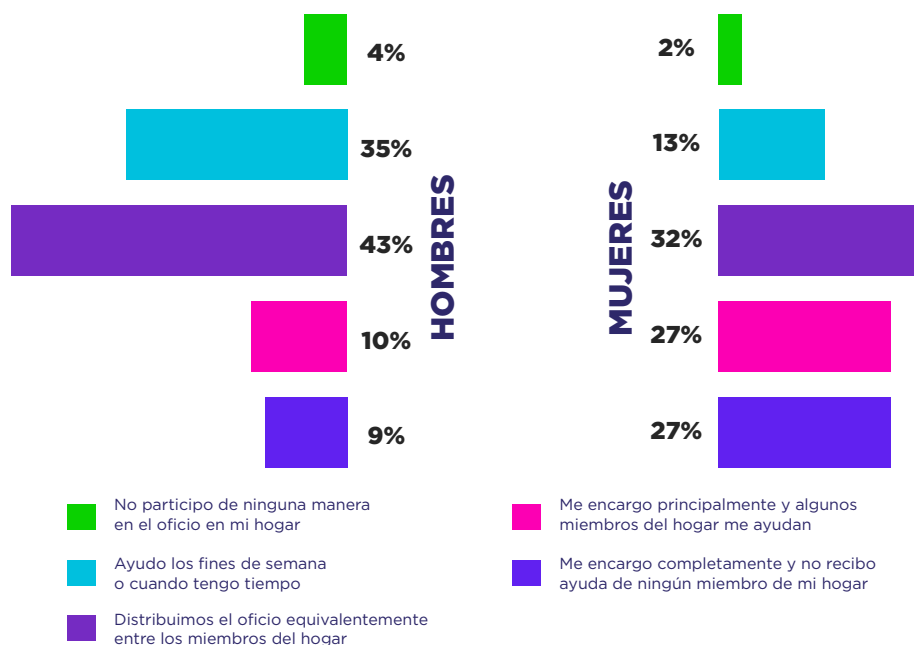


Gráfico 3. Reporte de participación de hombres y mujeres en el trabajo de cuidado no remunerado. Encuesta de Masculinidades y Cuidado – DOGCC – SCC - SCR D (2021).

En el gráfico 3 los hombres reportan que, mayoritariamente, o bien ayudan en los oficios del hogar o bien los distribuyen equitativamente. Sin embargo, el reporte sobre la distribución equitativa no coincide entre hombres y mujeres: se diferencia por once puntos porcentuales (43% en comparación con 32%). En el mismo sentido, cuando esta encuesta se desagrega por actividades específicas, se puede observar que los hombres reportan en una medida mucho mayor que las actividades son compartidas frente a lo que reportan las mujeres.

Estos resultados se pueden poner en diálogo con la siguiente viñeta del cómic *Me lo podrías haber pedido realizado* por la ilustradora francesa Emma Clit que, desde la ilustración, parodiza esta situación que no solamente ocurre en el contexto colombiano.

<sup>13</sup>Esta encuesta contó con un tamaño de muestra de 1009 encuestas. Se hizo con un muestreo probabilístico por localidad y con selección aleatoria simple sin reemplazo al interior de cada localidad. Tiene un margen de error de muestreo de 3,10% y 95% de confianza.

Así que si bien es cierto que la mayoría de hombres heterosexuales que conozco afirman que ellos hacen una buena parte de las tareas domésticas...



...sus parejas no opinan lo mismo.

Imagen 1. Imagen del cómic Me lo podrías haber pedido. Recuperado de: Hola mujer, por Emma Clit. <https://bit.ly/3xLckYO>

En concordancia con lo anterior, resulta llamativo que, en su verbalización durante los grupos focales realizados por la SDMujer, los hombres suelen utilizar los verbos “ayudar” o “colaborar” que dan cuenta de que ellos no necesariamente asumen la responsabilidad principal del cuidado. Esta conclusión se profundiza cuando se les pregunta por su participación y algunos de ellos hacen este tipo de afirmaciones: “En el oficio sí les trato de colaborar [a hermanas, mamá y esposa] pero los fines de semana” (Hombre, grupo focal, 2020) o “Cuando tengo un tiempo libre sí participé en lavado y planchado pero la mayoría de esas actividades las hace mi esposa” (Hombre, grupo focal, 2020). Igualmente, se observa que los hombres manifiestan que estos *pueden* o *tratan* de hacer las actividades del cuidado mas no que *deben*.

Finalmente, la investigación *Los hombres y el cuidado en Bogotá: una aproximación cualitativa y cuantitativa* (Tribin-Uribe et al., 2021) evidencia que en los hogares donde se vive en pareja o donde se convive con una persona que requiere altos niveles de apoyo hay más demanda de cuidado, pero, a la vez, los hombres están asumiendo menos responsabilidades. Como se observa en el gráfico 4, las mujeres que viven en pareja dedican **3 horas y 52 minutos** más al trabajo de cuidado no remunerado que los hombres que viven en pareja mientras que las mujeres que no viven en pareja dedican **2 horas y 28 minutos** más a este trabajo que los hombres que no viven en pareja. Esto da a entender que es importante trabajar la redistribución del trabajo de cuidado con hombres y mujeres que viven en pareja.



Gráfico 4. Tiempo dedicado a trabajo de cuidado no remunerado al día según sexo y si vive o no en pareja (hh:mm). *Los hombres y el cuidado en Bogotá: una aproximación cualitativa y cuantitativa* (Tribin-Uribe et al, 2021)

En el mismo sentido, las mujeres que viven en hogares con individuos que necesitan altos niveles de apoyo (INANA) dedican **4 horas más** al trabajo de cuidado no remunerado que los hombres que viven en hogares con estas características. En cambio, las mujeres que no viven en hogares con individuos que requieren altos niveles de apoyo dedican **2 horas y 9 minutos** más que los hombres que no viven en hogares con estas características.



Gráfico 5. Tiempo dedicado a trabajo de cuidado no remunerado al día según sexo y presencia de individuos que requieren altos niveles de apoyo (INANA) en el hogar (hh:mm). Los hombres y el cuidado en Bogotá: una aproximación cualitativa y cuantitativa (Tribin-Uribe et al, 2021)

**En conclusión, el trabajo de cuidado está distribuido de forma desequilibrada en la ciudad de Bogotá: las mujeres lo asumen en mayor medida que los hombres.**

No obstante, los hombres no identifican este desequilibrio tanto como las mujeres; así, consideran que con un apoyo frecuente en este trabajo están asumiendo su responsabilidad. Igualmente, vale la pena destacar que los datos indican que es prioritario hacer una pedagogía de la redistribución con hombres y mujeres que viven en pareja o que viven con personas que requieren altos niveles de apoyo dado que en esos hogares es más probable que los hombres asuman menos responsabilidades que las mujeres.

### 3.2.2. Creencias

Como se dijo más arriba, las creencias se refieren a pensamientos sobre cosas, abstracciones, situaciones o comportamientos. En esta investigación, es especialmente importante entender qué piensan las personas sobre el cuidado. A partir de los grupos focales realizados en el 2020 por la SDMujer, se puede concluir que tanto en hombres como en mujeres se puede observar una relación fuerte entre el cuidado directo y la idea del amor. Un participante dice: "Hay que tener amor por la otra persona. Para cuidar hay que amar" (Hombre, grupo focal, 2020).

Igualmente, en los grupos focales también se pudo observar que los hombres conciben que las habilidades del trabajo de cuidado no remunerado son un "don natural" de las mujeres.

Así, hacen este tipo de afirmaciones: “Hay una predisposición hacia el servicio de las mujeres. Es un tema genético, por su tema de ser mujeres y ser madres” (Hombre, grupo focal, 2020). Igualmente, hay afirmaciones que permiten evidenciar la tensión entre los discursos tradicionales y los discursos que promueven una transformación cultural: “Claro que hay cosas que las mujeres atienden mejor que los hombres debido a su rostro femenino. El cuidado de los bebés. Ellas como son madres, los cuidan mejor. Aunque el hombre también está dado para hacer exactamente lo mismo” (Hombre, grupo focal, 2020).

Los datos de la Encuesta Bienal de Culturas muestran que tanto hombres como mujeres han tenido un cambio positivo con respecto a estas expectativas. Como muestra el gráfico a continuación, ha habido una reducción de casi diez puntos porcentuales entre el 2017 y el 2019 en el porcentaje de hombres y mujeres que considera que “las mujeres por naturaleza hacen mejor los oficios del hogar que los hombres”. Sin embargo, aproximadamente la mitad de hombres y mujeres aún considera que esto es cierto.

Proporción de hombres y de mujeres que están de acuerdo con la siguiente afirmación:  
**Las mujeres por naturaleza hacen mejor los oficios del hogar que los hombres**



Gráfico 6. Pregunta relacionada con el cuidado comparativa Encuesta Bienal de Culturas 2017- 2019.  
Procesamiento del DOGCC – SCC – SCR.D.

Igualmente, si bien no existe un consenso completo, la mayoría de hombres que participaron en los grupos focales consideran que el cuidado sí es un trabajo. Un hombre dice lo siguiente: “Sí es trabajo y con mucha importancia. Las labores del hogar requieren tiempo y esfuerzo como cualquier otro trabajo” (Hombre, grupo focal, 2020). Otro hombre señala esto: “Sin duda es un trabajo, es un trabajo muy delicado, un trabajo de mucha paciencia, de mucha responsabilidad. Yo creo que no se lo podría mirar de otra manera. Es un trabajo de mucha responsabilidad” (Hombre, grupo focal, 2020).

En contraste a esta percepción, otro hombre señala que:

No es un trabajo porque un trabajo es si yo lo estuviera haciendo de forma externa. Si yo lo estoy haciendo en mi casa, en mi misma familia, no lo vería como un trabajo. Un trabajo es si lo realizo externo, en otra parte donde estuviera recibiendo una remuneración, donde económicamente me estuvieran pagando por hacerlo, pero como lo hacen nuestras parejas, lo hacemos nosotros en la casa, donde lo estamos haciendo es por nuestro hogar, no lo vería como un trabajo, sino como un oficio de nuestra casa. (Hombre, grupo focal, 2020).

Por el contrario, la mayoría de las mujeres que participaron en grupos focales están de acuerdo con que el cuidado es un trabajo. Una mujer sostiene que: "es un trabajo porque una no tiene rentabilidad, por el contrario, una se desmerita muchísimo, se cansa y con la rutina se acaba y se agota" (Mujer, grupo focal, 2020). Igualmente, en el apartado que se refiere a las expectativas, se observará que las mujeres encuestadas en la Encuesta de Masculinidades y Cuidado (2021) consideran que la mayoría de hombres cree que el oficio de la casa no es un trabajo.

**Se puede ver entonces que existe una contradicción: si bien la mayoría de hombres que participaron en los grupos focales de la SDMujer están de acuerdo con que el cuidado es un trabajo, consideran también que es un don natural y un acto de amor.**

Esto da cuenta de un cuestionamiento de ciertas ideas tradicionales pero, igualmente, de un arraigo de creencias más tradicionales.

En relación con lo anterior, también es importante entender cuál es la valoración moral de las personas hacia la redistribución; es decir, es importante entender si identifican que esta es una meta que debe alcanzar la sociedad. De manera casi unánime, los hombres que participaron en los grupos focales de la SDMujer manifestaron unas creencias favorables a la igualdad de género y al "deber ser" de la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado. Como lo reportó un hombre: "Lo ideal es que hubiera un acuerdo, 'vamos a repartirnos el oficio, nuestro tiempo, que usted también tenga sus derechos'" (Hombre, grupo focal, 2020). En ese orden de ideas, a través de la viñeta se evidenció que los hombres ven la necesidad de que las mujeres tengan "su derecho" al tiempo libre.

En múltiples ocasiones, los hombres describen estar en desacuerdo con el machismo, tal y como lo señala este participante: "El hombre que diga que es malo coger una escoba me parece muy machista. Uno también puede cocinar, trapear, hacer varias cosas de la casa y colaborarle a la esposa" (Hombre, grupo focal, 2020).

Al igual que con los hombres, para las mujeres que participaron en los grupos focales de la SDMujer existe la percepción generalizada de que las tareas del hogar se deben repartir. Las mujeres afirman que: "es de concertar, no se trata de decir qué tiene que llegar a hacer, es cuestión de conversar y reconocer que el trabajo es pesado, lo importante es el respeto y el reconocimiento mutuo" (Mujer, grupo focal, 2020). Como lo evidencia el anterior comentario, las mujeres reconocen las demandas de trabajo de los hombres en el mercado laboral e insisten que la redistribución se debe dar a través del diálogo asertivo que permita el reconocimiento mutuo. Una participante plantea la siguiente solución:

Cuántas veces son obreros, cuántas veces tienen trabajos muy pesados, tienen trabajos muy difíciles y llegan cansados. Yo creo que el problema que hay que definir es qué pasa después de las 6 de la tarde, eso sería lo que habría que hablar. O sea, la mujer tiene que decirle al hombre: 'reconozco que estás cansado, reconozco que te toca muy pesado y que quieres descansar, pero también necesito que tú reconozcas que yo desde por la mañana este fue mi horario: me levanté, hice, cociné, lavé, planché, trapeé, hice mercado, fui por los niños a la escuela, los volví a traer, serví. Yo a esta hora también estoy cansada. Como estamos cansados los dos, distribuyámonos el trabajo de la noche y que el trabajo de la noche sea fácil. (Mujer, grupo focal, 2020)

Estas afirmaciones se pueden poner en diálogo con otras creencias que se evidencian en la investigación *Los hombres y el cuidado en Bogotá: una aproximación cualitativa y cuantitativa*. Allí se muestra, a partir de datos de la ENUT (2016-2017), que más de la mitad de los hombres y mujeres tienen creencias favorables hacia la igualdad de género, aunque las de las mujeres son más favorables que las de los hombres. Las autoras señalan:

Observamos que el 67% de los hombres y el 70% de las mujeres están en desacuerdo o muy en desacuerdo con que el hombre debe ser el proveedor del hogar y la mujer la cuidadora. Además, el 78% de los hombres y el 80% de las mujeres están de acuerdo o muy de acuerdo en que tanto hombres como mujeres deben contribuir al ingreso del hogar. Por otro lado, en cuanto a la jefatura del hogar, el 64% de los hombres coinciden en que la cabeza del hogar no debe ser un hombre, frente al 71% de las mujeres. (Tribin-Uribe et al., 2021)

**Se puede observar, así, que en términos generales los hombres y las mujeres coinciden en que la redistribución es deseable. Igualmente tienen, en su mayoría, creencias u cuestionan los roles tradicionales de género.**

No obstante, también hay que señalar que estos mismos datos evidencian que hay una porción de la población que está de acuerdo con creencias tradicionales. Aún más; esta misma investigación *Los hombres y el cuidado en Bogotá: una aproximación cualitativa y cuantitativa* evidencia que en las personas de estratos socioeconómicos 1 y 2, que viven en pareja o que viven con personas que requieren altos niveles de apoyo tienen creencias menos favorables hacia la igualdad de género y la redistribución (Tribin-Uribe et al., 2021). En ese mismo sentido, la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (2015) evidencia que el 18,9% de los hombres encuestados y el 16,4% de las mujeres encuestadas están de acuerdo con la frase: 'El papel más importante de las mujeres es cuidar su casa y cocinar para su familia'.

Esta misma situación se aprecia en los grupos focales realizados por la SDMujer. Un número más reducido de mujeres plantea que, alternativamente a la redistribución del cuidado con su pareja, acudiría a la madre para que apoye en el cuidado: "tiene que colocarse de acuerdo, conseguir una persona que pueda cuidarlo en la casa o decirle a la mamá que le colabore con eso que están necesitando" (Mujer, grupo focal, 2020). Otra mujer plantea que este apoyo externo, de hecho, es la única solución que contempla: "yo apoyaría a mi esposo, de saber que él está todo el día trabajando para que estemos bien. Trataría de hacer lo que pueda en mi caso, con mi hijo. Si me queda difícil le digo a mi mamá o buscaría alguna solución. No le diría a Jorge que nos repartamos porque si yo lo quiero y ya estoy haciendo una vida con esa persona, pues no, yo lo apoyaría" (Mujer, grupo focal, 2020).

Si bien las creencias de las personas son mayoritariamente favorables a la redistribución, existe un grupo de hombres y mujeres que no considera deseable una transformación en los roles tradicionales de género. Es importante tener esto en cuenta porque no es una minoría tan reducida como para ignorar el dato.

**Además, tampoco se puede afirmar que se está en una situación óptima frente a la redistribución porque el hecho de que los hombres tengan creencias favorables a esta no garantiza que efectivamente se redistribuya.**

De hecho, en el informe *Tiempo de cuidado: las cifras de la desigualdad*, a partir de datos de la ENUT, el DANE & ONU Mujeres (2020) afirman que: "Aún si los hombres [en Colombia] están en desacuerdo en que las mujeres sean más aptas para los trabajos domésticos, no contribuyen a nivelar la balanza del trabajo no remunerado" (p. 41).

Para el caso de Bogotá, según un procesamiento de la ENUT (2016-2017) por parte de la SDMujer, los hombres que están muy en desacuerdo o en desacuerdo con esta afirmación dedican 2 horas y 23 minutos diarios al trabajo de cuidado no remunerado mientras que los hombres que están de acuerdo o muy de acuerdo dedican 2 horas y 17 minutos diarios. **Es decir que los hombres con expectativas más favorables hacia la redistribución solo dedican 6 minutos diarios más a estos trabajos.**

Finalmente, hay que señalar que hay una creencia fuertemente arraigada, especialmente en los hombres, de que quien no aporta económicamente en el hogar sí debe dedicarse al cuidado. Los hombres que participaron en los grupos focales consideran que las personas que hacen parte de un hogar deben "aportar"; si este aporte no es económico, debe hacerse con el trabajo de cuidado no remunerado. Los hombres afirman que: "Ambas partes trabajan remuneradas. Quien no trabaje asume tareas del hogar" (Hombre, grupo focal, 2020). En ese orden de ideas y reconociendo que el mercado laboral es menos propenso a contratar a una

mujer, en últimas se acepta la desigualdad porque no se reconoce que existe un problema estructural en la división sexual del trabajo.

En conclusión, en este apartado hemos podido ver que hombres y mujeres consideran que el cuidado es un trabajo, pero también lo siguen asociando con el amor y con la idea de un don natural. Eso demuestra que las creencias están transformándose, pero aún se encuentran en tensión y en contradicción con otras ideas más tradicionales. Asimismo, se puede ver que hombres y mujeres consideran en su mayoría que la redistribución es deseable en la sociedad. No obstante, existe una minoría que considera que esta no es deseable. También se concluye que aún si los hombres están en desacuerdo con ideas tradicionales — como lo es la idea de que las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres— no asumen responsabilidades significativamente mayores frente a este trabajo.

### **3.2.3. Expectativas**

Como se dijo más arriba, las expectativas se refieren a **creencias sobre el comportamiento y las creencias de las demás personas**. Cuando se habla de expectativas se está hablando de lo que las personas consideran que las otras personas hacen habitualmente; igualmente, se está hablando de lo que las personas creen que las otras creen o, también, de lo que estas consideran bien y mal visto.

Teniendo esto en cuenta, se puede observar que los hombres coinciden en que ha habido un cambio generacional significativo en las actitudes y comportamientos de los hombres y mujeres frente al trabajo de cuidado y el mercado laboral. Los participantes de los grupos focales realizados por la SDMujer dicen: “Pero hoy en día no, hoy en día el hombre ya se mete a la cocina, que venga hacemos un almuerzo, que venga le ayudo a lavar la loza, que ya se convive para que un fin de semana se pueda hacer oficio con la esposa. Antes no se veía eso, antes se veía el esposo en la cama acostado que porque le tocaba duro y la mujer hágale” (Hombre, grupo focal, 2020). También afirman: “Eso cambió desde que la mujer trabaja y también aporta en la casa. Antes, la mujer no trabajaba y el hombre aportaba. Para nuestros padres la mujer debía estar en la casa y el hombre en la calle. Se veía mal una mujer en la calle” (Hombre, grupo focal, 2020).

Cuando se narra el cambio, se observa que, si bien los participantes hablan del involucramiento de los hombres en el trabajo de cuidado no remunerado, se enfocan mucho más en los derechos de las mujeres y en su participación en el mercado laboral. Esto coincide con el hecho de que el progresivo involucramiento de las mujeres en este mercado no ha venido acompañado de un suficiente involucramiento de los hombres en el trabajo de cuidado, como se señaló anteriormente en este documento.



También cabe señalar que los hombres identifican una causalidad entre el progresivo involucramiento de mujeres en el mercado laboral remunerado y la necesidad de los hombres de participar en el cuidado: “Los hombres se han estado involucrando en las tareas del hogar mucho más que antes porque las mujeres están trabajando, estudiando y aportando en la casa. He conocido casos de hombres que son cuidadores del hogar y de los hijos” (Hombre, grupo focal, 2020). Es decir que el cambio cultural que identifican los hombres no se debe tanto a un reconocimiento del derecho que tienen las mujeres a dedicarse a proyectos alternativos al cuidado sino a la necesidad de asumir actividades en las que las mujeres han dejado de participar. Un participante manifiesta que: “Esos cambios se dan no necesariamente por disposición del hombre sino porque las mujeres se ‘paran duro’” (Hombre, grupo focal, 2020).

Igualmente, cabe resaltar que hay algunos hombres que matizan la participación masculina en el trabajo de cuidado no remunerado. En particular, esto es evidente con respecto al cuidado directo. Así, los hombres que participaron en los grupos focales de la SD Mujer hacen afirmaciones como: “Si hay cambio por lo menos en las paternidades no es tan drástico. El abandono o negación de la paternidad sigue siendo algo muy latente en esta generación, es un problema de la población masculina. La mayoría de los hogares monoparentales son de mujeres y uno se pregunta. ¿Dónde están los hombres y qué están haciendo?” (Hombre, grupo focal, 2020) o “Simplemente se asume que una mujer va a cuidar a la persona. Ninguno de mis tíos ha asumido el cuidado de mi abuela. Mi mamá y mi tía lo han asumido y esa es mi pelea con mi mamá porque ella tiene otros intereses en la vida y no ha podido hacer nada” (Hombre, grupo focal, 2020).

**Se puede concluir que si bien existe una idea generalizada de que ha habido un cambio generacional —especialmente por parte de los hombres— estos tienen la expectativa de que, en concreto, el cuidado directo no está bien distribuido.**

Con respecto al cuidado indirecto, la Encuesta de Masculinidades y Cuidado (2021) muestra que tanto hombres como mujeres coinciden en que los hombres participan menos que las mujeres en el trabajo de cuidado indirecto. Esto evidencia una contradicción interesante con el capítulo de comportamientos: si bien los hombres reportan que el trabajo de cuidado es distribuido equitativamente entre ellos y las personas de su hogar, cuando se trata de otros hombres afirman que en general estos participan menos que las mujeres.

Esto es importante porque la expectativa de que los hombres no cuidan puede incentivarlos a no redistribuir. Esto también permite entrever que existe una expectativa arraigada de que los roles tradicionales no se han modificado tanto como las personas afirman cuando se refieren a sus creencias personales. De hecho, es frecuente que las expectativas no coincidan

### Según su opinión, la mayoría de los hombres en Bogotá:

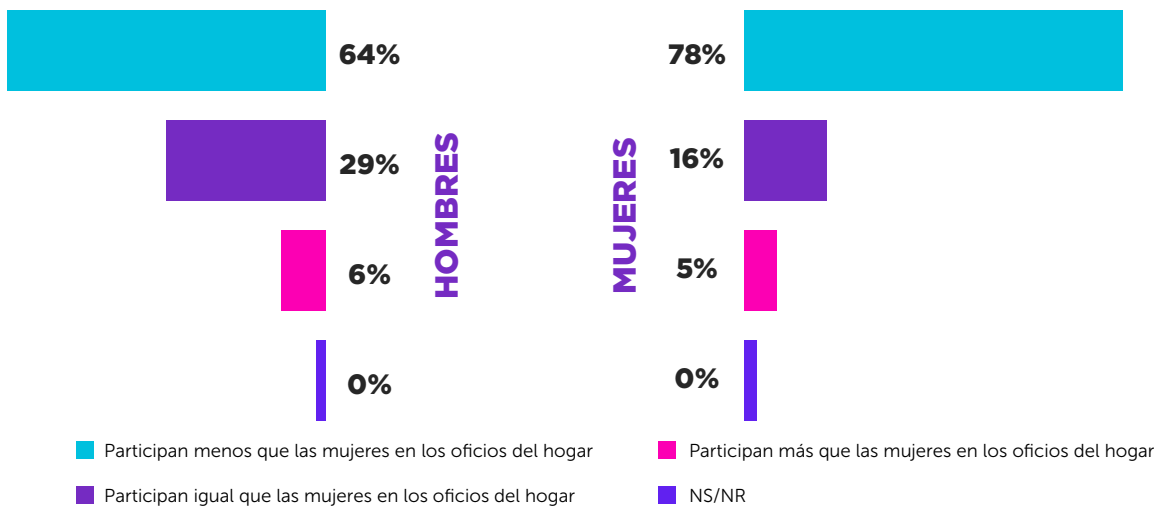


Gráfico 7. Expectativas de hombres y mujeres frente a la participación de hombres en el trabajo de cuidado no remunerado. Encuesta de Masculinidades y Cuidado - DOGCC – SCC - SCRD (2021).

con las creencias personales de las personas y esto es relevante porque, como lo señala Bicchieri (2019), nuestro comportamiento se relaciona mucho más con lo que creemos sobre las demás personas que con nuestras creencias personales.

En general, se observa que se tienen expectativas negativas hacia los hombres con respecto al trabajo de cuidado indirecto. Como se puede ver en el siguiente gráfico, 6 de cada 10 hombres y 6 de cada 10 mujeres (58% y 59%, respectivamente) tienen la expectativa de que la mayoría de mujeres consideran que los hombres no saben hacer oficio.

### Porcentaje de acuerdo de hombres y mujeres con las siguientes afirmaciones:

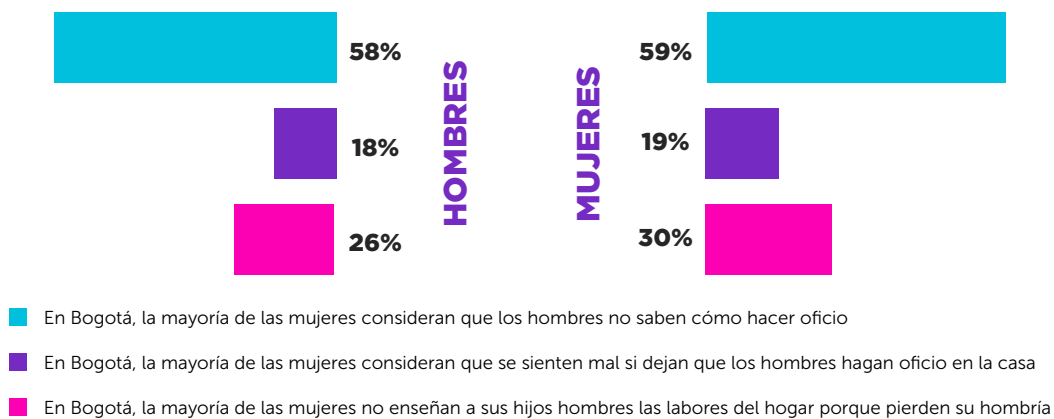


Gráfico 8. Expectativas de hombres y mujeres frente a las creencias sobre el cuidado que tienen las mujeres en Bogotá. Encuesta de Masculinidades y Cuidado - DOGCC – SCC - SCRD (2021).

Igualmente, las expectativas frente a la crianza en relación con el cuidado directo también son relevantes. Se puede ver que 3 de cada 10 hombres y 3 de cada 10 mujeres (26% y 30%, respectivamente) tienen la expectativa de que la mayoría de mujeres no enseñan a sus hijos hombres las labores del hogar porque pierden su hombría. Esto coincide con los testimonios de las mujeres que participaron en los grupos focales de la SDMujer. Estas tienen la idea generalizada de que a los hijos y las hijas se les da una educación machista. Así, explican lo siguiente: “las mamás educan a los hijos que no pueden cocinar, que no pueden lavar, depende de la formación, el machismo hay que sacarlo de las mentes de las mujeres” (Mujer, grupo focal, 2020).

Adicionalmente, como muestran los gráficos de esta misma encuesta que se exponen a continuación, las expectativas sociales de las mujeres frente a los hombres con respecto al cuidado indirecto son más negativas que las que tienen los hombres hacia ellos mismos. Esto contrasta con el anterior gráfico, donde vemos que las respuestas de hombres y mujeres tienen una distribución similar cuando se refieren a estas. Esto permite intuir que, o bien los hombres responden con un sesgo de deseabilidad, o bien los hombres tienen una visión mucho más positiva consigo mismos de lo que corresponde con la realidad. En cualquier caso, cabe señalar que incluso la mitad de los hombres tienen expectativas negativas hacia ellos mismos. Por ejemplo, en la encuesta se puede ver que 7 de cada 10 mujeres (68%) cree que los hombres están de acuerdo con que si un hogar está desorganizado o sucio es porque le falta una mano femenina y 5 de cada 10 hombres considera lo mismo (49%).

Porcentaje de hombres y mujeres de acuerdo con las siguientes afirmaciones:  
**En Bogotá, la mayoría de los hombres cree que:**

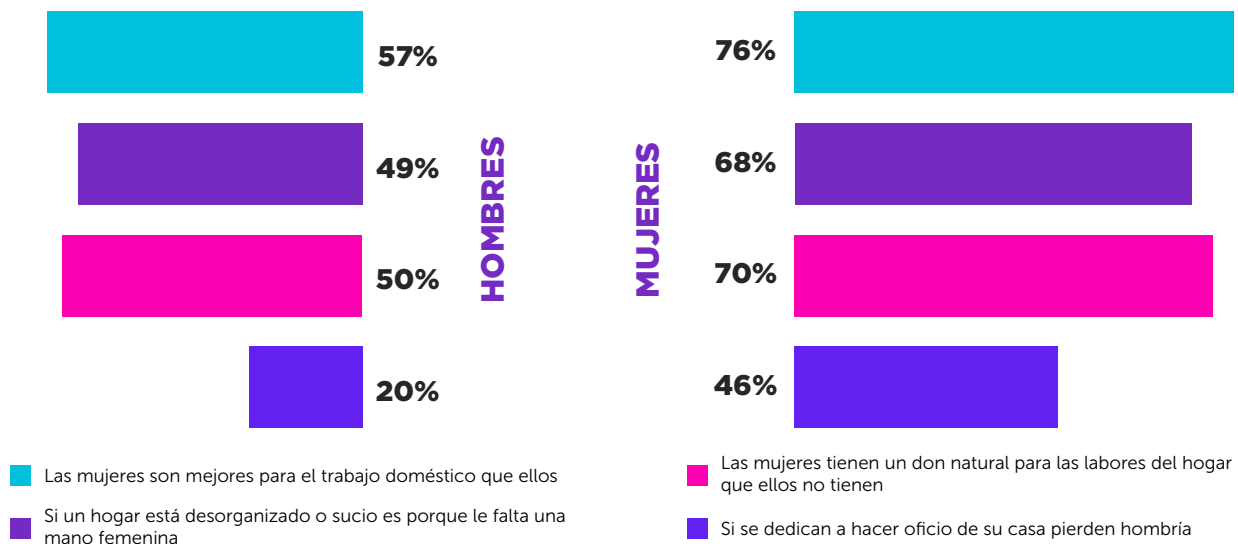


Gráfico 9. Expectativas de hombres y mujeres frente a las creencias de los hombres frente al trabajo de cuidado indirecto y los roles de género. Encuesta de Masculinidades y Cuidado - DOGCC – SCC - SCRD (2021).

**Se observa que las expectativas de hombres y mujeres frente a la participación de los hombres en el trabajo de cuidado indirecto son bastante negativas.** Esta es una información importante para la estrategia “A cuidar se aprende” pues las expectativas negativas hacia los hombres tienen repercusiones sobre sus comportamientos y su participación en el trabajo de cuidado no remunerado.

Ahora bien, frente a las expectativas que se tienen frente a la realización de acuerdos y la negociación en el hogar en torno a la redistribución del cuidado indirecto, las viñetas de los grupos focales realizados por la SDMujer dieron otros resultados interesantes. Ante la situación narrada, cuando se le solicita a un hombre que se involucre en el trabajo de cuidado no remunerado, los participantes tienen expectativas divididas. Por un lado, la mayoría de hombres plantean que ese tipo de conversaciones molestarían a los hombres: “Un porcentaje alto va a responder de mala manera sin querer contribuir a esa obligación o a esas actividades que hace la hermana en la casa. No lo van a aceptar fácilmente” (Hombre, grupo focal, 2020).

También se observó que en el caso de una relación de pareja es aún más difícil tener este tipo de conversaciones que en el caso de los hermanos dado que allí aparecen los celos, el control y “las intrigas” del hombre. Esto va en la misma vía que los datos planteados en el capítulo anterior, donde se mostraba que los hombres que viven en pareja dedican proporcionalmente menos tiempo al trabajo de cuidado no remunerado que aquellos que no viven en pareja.

Por otro lado, en los grupos focales algunos hombres indican que la reacción sí sería positiva y el hombre participaría: “Como los tiempos han cambiado, podrían llegar a un acuerdo. Establecer horarios para las tareas domésticas. Lo que los hombres de Bogotá harían sería un acuerdo para llegar a una solución” (Hombre, grupo focal, 2020). Otros señalan que “50-50 se molestarían y entenderían” (Hombre, grupo focal, 2020) reconociendo que ha habido un cambio en algunos hombres, pero aún falta trabajar con la mitad de la población.

Ante la situación planteada en la viñeta sobre la redistribución del trabajo indirecto, las mujeres que participaron en los grupos focales de la SDMujer argumentan —con mayor énfasis que los hombres— que estos van a reaccionar mal si se les plantea que asuman su responsabilidad con respecto al trabajo de cuidado no remunerado. Para ellas, los hombres argumentan que este trabajo es difícil y les produce inseguridad no saber cómo realizarlo. Según plantean, los hombres pueden llegar al punto de amenazar a su pareja con la separación con tal de no asumir la responsabilidad: “generalmente hay hombres como que se escudan en que es difícil que no lo pueden hacer, o amenazan a las mujeres diciéndoles que si a ellos les toca hacer eso mejor se consiguen a otra, entonces las mujeres terminan cediendo para evitar esos problemas familiares” (Mujer, grupo focal, 2020).



Cuando se preguntó en los grupos focales por la reacción de las mujeres ante la situación planteada en la viñeta sobre la redistribución del trabajo de cuidado indirecto, se tienen opiniones divididas. Por un lado, algunas afirman que ellas no se atreverían a tener esa conversación, principalmente por temor al abandono cuando conviven con su pareja. Por otro lado, algunas consideran que las mujeres actualmente sí plantearían esto a sus parejas: “pienso que sí, la mujer actual sí se anima a tener la conversación. Uno al principio tiene el temor de que la pareja no llene esa expectativa, pero la realidad te empuja a plantear esa situación. Hoy en día los dos necesitan trabajar, no se puede como antes que solo uno trabaja. Ahora las mujeres nos atrevemos más” (Mujer, grupo focal, 2020).

Desde la perspectiva de los hombres, son las mujeres las que toman la iniciativa de la redistribución. No obstante, las viñetas permitieron observar que de forma general los hombres consideran que la mayoría de mujeres en Bogotá no tendrían este tipo de conversaciones: “siento que sería complejo para ella decirselo porque Jorge ya tiene sus horarios acomodados. Puede pensar ‘si yo le digo de pronto se enojará’. Si partimos de ahí, ella tendría sus dudas en decirle” (Hombre, grupo focal, 2020).

**Con estos resultados, se puede concluir que existen expectativas arraigadas sobre la dificultad de tener conversaciones en torno a la redistribución del trabajo de cuidado.**

Para el caso de las mujeres, la dificultad radica en emociones como el miedo hacia la persona con la que conviven por su posible reacción. Para el caso de los hombres, la dificultad radica en que estos tendrán emociones de rabia o ira frente a la propuesta de redistribución. No obstante, ciertos hombres señalan que algunos de estos recibirían la propuesta de forma receptiva.

Ahora bien, también es importante reconocer las expectativas que están relacionadas con aquello que está bien o mal visto. Así, los hombres que participaron en los grupos focales de la SDMujer consideran que si un hombre comparte a sus pares que debe asumir responsabilidades frente al trabajo de cuidado no remunerado, en la mayoría de los casos este recibirá una sanción social: “Dirían: ‘No, ¿cómo se le ocurre a usted ponerse a hacer oficio? Si ella no hace absolutamente nada, está en la casa, el que está trabajando es usted. Que siga haciendo los oficios’” (Hombre, grupo focal, 2020).

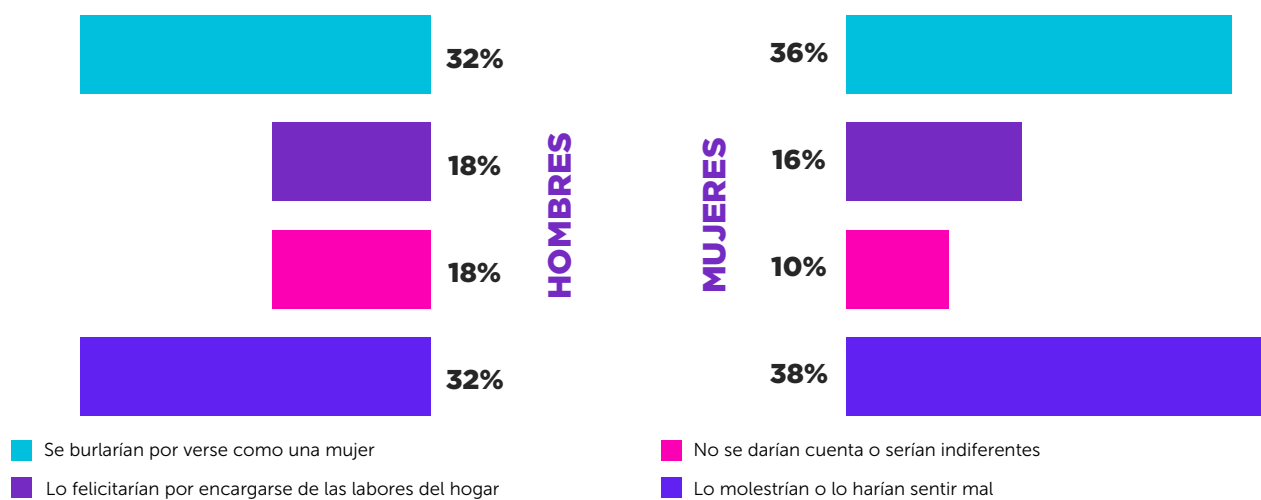
Esta sanción social demuestra que si bien existe una creencia personal que favorece la igualdad de género, aún existe la expectativa de que los hombres que se dedican a las actividades domésticas pierden algo de su masculinidad: “es más inseguridad personal. Al pensar que ‘Si me pongo a lavar las ollas dejo de ser el hombre de la casa, el que tiene el

mando, el que de pronto es la cabeza familiar” (Hombre, grupo focal, 2020). En ese sentido, un hombre se plantea lo siguiente: “Me pregunto qué pasaría si un hombre llega a tener esas responsabilidades de cuidado, cómo puede llegar a ser visto ese hombre. Hasta qué punto una mujer estaría dispuesta a compartir la vida con una persona que dedica su vida al cuidado y no está enfocada en conseguir dinero” (Hombre, grupo focal, 2020).

Igualmente, las mujeres coinciden en que las personas cercanas a los hombres los van a sancionar solo por considerar asumir el trabajo de cuidado: “hijo, ¿por qué hace eso? Que lo haga ella, las mujeres están diseñadas para eso, usted sale a trabajar” (Mujer, grupo focal, 2020). Frente a esto último cabe señalar que si bien los hombres reconocen que la sociedad sancionaría a un hombre que asumiera por completo un rol de cuidador, existe también una tendencia a leer el involucramiento de quien lo asume como un acto heroico, en especial cuando se trata de sus madres: “se admira más la labor del hombre que hace esto y no el de la mujer. Es más admirable que el hombre haga este ‘sacrificio’. En cambio, en el caso de las mujeres no se entiende como un ‘sacrificio’” (Hombre, grupo focal, 2020).

Esto es consistente con los datos de la Encuesta de Masculinidades y Cuidado (2021). Esta evidencia que, ante la situación de un hombre que sale a la calle a pasear a su hijo o hija en coche y con un delantal puesto, tanto hombres como mujeres tienen la expectativa normativa de que los amigos en su mayoría se burlarían de él porque se ve como una mujer o lo molestarían y lo harían sentir mal. Es decir que las personas esperan que un hombre reciba una fuerte sanción social si se dedica al trabajo de cuidado no remunerado.

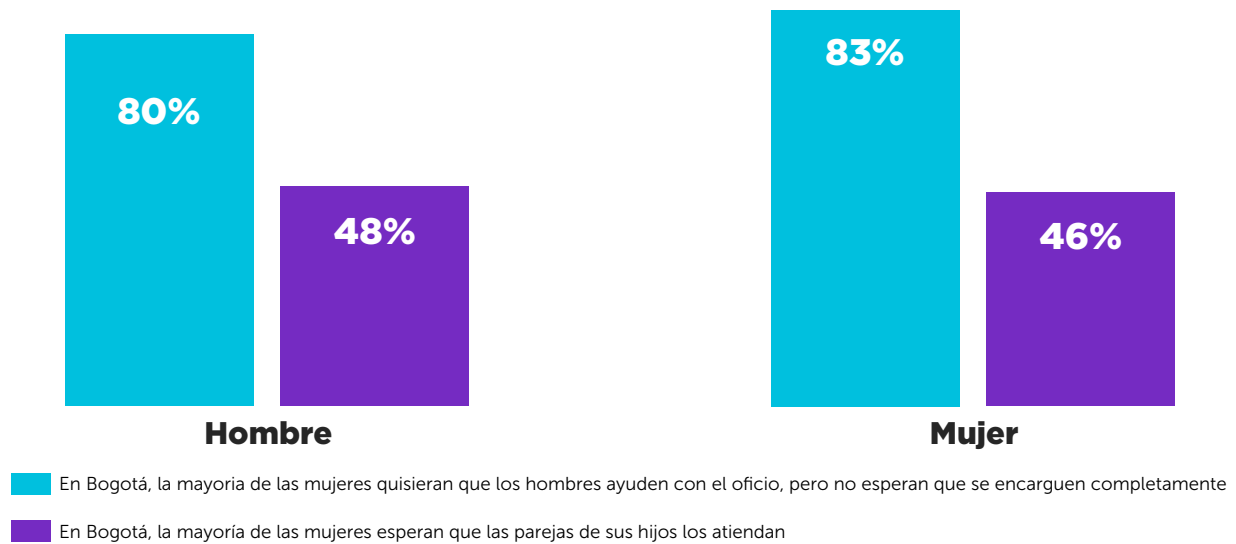
**Imagine que un hombre sale a la calle a pasear a su hijo o hija en un coche y con un delantal puesto, ¿qué cree que le dirían sus amigos si lo ven así?  
% responden Sí**



**Gráfico 10.** Expectativas normativas de hombres y mujeres frente a un hombre que asume el trabajo de cuidado no remunerado. Encuesta de Masculinidades y Cuidado - DOGCC – SCC - SCRD (2021).

Una segunda expectativa relacionada con el “deber ser” es aquella que establece que todas las personas que viven en un hogar deben hacer un “aporte”. Cuando el aporte no es económico se asume que debe ser en trabajo de cuidado independientemente del tiempo y el esfuerzo que este tome. Esta misma encuesta muestra que 3 de cada 10 hombres (30%) y 5 de cada 10 mujeres (52%) creen que los hombres están de acuerdo con la idea de que quien menos aporta económicamente en la casa debe encargarse del oficio.

**Proporción de hombres y mujeres que están de acuerdo con la siguientes afirmaciones:**



**Gráfico 10.** Expectativas normativas de hombres y mujeres frente a un hombre que asume el trabajo de cuidado no remunerado. Encuesta de Masculinidades y Cuidado - DOGCC – SCC - SCRD (2021).

Esto refuerza, a nivel de expectativas, lo que ya habíamos visto con las creencias personales de los hombres: ellos consideran que quien no trabaja remuneradamente debe aportar al hogar con trabajo de cuidado no remunerado y además creen que los otros hombres también piensan así. Las mujeres participantes de los grupos focales realizados por la SDMujer también reconocen la tensión que existe por el aporte económico a la casa. Señalan que: “Él le diría: de qué vamos a vivir, si yo me quedo aquí, tú sales a trabajar y entonces ya empieza de por medio la parte afectiva, se va con otro, empiezan los celos” (Mujer, grupo focal, 2020). Se puede ver así que el trabajo remunerado no solo determina quién se encarga del trabajo de cuidado, sino que, en caso de que la mujer lo asuma, aparecen sospechas frente a sus actividades por fuera de la casa.

En los datos del gráfico anterior se puede ver que 7 de cada 10 mujeres (67%) cree que los hombres están de acuerdo con que deben ayudar en el oficio del hogar, pero no es su obligación y 5 de cada 10 hombres considera lo mismo (51%). Esto evidencia que actualmente se reconoce que, si bien no está bien visto que los hombres sean ajenos al trabajo de cuidado, no les corresponde este trabajo como su responsabilidad principal. Es decir que hay un cambio incipiente pero aún es necesario continuar con una transformación cultural.

Con respecto a las expectativas de lo que es deseable para una mujer con respecto a la redistribución, en los grupos focales realizados por la SDMujer las participantes señalaron que, si una mujer busca consejo porque está interesada en redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado, va encontrarse con unas u otras recomendaciones dependiendo de a quién se lo pida. Si se trata de una madre con ideas tradicionales se va a estimular que la mujer “aguante”: “ellas creen que toca matarse por atender al marido y los hijos” (Mujer, grupo focal, 2020). Más allá de las personas concretas, algunas mujeres identifican que la sociedad en general espera de ellas que asuman el cuidado: “nos colocan el letrero de que ustedes son las que mantienen el hogar, eso hace que una mujer asuma este cuidado y mantenga el hogar estable. Las mujeres cuidadoras se sienten cargadas porque la misma sociedad ha hecho que ellas sean el estandarte de un hogar” (Mujer, grupo focal, 2020). Por el contrario, si se trata de una amiga joven o de una hermana: “le dice que lo ubique en el tiempo, que estamos en la actualidad y hoy tienen que colaborar, que como él tiene su tiempo tú también te lo mereces” (Mujer, grupo focal, 2020).

Frente a las expectativas hacia las mujeres, según la Encuesta de Masculinidades y Cuidado, 8 de cada 10 hombres y 8 de cada 10 mujeres (80% y 83%, respectivamente) considera que la mayoría de mujeres quisiera que los hombres ayuden con el oficio, pero no espera que se encarguen completamente. Si esto se complementa con la expectativa de que no es obligación de los hombres asumir esta responsabilidad, se puede concluir que en Bogotá hay expectativas arraigadas que aún impiden la redistribución en tanto que una parte importante de la sociedad espera que los hombres “ayuden” pero no que asuman la responsabilidad principal del cuidado. De hecho, es interesante observar que hombres y mujeres coinciden en que esta es una idea más arraigada en las mujeres que en los hombres: mientras el 80% de hombres y el 83% de mujeres consideran que la mayoría de mujeres quisiera que los hombres ayuden con el oficio, pero no espera que se encarguen completamente, el 51% de hombres y el 67% de mujeres creen que los hombres deben ayudar con los oficios del hogar

Proporción de hombres y mujeres que están de acuerdo con la siguientes afirmaciones:  
**En Bogotá, la mayoría de los hombres que:**

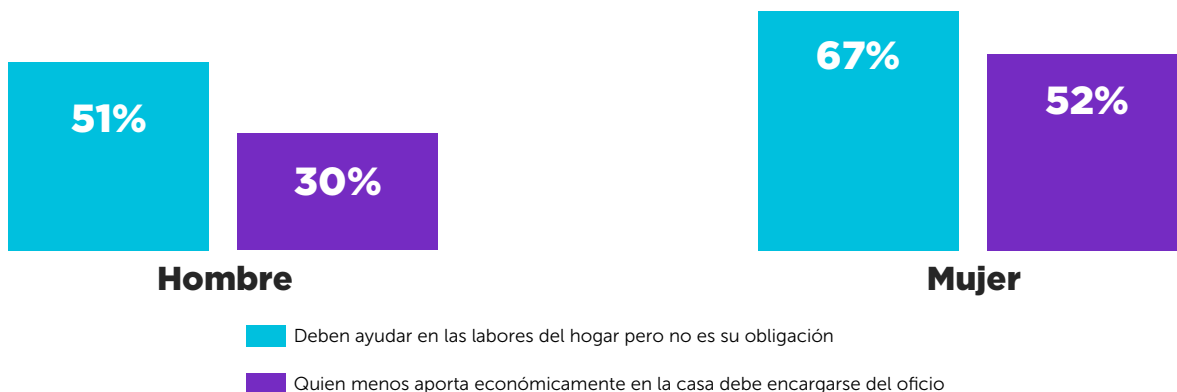


Gráfico 10. Expectativas normativas de hombres y mujeres frente a un hombre que asume el trabajo de cuidado no remunerado. Encuesta de Masculinidades y Cuidado - DOGCC – SCC - SCR D (2021).



pero no es su obligación. Esto también se alinea con la apreciación que comparte otra mujer participante de los grupos focales cuando señala la dificultad que tienen las mujeres para ceder el cuidado: "Es muy difícil dejarse atender. Las mujeres a veces no se dan el permiso de que las atiendan" (Mujer, grupo focal, 2020).

Esto se puede complementar con el hecho de que 5 de cada 10 hombres (48%) y 5 de cada 10 mujeres (46%) consideran que la mayoría de mujeres esperan que las parejas de sus hijos los atiendan. Se puede observar entonces que la mitad de la población encuestada considera que hay unas necesidades de cuidado de los hombres que son obligación de las mujeres, bien sean sus familiares o sus parejas. Esta expectativa se puede relacionar con el hecho de que los hombres que viven en pareja tienden a redistribuir menos el trabajo de cuidado no remunerado.

Con lo señalado anteriormente, se puede concluir que **los hombres aún son sancionados socialmente por su red de referencia más cercana** (amigos, familia, etc.) por participar activamente en el trabajo de cuidado no remunerado. Esto se articula con la **expectativa de que la responsabilidad principal del cuidado es de las mujeres y el rol de los hombres es "ayudar"**.

Adicionalmente se ve que **las mujeres que buscan redistribuir el trabajo de cuidado son sancionadas por las personas con discursos más tradicionales de su red de referencia, pero son impulsadas a redistribuir por las personas más jóvenes de esta red.**

Finalmente, existen expectativas que establecen que **la sociedad espera que quien no trabaje de manera remunerada aporte al hogar por medio de trabajo de cuidado no remunerado.**

### 3.3. Conclusiones

A partir de lo que se ha expuesto hasta el momento, se recapitulan las siguientes conclusiones:

1. El trabajo de cuidado está distribuido de forma desequilibrada en la ciudad de Bogotá: las mujeres lo asumen en mayor medida que los hombres.
2. Si bien la mayoría de hombres está de acuerdo con que el cuidado es un trabajo, también considera que es un don natural y un acto de amor.
3. Si bien las creencias de las personas son mayoritariamente favorables a la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado, esto no garantiza que efectivamente esta se dé en los hogares.

4. Si bien existe una expectativa de que ha habido un cambio generacional frente a la participación de hombres en el trabajo de cuidado no remunerado, existe una contradicción en los discursos de las personas, pues estas consideran que en la ciudad los hombres no participan equitativamente en el cuidado directo e indirecto.
5. Existen expectativas arraigadas de que tener conversaciones en torno a la redistribución del trabajo de cuidado en los hogares es difícil.
6. Los hombres aún son sancionados socialmente por su red de referencia más cercana (amigos, familia, etc.) por participar activamente en el trabajo de cuidado no remunerado.
7. Existe una expectativa de que la responsabilidad principal del cuidado es de las mujeres y el rol de los hombres es "ayudar".
8. Las mujeres que buscan redistribuir el trabajo de cuidado son sancionadas por las personas con discursos más tradicionales de su red de referencia, pero son impulsadas a redistribuir por las personas más jóvenes de esta red.
9. La sociedad espera que quien no trabaje de manera remunerada aporte al hogar por medio de trabajo de cuidado.

Esto, a su vez, permite concluir que existen algunas normas sociales que están en transformación y otra que está más establecida. Las normas sociales en transformación hacen referencia a normas que se están abandonando y cuestionando o a normas que se están empezando a acoger en la sociedad. Por el contrario, la norma social establecida hace referencia a una norma fuertemente arraigada en la ciudad que actualmente no se está cuestionando.

### Normas sociales en transformación:

- **El trabajo de cuidado no remunerado les corresponde a las mujeres y los hombres no se deben involucrar en este:** se observa que las creencias personales de hombres y mujeres están alejándose paulatinamente de esta norma y la estrategia de cambio cultural debería trabajar por eliminarla. Sin embargo, las expectativas sociales están en tensión: algunas personas identifican cambios, especialmente en el caso de las mujeres, pero aún se considera que la mayoría de hombres en Bogotá asume los roles tradicionales de género. A su vez, se está muy lejos de una transformación de esta norma social con respecto a los hombres y esto se identifica por medio del alto grado de sanción social que existe cuando un hombre se dedica al trabajo de cuidado por encima de otras actividades. Como se planteó en el apartado anterior, esto también se relaciona con las creencias y expectativas que vinculan el cuidado con un don natural que tienen las mujeres y con una expresión del "amor femenino".

- **El trabajo de cuidado no remunerado lo deben asumir hombres y mujeres:** esta norma es casi inversa a la anterior y la estrategia de cambio cultural debería fomentarla. En el caso de las mujeres existen expectativas sociales que pueden fortalecer esta norma en tanto que algunas personas de su red de referencia (especialmente las personas jóvenes) sí las impulsan a tomar medidas en favor de la redistribución. En el caso de los hombres, la vergüenza de ser “atenidos” puede ejercer una presión para que estos asuman más trabajos de cuidado y, de ese modo, aporten a integrar esta norma a la sociedad.

### Norma social establecida:

- **Las personas que no aportan económicamente en la casa deben aportar por medio de trabajo de cuidado no remunerado:** esta es una norma social bastante arraigada entre hombres y mujeres y es uno de los grandes retos para la redistribución pues invisibiliza la mayor dedicación horaria que requiere el trabajo de cuidado con respecto a otras formas de trabajo remunerado.

## 4. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA Y DE CAMBIO CULTURAL “A CUIDAR SE APRENDE”

Teniendo en cuenta el marco teórico y los resultados de la investigación cuantitativa y cualitativa. A continuación, se presentan los objetivos de la estrategia pedagógica y de cambio cultural y se plantean las acciones que la componen.

### 4.1. Objetivo general

Contribuir al reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres en los hogares de la ciudad de Bogotá.

### 4.2 Objetivos específicos

- Transformar las creencias, disposiciones, emociones, conocimientos, habilidades y comportamientos individuales asociadas al cuidado, al autocuidado y al género que dificultan el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado directo e indirecto.
- Transformar las expectativas sociales asociadas al cuidado, al autocuidado y al género que dificultan el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado directo e indirecto.
- Transformar los vínculos afectivos relacionados con el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado de hombres y mujeres.

## 5. TEORÍA DE CAMBIO – LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN

### 5.1. Cambio deseado

A partir de los objetivos planteados, **la narrativa de cambio** de la estrategia pedagógica y de cambio cultural del SIDICU es la siguiente:

*Si se transforman las creencias, disposiciones, emociones, comportamientos, conocimientos, habilidades, expectativas sociales y vínculos afectivos que obstaculizan el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado, **entonces**, las personas valorarán y compartirán de manera más equitativa la responsabilidad de este trabajo en los hogares de Bogotá.*

A continuación, se presenta una matriz con los cambios deseados utilizando las categorías exploradas en la investigación. Adicionalmente, se incluyen las categorías *conocimientos, habilidades, emociones y vínculos afectivos* dado que estos elementos serán importantes para generar los cambios culturales deseados, como se señaló en el marco teórico de este documento.

Categoría	Cambios deseados e hipótesis de cambio	Mecanismos de cambio
<b>Conocimientos y habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los hombres tendrán más conocimientos y habilidades sobre el trabajo de cuidado no remunerado si realizan ejercicios experienciales que les permitan poner en práctica estas habilidades.</li> <li>Los hombres y las mujeres desarrollarán habilidades de comunicación asertiva si participan en actividades experienciales que les permitan desarrollar y practicar estas habilidades.</li> <li>Los hombres desarrollarán habilidades en el manejo de emociones relacionadas con el cuidado y el autocuidado si participan en actividades experienciales que les permitan desarrollar y practicar estas habilidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar espacios de formación que les permitan a los hombres fortalecer: <b>a)</b> sus habilidades y conocimientos sobre el cuidado, <b>b)</b> sus habilidades de comunicación asertiva y <b>c)</b> sus habilidades en el manejo de emociones relacionadas con el cuidado y el autocuidado.</li> <li>Implementar talleres de sensibilización que despierten la curiosidad de los hombres con respecto a trabajos de cuidado específicos.</li> <li>Implementar talleres de sensibilización que inviten a las mujeres a desarrollar habilidades de comunicación asertiva.</li> </ul>
<b>Disposiciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La disposición de hombres y mujeres a redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado puede aumentar si se les brindan argumentos, razones y emociones al igual que si se fortalecen sus habilidades de cuidado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar espacios de formación que aumenten la disposición a redistribuir al aumentar los conocimientos y habilidades de los hombres frente al trabajo de cuidado no remunerado.</li> <li>Implementar talleres de sensibilización que brinden razones para aumentar la disposición a redistribuir.</li> <li>Implementar actividades de literatura y arte que evoquen emociones que favorezcan la disposición a redistribuir.</li> <li>Utilizar piezas audiovisuales que aporten argumentos, razones y emociones para aumentar la disposición a redistribuir.</li> </ul>

Categoría	Cambios deseados e hipótesis de cambio	Mecanismos de cambio
<p><b>Creencias</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres y las mujeres valorarán el cuidado como trabajo si se evidencia el tiempo y el esfuerzo físico y mental que este requiere.</li> <li>• Los hombres y las mujeres de Bogotá valorarán el cuidado como una actividad fundamental para el bienestar de la sociedad si se evidencian las consecuencias que puede tener la ausencia de cuidado.</li> <li>• Los hombres y mujeres de Bogotá considerarán que los roles de género se pueden transformar y no están definidos por naturaleza si se evidencia que hay muchas formas de ser hombre o mujer, que todas las personas deben aprender a cuidar y que no siempre han sido las mujeres las que han cuidado en la historia de la humanidad.</li> <li>• Los hombres y las mujeres considerarán que los oficios domésticos y el cuidado de otras personas que viven en su hogar no están distribuidos equitativamente entre todos los miembros de su hogar y tendrán una percepción coherente con su participación real en los trabajos de cuidado directo e indirecto en sus hogares si se brindan espacios de reflexión y conversación donde los hombres puedan revisar críticamente sus prácticas cotidianas.</li> <li>• Los hombres y las mujeres considerarán que el trabajo de cuidado no remunerado debe ser una responsabilidad compartida entre todos los miembros de un hogar si entienden que actualmente en Bogotá los trabajos de cuidado no están bien distribuidos entre hombres y mujeres y esta es una situación injusta porque limita las posibilidades de las mujeres.</li> <li>• Las mujeres y los hombres valorarán el cuidado de sí mismas/os en igual medida que el cuidado de otras personas y considerarán que el autocuidado debe ser una actividad importante en sus vidas si identifican los beneficios del cuidado y del autocuidado y la injusticia que hay detrás de la falta de distribución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar talleres de sensibilización y procesos de formación que brinden razones para transformar estas creencias.</li> <li>• Implementar actividades de literatura y arte que evoquen emociones que favorezcan estas creencias.</li> <li>• Utilizar piezas gráficas y audiovisuales que aporten argumentos, razones y emociones para transformar estas creencias.</li> <li>• Hacer conversatorios y eventos que aporten argumentos y razones para transformar estas creencias.</li> </ul>
<p><b>Expectativas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se transformarán las expectativas sobre el rol del hombre y la mujer frente al trabajo de cuidado no remunerado en los hogares de la ciudad si se visibilizan hombres comprometidos con el cuidado y mujeres comprometidas con sus proyectos personales y el autocuidado.</li> <li>• Se transformarán las expectativas del rol del padre y la madre en la crianza de las hijas/os en Bogotá si se visibilizan hombres cuidadores, presentes y afectivos y mujeres que cuestionan la idea del sacrificio y la abnegación maternal.</li> <li>• Las personas considerarán que no se sanciona a los hombres por asumir trabajo de cuidado no remunerado si se visibilizan familias y comunidades que valoran los beneficios colectivos que trae la redistribución.</li> </ul> <p>La ciudadanía considerará que las personas creen que deben enseñarles a sus hijos e hijas sobre su responsabilidad en el trabajo de cuidado no remunerado en el hogar si se visibilizan familias y comunidades que valoran los beneficios y la necesidad de educar a niñas y niños en el marco de la redistribución del trabajo de cuidado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar piezas gráficas y audiovisuales que posicionen nuevas expectativas y narrativas sobre los hombres.</li> <li>• Hacer conversatorios y eventos que posicionen nuevas expectativas y narrativas sobre los hombres.</li> <li>• Realizar acuerdos colectivos simbólicos para evidenciar el compromiso de diversos actores frente a la redistribución.</li> <li>• Instar a diversos actores a realizar pedagogía sobre el cuidado y su redistribución.</li> </ul> <p>Utilizar piezas gráficas y audiovisuales que posicionen nuevas expectativas sobre la valoración de la redistribución y su pedagogía.</p>

Categoría	Cambios deseados e hipótesis de cambio	Mecanismos de cambio
<b>Emociones y vínculos afectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los vínculos afectivos entre hombres y personas que requieren cuidado se fortalecerán si se fomentan espacios para que los hombres se involucren en el cuidado.</li> <li>• Los vínculos afectivos entre mujeres y personas que requieren cuidado se cuestionarán si se evidencia la relación problemática que históricamente ha existido entre el “amor femenino” y el cuidado.</li> <li>• Los hombres de la ciudad sentirán orgullo por participar en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado si evidencian que otros hombres lo están haciendo y que es deseable para la sociedad que los hombres cuiden (teniendo cuidado de no heroizar a los hombres cuidadores).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar actividades de literatura y arte que permitan fortalecer los vínculos afectivos de los hombres con las personas que requieren cuidado.</li> <li>• Implementar talleres de sensibilización, conversatorios y eventos que brinden razones para que las mujeres cuestionen los vínculos afectivos con las personas que requieren cuidado.</li> <li>• Utilizar piezas gráficas y audiovisuales que posicionen nuevas expectativas y narrativas sobre los hombres que fomenten el orgullo por el cuidado.</li> </ul>
<b>Comportamientos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres y las mujeres realizarán acuerdos explícitos si mejoran sus habilidades para hacer acuerdos y los practican.</li> <li>• Las mujeres realizarán más actividades de autocuidado si redistribuyen el trabajo de cuidado no remunerado y si cambian sus creencias frente al valor del autocuidado.</li> <li>• Al transformar las creencias, disposiciones, conocimientos, habilidades, expectativas, emociones y vínculos afectivos de las personas en Bogotá frente al cuidado, se transformarán los comportamientos en favor de la redistribución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las actividades anteriormente mencionadas aportarán al cumplimiento de este cambio deseado.</li> </ul>

## 5.2. Supuestos de partida

Como se vio más arriba y según lo plantea Cristina Bicchieri, “una norma social es una pauta o norma de conducta a la que los individuos prefieren ajustarse con la condición de que crean que: a) a la mayoría de las personas de su red de referencia se ajustan a ella (expectativa empírica) y b) la mayoría de personas de su red de referencia creen que deben ajustarse a ella (expectativa normativa)” (2019, pp. 64-65). En otras palabras, una norma social ocurre cuando confluye una expectativa sobre el comportamiento de las otras personas y una expectativa sobre lo que estas personas consideran deseable.

Para cambiar las normas sociales es esencial identificar las razones compartidas para que ocurra un cambio (es decir, alinear las creencias personales de las personas), generar un cambio colectivo de expectativas (en particular, frente a la red de referencia) y coordinar la acción.



## Pasos para abandonar una norma



Gráfico 13. Construcción propia a partir del gráfico 3.2. Pasos para abandonar una norma de Nadar en contra de la corriente (Bicchieri, 2019).

Teniendo lo anterior en consideración, en esta estrategia pedagógica y de cambio cultural se plantea trabajar en dos niveles de intervención. **En primer lugar**, se busca generar espacios pedagógicos a nivel individual a través de talleres de sensibilización, experiencias artísticas, espacios de lectura, procesos de formación, eventos, conversatorios y difusión de contenidos gráficos y audiovisuales. A través de estas actividades se buscará generar transformaciones en las creencias, disposiciones, emociones, habilidades, conocimientos y comportamientos de las personas en favor de la redistribución y el reconocimiento del cuidado.

Como lo explica Cristina Bicchieri, la deliberación comunitaria es una herramienta efectiva para cambiar prácticas y normas sociales perjudiciales en una sociedad en tanto que permite desenterrar múltiples creencias y valores y hacer evidentes las inconsistencias que existen entre estos. Así, la deliberación crea entornos donde las personas pueden hablar, con la guía de personas profesionales, acerca de temas que de otra manera serían tabúes sociales o conversaciones difíciles (2019, p. 204-211). En ese sentido, los talleres, experiencias artísticas y espacios de lectura propuestos pueden permitir poner sobre la mesa el reconocimiento del cuidado y generar espacios para reflexionar y tomar acción acerca del reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado.

Igualmente, se priorizan actividades relacionadas con las artes porque como lo explica Martha Nussbaum (2010), las sociedades democráticas requieren de las artes y las humanidades para su desarrollo, especialmente para desarrollar la imaginación narrativa, es decir, la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona, de interpretar con inteligencia el relato de esa persona y de entender sus sentimientos, deseos y expectativas. En ese sentido, las experiencias artísticas y las actividades de lectura son espacios que permitirán experimentar y fortalecer la empatía de las personas participantes hacia las personas que asumen el trabajo de cuidado en sus hogares y entornos cotidianos.

**En segundo lugar**, se busca trabajar en un nivel intersubjetivo transformando a) los vínculos afectivos y b) las expectativas de las personas sobre el cuidado. Esto se trabajará a través de actividades de arte y literatura para transformar vínculos y emociones, la difusión de contenidos gráficos y audiovisuales, la articulación de distintos actores para amplificar la pedagogía del cuidado y la realización de un acuerdo colectivo simbólico para redistribuir y promover la redistribución a través del lanzamiento de esta estrategia.

En este nivel, cabe señalar que varias actividades están orientadas hacia los padres y sus vínculos afectivos porque, como se vio, los hogares con personas que requieren altos niveles de apoyo requieren, en mayor medida, una redistribución de los trabajos de cuidado. Este énfasis también es importante porque, como lo señala el informe *Getting men to care* (Promundo, ALIGN & RWAMREC, 2018) y *State of the World's Fathers* (Van der Gaag et al, 2019) el trabajo orientado a padres ha demostrado tener resultados positivos frente a la redistribución.

Adicionalmente, las campañas mediáticas pueden transformar creencias, expectativas y, por tanto, comportamientos. El informe *State of the World's Fathers* señala que la educación pública, las campañas, los impresos, el radio, la televisión y los medios digitales pueden servir para mostrar que los hombres están cuidando y este cambio de expectativas puede ser clave en la transformación de normas sociales (Van der Gaag et al, 2019, pp. 56). Así mismo, Cristina Bichieri explica que:

Los medios de comunicación masiva son herramientas populares para cambiar conductas. El rango de tecnologías puede incluir medios de difusión tales como radio, cine y televisión, periódicos o panfletos, vallas publicitarias, internet e incluso eventos públicos. Las intervenciones comunes incluyen campañas de información, entretenimiento educativo o edu-entretenimiento (que van desde las telenovelas hasta los videojuegos), así como otras formas más modestas de entretenimiento colectivo, como el teatro tradicional, el teatro callejero, o acciones performativas como el teatro invisible o el teatro legislativo (2019, p. 193).

A continuación se presenta el esquema que resume los dos niveles de intervención que se abordarán en la estrategia.

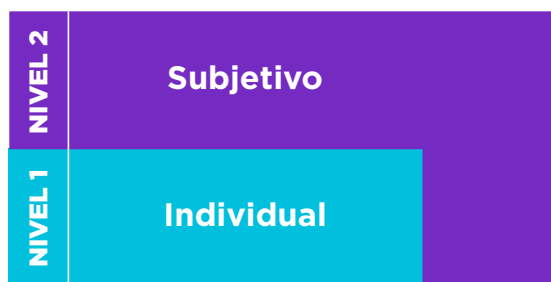


Gráfico 14. Niveles de intervención de la estrategia pedagógica y de cambio cultural. Construcción propia



### 5.3 La ruta del cambio

Teniendo lo anterior en cuenta, a continuación se muestra la teoría de cambio que resume los impactos, resultados y productos que tendrá la Estrategia pedagógica y de cambio cultural del sistema distrital de cuidado.

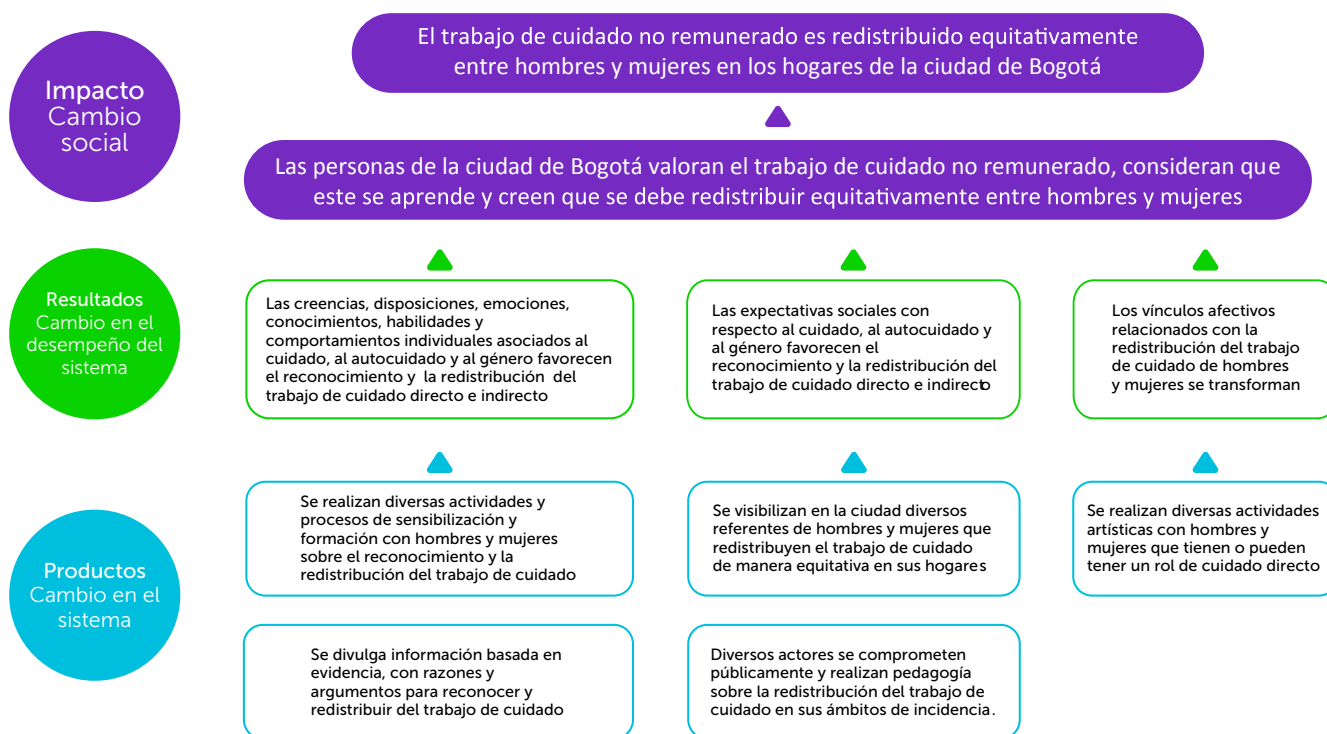


Gráfico 15. Niveles de intervención de la estrategia pedagógica y de cambio cultural y componentes. Construcción propia.

### 5.4. Acciones

En esta sección se hará referencia a las acciones propuestas para la Estrategia pedagógica y de cambio cultural. El apartado incluye acciones propias de la SDMujer y acciones concertadas con otros sectores del Distrito. Estas se agruparon en tres componentes teniendo en cuenta la duración y el tipo de acción.

**En primer lugar, está el componente de sensibilización.** Este hace referencia a actividades de reflexión (talleres, experiencias artísticas, actividades de lectura) que se dan en el marco de una intervención corta, que no excede las dos horas de duración, donde se pueden transformar creencias, disposiciones, habilidades, comportamientos<sup>14</sup> y vínculos afectivos en torno al género, el autocuidado o el trabajo de cuidado no remunerado y su redistribución.

<sup>14</sup>En este nivel, específicamente se trabajará la realización de acuerdos explícitos para redistribuir y la realización de actividades de autocuidado.

**En segundo lugar, está el componente de formación.** Este hace referencia a procesos de formación virtual o presencial de más de 40 horas donde se pueden transformar creencias, disposiciones, habilidades, conocimientos, emociones y comportamientos en torno al género, el autocuidado o el trabajo de cuidado no remunerado y su redistribución.

**En tercer lugar, está el componente de amplificación.** Este hace referencia a la identificación de aliados y aliadas por fuera de las instituciones públicas directamente vinculadas al SIDICU para consolidar una Red de Alianzas del Cuidado que pueda amplificar los mensajes y la pedagogía en torno al reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado. Este componente aportará en la promoción de nuevas expectativas sociales así como en la transformación de creencias, disposiciones, conocimientos y emociones en torno al género, el autocuidado o el trabajo de cuidado no remunerado y su redistribución.

**Finalmente, los tres componentes serán acompañados por estrategias de comunicación, conversatorios y eventos que ayudarán a impactar los resultados de la Estrategia pedagógica y de cambio cultural desde el nivel de la comunicación.** Estas actividades aportarán en la transformación de expectativas, creencias, disposiciones, conocimientos y emociones.

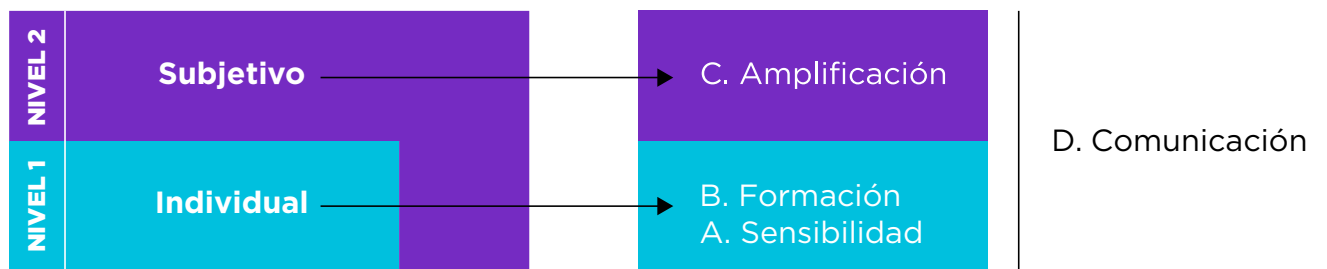


Gráfico 16. Niveles de intervención de la estrategia pedagógica y de cambio cultural y componentes. Construcción propia.



### 5.4.1. Actores del cambio

A continuación se presenta una matriz con el resumen de los actores involucrados en la estrategia donde se muestran cuáles son las acciones que implementará cada uno y en qué nivel van a aportar al cambio cultural que busca la estrategia.

		<h2 style="text-align: center;">Matriz de actores</h2>		
Tipo de actor	Institución/ organización	Componente	Actividades asociadas	Categorías a impactar
Sector público	Secretaría Distrital de la Mujer	Sensibilización	Reflexiones frente a la redistribución del cuidado: "A cuidar se aprende" con hombres y "Cuidamos a las que nos cuidan" con mujeres	Creencias, disposiciones, habilidades, comportamientos
	Instituto Distrital de las Artes (IDARTES)	Sensibilización	Experiencias artísticas del programa NIDOS con énfasis en masculinidades con padres, hijas e hijos	Creencias, disposiciones y vínculos afectivos
	Secretaría de Cultura recreación y deporte	Sensibilización	Clubes de lectura de BiblioRed con enfoque de género y lecturas en voz alta para niños, niñas y cuidadores	Creencias, disposiciones
	Secretaría Distrital de Integración Social	Sensibilización	Talleres de "masculinidades corresponsables no violentas"	Creencias, disposiciones, conocimientos
	Secretaría de Cultura recreación y deporte	Formación	Escuela Hombres al Cuidado con ciclos de formación en cuidado directo, indirecto, emocional y ambiental	Creencias, disposiciones, conocimientos, habilidades, emociones
	IDPAC	Formación	Ciclo de formación de cuidado y convivencia de la Gerencia de la Escuela de participación	Creencias, disposiciones, conocimientos
	Todos los sectores	Comunicación	Conversatorios, eventos, campañas de comunicación y estrategias de comunicación para reconocer y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado	Creencias, disposiciones, conocimientos, expectativas
Sector privado	Empresas grandes y PYMES	Amplificación	Realizar acciones de pedagogía sobre el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado y articularse con el SIDICU	Creencias, disposiciones, conocimientos, expectativas
Sector educativo	Jardines infantiles, colegios y universidades	Amplificación	Realizar acciones de pedagogía sobre el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado y articularse con el SIDICU	Creencias, disposiciones, conocimientos, expectativas
Organizaciones no gubernamentales	Entidades sin ánimo de lucro e iniciativas ciudadanas	Amplificación	Realizar acciones de pedagogía sobre el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado y articularse con el SIDICU	Creencias, disposiciones, conocimientos, expectativas

Gráfico 17. Matriz de actores de la estrategia pedagógica y de cambio cultural. Construcción propia.

### 5.4.2. Componente de sensibilización

A continuación, se detallan las acciones de sensibilización con las que contará la Estrategia pedagógica y de cambio cultural "A cuidar se aprende" donde están involucradas la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer), el programa NIDOS del Instituto Distrital de las Artes (IDARTES), la Dirección de Lectura y Bibliotecas de la Secretaría de Cultura Recreación y Deportes (SCRD) y la Subdirección para la familia de la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS).

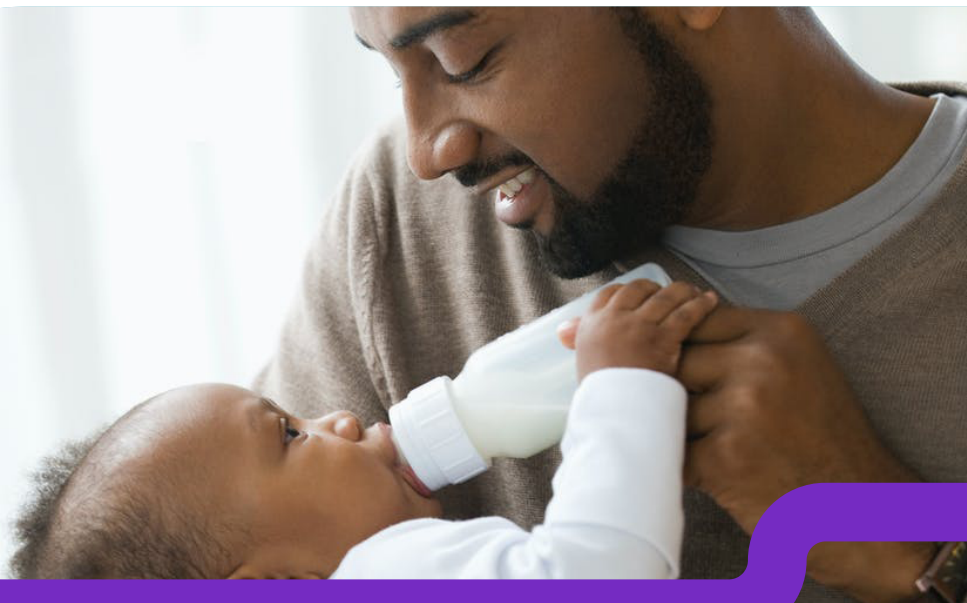
► **5.4.2.1. SDMujer - Equipo del SIDICU: Talleres de sensibilización “A cuidar se aprende” y “Cuidamos a las que nos cuidan”**

La SDMujer oferta talleres y actividades de sensibilización, que tienen como principal objetivo desmitificar la idea de que las mujeres son naturalmente cuidadoras y las únicas capaces de cuidar, así como cambiar la manera en la que entendemos las dimensiones del cuidado y aportar reflexiones que deriven en una actitud corresponsable frente a su redistribución entre hombres y mujeres.

Estos talleres tienen dos enfoques: “A cuidar se aprende” y “Cuidamos a las que nos cuidan”, los cuales responden a contenidos para el trabajo con hombres y mujeres respectivamente.

Los talleres de cambio cultural son espacios pedagógicos que tienen una duración aproximada de dos horas, se imparten de manera presencial, y están diseñados para trabajar con 20 personas, y su objetivo es transformar creencias personales, disposiciones y comportamientos en torno al cuidado, el autocuidado y el género.

Las acciones de sensibilización para la transformación cultural, pueden corresponder a experiencias artísticas, socializaciones en ferias de servicios, bazares y tomas culturales en espacios públicos, enfocadas en generar reflexiones en torno a las creencias frente a los trabajos de cuidado no remunerado.



Así mismo, se ofrece un conjunto de talleres Virtuales que se encuentran alojados en la plataforma Moodle de la Secretaría Distrital de la Mujer, y cuentan con 12 módulos pedagógicos para un trabajo autónomo y asincrónico.

#### ► **5.4.2.2. IDARTES - Programa Nidos: experiencias artísticas de la línea en masculinidades**

El programa Nidos, arte en primera infancia del Instituto distrital de las artes - IDARTES, busca garantizar el derecho de la primera infancia a participar libremente en la vida cultural y en las artes, mediante experiencias artísticas que hacen posible el disfrute, la creación y el enriquecimiento de la vida mediante los lenguajes artísticos. Nidos contribuye varias acciones de atención integral y de carácter intersectorial orientadas a generar bienestar para la primera infancia, mediante líneas de trabajo que convergen y aportan de formas diversas a las políticas públicas distritales y nacionales<sup>15</sup>.

Nidos hace parte del componente de sensibilización de la Estrategia pedagógica y de cambio cultural del SIDICU a través de la línea de acción en masculinidades. Esta cuenta con dos particularidades que armonizan su misión con los propósitos de la presente estrategia. De un lado, desde un punto de vista técnico, esta línea de acción crea y pone en escena experiencias artísticas que abordan o tocan temáticas afines a las masculinidades y las paternidades sensibles y corresponsables; las experiencias se orientan, así, a movilizar sensaciones, emociones, pensamientos, visiones y sensibilidades que contribuyan a resignificar tópicos relacionados con el cuidado directo de la primera infancia, el cuidado indirecto y sus



---

<sup>15</sup>Entre ellas, (i) la política del Plan de Prevención de Violencias de la Secretaría Distrital de Integración Social, a la cual Nidos aporta mediante experiencias artísticas para niños y niñas de primera infancia y cuidadores orientadas a la apropiación de corresponsabilidad en el cuidado de la primera infancia, y (ii) la política del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, a la que Nidos aporta con experiencias artísticas para primera infancia y sus cuidadores/as desde una perspectiva de transformación cultural con enfoque de género.

distribuciones equitativas. Las experiencias que cumplen este criterio se definen a partir de la intención artístico-pedagógica de la experiencia y/o por los referentes a partir de los que esta se crea. De otro lado, la línea de acción busca convocar a cuidadores haciendo énfasis en hombres que potencial o actualmente ejercen cuidado (papás, hermanos mayores, abuelos, tíos y otros miembros familiares y de la comunidad) de manera que el espacio en sí mismo se convierta en un momento de redistribución del cuidado, así como en un momento que cualifica el tiempo que estos cuidadores dedican a niños y niñas.

La línea de masculinidades del programa Nidos cuenta con el siguiente objetivo general: Promover la presencia activa de hombres en el cuidado de la primera infancia y del hogar tanto como la conformación de paternidades e identidades corresponsables, a través de experiencias artísticas orientadas a población beneficiaria del programa Nidos. Igualmente, tiene los siguientes objetivos específicos: **1)** propiciar encuentros en los que los cuidadores y las cuidadoras, en especial los padres, puedan pasar tiempo con sus hijos, hijas, niños y niñas, **2)** promover la creación o el fortalecimiento de vínculos afectivos entre hombres, niños y



niñas, **3)** impulsar la transformación de creencias y disposiciones afines a la redistribución del trabajo de cuidado directo de la primera infancia en la población beneficiaria, principalmente en hombres cuidadores, **4)** impulsar la transformación de creencias y disposiciones afines a la redistribución del trabajo de cuidado indirecto, principalmente en hombres cuidadores, **5)** promover la comprensión, la identificación y la expresión de las emociones para contribuir al cuidado emocional personal y de las otras personas, en niños, niñas, cuidadores y cuidadoras, **6)** evidenciar logros a través de procesos de documentación y evaluación de las creaciones colectivas y experiencias vividas.

En la línea de masculinidades, Nidos realizará las siguientes acciones: 1) Encuentros artísticos donde una dupla de artistas que puede hacer actividades de forma itinerante interactiva con los niños, niñas y familias a través de videollamadas o en encuentros presenciales y realiza experiencias artísticas con grupos entre 10 y 15 personas. Cada experiencia tiene una

duración de 30 a 45 minutos, 2) Laboratorios artísticos: son experiencias artísticas con las mismas características que los encuentros con la particularidad de que cuentan con espacios físicos fijos adecuados para propiciar el juego, la exploración y la experimentación a partir de los lenguajes del arte, 3) Circulación: son obras, conciertos y experiencias artísticas creadas específicamente para la primera infancia y cuya presentación se lleva a cabo en plataformas como Facebook, Zoom, Google Meet y de manera presencial en escenarios artísticos de la ciudad. Se diferencian de los encuentros y las actividades de los laboratorios en tanto que hay una diferencia más clara entre la obra y el público, 4) Contenidos: son contenidos multiformato (audiovisuales, sonoros, literarios, musicales, entre otros) desarrollados por los artistas de los diferentes componentes del Programa, que se alojan en la página [www.nidos.gov.co](http://www.nidos.gov.co) y que se pueden entender, para los propósitos de esta estrategia, como herramientas de comunicación sobre la redistribución, 5) Cualificación de agentes educativos: son procesos de cualificación a agentes que trabajan con la primera infancia a través de encuentros virtuales sincrónicos en una plataforma virtual y/o en el Classroom, con retos que deben desarrollar los participantes de los procesos de cualificación.

► **5.4.2.3. SCRD - Biblored - Dirección de Lectura y Bibliotecas: espacios de lectura en voz alta y clubes de lectura**

Sala de lectura – BibloRed: Esta sala de lectura es un espacio que dispone de una colección y un Mediador Territorial especializados sobre los temas del cuidado de cara al objetivo de sensibilización del componente de transformación cultural y prestará servicios bibliotecarios. Incluye la realización de actividades de mediación lectora en relación con los objetivos principales del Sistema Distrital de Cuidado, que buscan; reconocer el trabajo de cuidado a las personas que lo realizan; redistribuir el trabajo de cuidado entre hombres y mujeres y reducir los tiempos de trabajo de cuidado no remunerado a las personas cuidadoras.

**Los ejes temáticos que se abordarán en las actividades son los siguientes:**

1. Mí propio cuidado. 2. El cuidado de mis seres cercanos. 3. El cuidado de mis entornos cercanos. 4. El cuidado de mí comunidad. 5. El cuidado de mi territorio.



Ciclos de lectura que cuestionan los roles de género asociados a los trabajos de cuidado y lecturas de textos escritos por mujeres: Se realizan lecturas en voz alta de textos breves. Los títulos seleccionados incluyen lecturas críticas con textos que reproducen estereotipos de género donde las mujeres son quienes cuidan a los niños y niñas, quienes hacen el aseo de la casa o quienes están a cargo de otras labores de cuidado. También se implementan títulos en los que el rol de la mujer se extiende más allá del trabajo de cuidado en el ámbito privado y se evidencie el derecho que esta tiene a disfrutar de todos los aspectos de la vida, en sus dimensiones públicas y privadas, así como títulos en los que se hace explícito el rol cuidador de los hombres.

Metodológicamente se encuentra en periodo de implementación una propuesta pedagógica que dialoga con la estrategia ¡A cuidar se aprende! A través del abordaje de 5 ejes temáticos, a saber 1) mí propio cuidado, 2) el cuidado de mis seres cercanos, 3) el cuidado de mis entornos cercanos, 4) el cuidado de mí comunidad y 5) el cuidado de mi territorio. Estas temáticas son abordadas en las distintas dimensiones del ser humano, desde el cuidado del cuerpo, hasta las dimensiones emocionales y sociales.

A partir de la implementación de preguntas detonadoras durante o después de la lectura se busca generar en los asistentes a las actividades reflexiones propias con el fin de sensibilizar y evidenciar el cuidado como una labor transversal a los seres humanos, independientemente del género, la edad y la ocupación.

Biblioteca de la Confianza: La biblioteca de la confianza es un mueble plegable. Este espacio posee una pequeña colección de libros que se encuentra abierta a todo el público. Es de carácter abierto y autónomo, por esta razón se encuentra abierta todo el tiempo con el objetivo de que los usuarios puedan leer en el espacio de la entidad ancla.

Una de sus mayores virtudes es que no requiere de un Mediador Territorial que medie el servicio, pues la base de su funcionamiento es justamente la confianza de que los usuarios/as retornarán el título tomado a la colección de manera voluntaria. Los libros se pueden llevar a la residencia y devolverlos una vez leídos.

La colección recibe donaciones de los usuarios, en cuyo caso se puede hacer trueque de libros o dejar los libros que desea donar en el mueble.

Sala de lectura – BiblioRed: Esta sala de lectura es un espacio que dispone de una colección y un Mediador Territorial especializados sobre los temas del cuidado de cara al objetivo de sensibilización del componente de transformación cultural y prestará servicios bibliotecarios. Incluye la realización de actividades de mediación lectora en relación con los objetivos principales del Sistema Distrital de Cuidado, que buscan; reconocer el trabajo de cuidado a las personas que lo realizan; redistribuir el trabajo de cuidado entre hombres y mujeres y reducir los tiempos de trabajo de cuidado no remunerado a las personas cuidadoras.



**Los ejes temáticos que se abordarán en las actividades son los siguientes:**

Mí propio cuidado. 2. El cuidado de mis seres cercanos. 3. El cuidado de mis entornos cercanos. 4. El cuidado de mí comunidad. 5. El cuidado de mi territorio.

Ciclos de lectura que cuestionan los roles de género asociados a los trabajos de cuidado y lecturas de textos escritos por mujeres: Se realizan lecturas en voz alta de textos breves. Los títulos seleccionados incluyen lecturas críticas con textos que reproducen estereotipos de género donde las mujeres son quienes cuidan a los niños y niñas, quienes hacen el aseo de la casa o quienes están a cargo de otras labores de cuidado. También se implementan títulos en los que el rol de la mujer se extiende más allá del trabajo de cuidado en el ámbito privado y se evidencie el derecho que esta tiene a disfrutar de todos los aspectos de la vida, en sus dimensiones públicas y privadas, así como títulos en los que se hace explícito el rol cuidador de los hombres.

#### ► **5.4.2.4. SDIS - Subdirección para la familia: Estrategia entornos protectores y territorios seguros**

La Estrategia entornos protectores y territorios seguros cuenta con siete módulos y con el siguiente objetivo general: “Promover el derecho a una vida libre de violencias mediante procesos de formación generadores de entornos y territorios seguros<sup>16</sup> desde el reconocimiento del ejercicio de los derechos y de la construcción de relaciones democráticas tanto al interior de las familias como en la comunidad”. De los siete módulos, habrá uno que se articulará con la estrategia pedagógica y de cambio cultural del Sistema Distrital de Cuidado dado que concibe la redistribución en el trabajo de cuidado al interior de los hogares y las reflexiones en torno a la economía del cuidado como formas de prevención de la violencia. La población objetivo de esta estrategia son ONGs, líderes sociales, organizaciones comunitarias y ciudadanía en general y el módulo priorizado para la articulación es “Masculinidades corresponsables no violentas”. A continuación, se plantean los objetivos del módulo señalado y se expone la acción que se llevará a cabo.

**Módulo masculinidades corresponsables no violentas:** Busca ofrecer elementos conceptuales y pedagógicos sobre las masculinidades corresponsables no violentas a través de talleres de prevención que tienen el propósito de reducir la violencia intrafamiliar, con especial énfasis en la ejercida por los hombres hacia las niñas, niños, mujeres y adultos mayores, y que redundan en la equidad, el respeto y el reconocimiento por la dignidad.

En el marco de la articulación con la estrategia pedagógica y de cambio cultural del Sistema Distrital de Cuidado se realizarán talleres en torno a las masculinidades corresponsables no violentas para posicionar, junto a las personas participantes, nuevos patrones culturales no hegemónicos con un especial énfasis en la redistribución del cuidado, la economía del cuidado y la paternidad. Este módulo tiene los siguientes objetivos relacionados con la

---

<sup>16</sup>La estrategia incorpora el concepto de “Entornos protectores”, entendiendo a estos como espacios donde todas las redes como la familia, la escuela, el Estado y la comunidad pueden ayudar a reducir los índices de violencia, todo bajo un principio de corresponsabilidad.

Estrategia pedagógica y de cambio cultural: 1) Identificar el significado de las masculinidades corresponsables a través de ejercicios de diálogo, que posibiliten el comportamiento no violento al interior del hogar, 2) promover la construcción de las relaciones familiares basadas en la equidad, el respeto, el reconocimiento por la dignidad y la convivencia desde las masculinidades corresponsables no violentas, y 3) desmitificar creencias culturales frente a las masculinidades corresponsables no violentas.

### **5.4.3. Componente de formación**

A continuación, se detallan las acciones de formación con las que contará la Estrategia pedagógica y de cambio cultural donde están involucradas la Subsecretaría de Cultura Ciudadana de la Secretaría de Cultura Recreación y Deporte y la Gerencia de la Escuela de Participación del Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal (IDPAC).

#### ► **5.4.3.1. SCRD - Subsecretaría de Cultura Ciudadana: Estrategia Hombres al Cuidado. Escuela a Cuidar se aprende**

La Estrategia Hombres al Cuidado hace parte de la Secretaría de Cultura Recreación y Deporte -SCRD- en el marco de la Estrategia pedagógica y de cambio cultural del Sistema Distrital del Cuidado con la que se busca saldar la deuda histórica que tienen los hombres en su corresponsabilidad de cuidar y de mantener la vida, como en contribuir a la equidad de género y a la reducción de las cargas históricas de las mujeres en los trabajos del cuidado.

Con esta iniciativa se crearon un conjunto de herramientas formativas, pedagógicas y comunicativas para que los hombres —y la ciudadanía en general— desaprendan las narrativas asociadas a los roles de género y a las normas sociales de la masculinidad hegemónica que históricamente han dividido sexualmente el trabajo y han contribuido a la feminización de la pobreza, la inequidad y la desvinculación emocional de los hombres con sus familias y seres queridos.

El objetivo general de la estrategia es contribuir a la eliminación del machismo y a la participación equitativa de los hombres en las labores del cuidado directo, indirecto, emocional y medioambiental en Bogotá. A su vez contará con los siguientes módulos de formación:

- **Módulo 1: Formación de hombres en Cuidado Directo:** Formación de hombres en Cuidado Directo: consiste en herramientas pedagógicas, comunicativas y de cambio comportamental para que los hombres aprendan las labores, herramientas, buenas prácticas y disposición necesarias para dar cuidado a las personas que requieren altos niveles de cuidado: niños y niñas menores de 5 años; niños, niñas mayores de 5 años y personas adultas mayores. Las metodologías de este módulo se combinan con momentos de reflexión, discusión grupal y ejercicios prácticos basados en el uso de materiales pedagógicos.

- **Módulo 2: Formación para hombres en Cuidado Indirecto:** Formación para hombres en Cuidado Indirecto: busca generar reflexiones y ejercicios orientados a que los hombres aprendan a limpiar, organizar y mantener los espacios que habitan: cocinas, dormitorios, baños, patios, entre otros. Los ejercicios prácticos se llevarán a cabo con materiales pedagógicos y objetos del cuidado del hogar que proveerá la escuela, así como con una dimensión de cambio comportamental que revise conjuntamente emociones, sesgos y barreras de la cotidianidad que pueden anteponerse para que su participación en el cuidado sea sostenible en el tiempo.
- **Módulo 3: Formación para hombres en autocuidado y cuidado emocional:** Formación para hombres en autocuidado y cuidado emocional: tiene como propósito generar reflexiones y promover aprendizajes en torno a cómo los hombres se relacionan consigo mismos y con las demás personas a su alrededor, ya sea en el espacio privado o en el espacio público. Teniendo en cuenta que parte de los mandatos del machismo se expresan en el bloqueo emocional de la masculinidad, la expresión violenta, la aversión al riesgo y el descuido de la salud, con este módulo se ofrecerán herramientas pedagógicas y espacios de conversación para que los hombres participantes desaprendan los mandatos de la masculinidad e incorporen herramientas que puedan poner en práctica en su cotidianidad.



### ► 5.4.3.2. IDPAC - Gerencia de la Escuela de Participación: Formación en participación a través del Ciclo de formación - Diplomado "Cuidado y convivencia"

El Ciclo de Formación Cuidado y convivencia tiene por objetivo "fomentar el reconocimiento de las labores de cuidado, la importancia de su redistribución y la reducción de las cargas inequitativas contribuyendo a la reflexión sobre transformaciones culturales." Sus objetivos específicos son:

- Reconocer que existen enormes retos tanto de hombres como de mujeres en la redistribución del cuidado en el escenario de lo privado,
- Potenciar y dar a conocer la apuesta distrital por la construcción del Sistema Distrital de Cuidado y, fomentar la construcción de relaciones equitativas en la distribución de las tareas de cuidado para fortalecer la participación de las mujeres en los escenarios públicos.

Dicho ciclo está compuesto por 3 cursos:

1) Promoviendo el cuidado y el autocuidado en Bogotá, el cual tiene por objetivo "aportar elementos conceptuales y reflexiones sobre las dinámicas del autocuidado, los imaginarios y creencias desde la perspectiva del feminismo y las nuevas masculinidades." y, está compuesto por los módulos a) ¿Qué es el cuidado y el cuidado de sí? b) El cuidado y el autocuidado en nuestros entornos cercanos y c) El cuidado en el Distrito. Una apuesta para siglo XXI.

2) Redistribución del cuidado desde lo cotidiano, el cual tiene por objetivo "abordar los retos de la redistribución del cuidado con énfasis en reflexiones que trascienden las dinámicas vinculadas a lo femenino y lo masculino." Y, está compuesto por los módulos a) ¿Qué implican el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado? b) ¿Cuál es el reto de los hombres para redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado? c) ¿Cuál es el reto de las mujeres para redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado?

3) Cuidado en lo público, el cual tiene por objetivo "abordar los múltiples escenarios de cuidado, las correlaciones y sistemas de cuidado como elemento central de la vida en comunidad y las reflexiones en torno a la redistribución del cuidado de lo público en perspectiva de género." y, está compuesto por los módulos a) Cuidado en lo público, b) Participación en el cuidado de lo público y lo comunitario y c) Cuidado que trasciende lo humano.

#### **5.4.4. Componente de amplificación**

A continuación, se detalla la Red de Alianzas del Cuidado que es la herramienta de la Estrategia pedagógica y de cambio cultural para amplificar la pedagogía sobre el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado más allá de las entidades directamente involucradas en el SIDICU. Por tanto, este componente está liderado por la SDMujer, pero en este participan el sector privado, el sector educativo y organizaciones no gubernamentales.



## Red de Alianzas del Cuidado

### ► 5.4.4.1. Red de Alianzas del Cuidado (RAC)

El objetivo de la RAC<sup>17</sup> es la amplificación de las reflexiones, mensajes y acciones de la Estrategia Pedagógica y de Cambio Cultural en ámbitos de la sociedad diferentes a los de las entidades distritales directamente relacionadas con el SIDICU tal manera que se puedan consolidar nuevas expectativas sociales así como la transformación de creencias, disposiciones, conocimientos y emociones en torno al género, el autocuidado o el trabajo de cuidado no remunerado y su redistribución en distintos ámbitos de la sociedad.

Como lo señala el informe *Getting men to care* (2018) de las organizaciones Promundo, ALIGN y RWAMREC: no hay un solo factor de desigualdad en el trabajo de cuidado no remunerado, ni una sola solución. En cambio, se requerirá de esfuerzos coordinados en muchos niveles de la sociedad para avanzar en estos cambios a la velocidad necesaria. En el mismo informe se señala la importancia de trabajar de la mano de instituciones y diferentes ámbitos cotidianos de la vida de las personas para lograr una transformación en las normas sociales en torno al cuidado. En ese mismo sentido, el informe *State of the World's Fathers* (Van der Gaag et al, 2019) señala que el cambio de normas sociales se puede lograr al trabajar de manera articulada con los entornos laborales, instituciones educativas y líderes o lideresas de las comunidades.

Por estas razones, la Red de Alianzas del Cuidado pretende ser un espacio de inserción a actores que históricamente no han estado familiarizados con los trabajos de cuidado y que pueden ayudar a transformar las expectativas que se tienen sobre el cuidado. Igualmente, desde la Red, se tiene como objetivo proveer herramientas concretas a estos actores para que adopten una pedagogía activa en relación con la redistribución de los trabajos de cuidado. La RAC es un espacio de articulación con actores que se resumen en las siguientes categorías: sector privado, sector educativo y organizaciones no gubernamentales con los que se busca amplificar la pedagogía sobre la redistribución.

---

<sup>17</sup>En adelante, el documento se referirá a la Red de Alianzas del Cuidado con sus siglas RAC.



Gráfico 17. Actores involucrados en la Red de Alianzas del Cuidado. Construcción propia.

## ¿Cómo vincularse a la Red?

Para que la Red de Alianzas del Cuidado sea un conjunto de actores en función de la redistribución y cumpla su rol de ser una caja de resonancia de “A cuidar se aprende”, se propone un trabajo por fases diferenciadas por los productos ofrecidos desde el equipo del SIDICU- SDMujer. A continuación, se expondrán los productos ofrecidos por fases y lo que sucederá en cada una de ellas.

Fase	Actividad	Medio	Duración	Relación
Inscripción en página web	Inscribirse	sistemadecuidado.gov.co	-	Actor
Contacto desde equipo SIDICU	Realizar reuniones de preparación	Virtual o presencial	1h	Equipo SIDICU
Realización de talleres de cambio cultural	Construcción de cronograma de talleres “A cuidar se aprende” para hombres y “Cuidamos a las que nos cuidan” para mujeres.	Virtual o presencial	2h por taller	Convocatoria: Actor 15 a 20 personas. Se pueden realizar convocatorias simultáneas para atender la demanda. Realización de talleres: Equipo SIDICU
Entrega y difusión de contenidos para el ecosistema digital de los actores	Repositorio de contenidos virtuales alojados en la página web sistemadecuidado.gov.co para hacer difusión.	Mailing, intranet (si aplica), cartelera virtuales o análogas, u otros canales que dispongan.	-	Equipo SIDICU
Entrega de Kit de Comunicación	5 piezas sobre redistribución para hombres, 5 piezas sobre redistribución para mujeres y 2 piezas de información general del SIDICU.	Canales externos (Redes sociales, páginas web u otros) y canales internos (si es de su interés).	-	Equipo SIDICU
Visibilidad en la página web del SIDICU	Generación de nota de prensa para informar que el actor ha sido efectivamente vinculado a la RAC.	Página web del SIDICU, redes sociales de la SDMujer y redes sociales del actor.	1 semana	Equipo SIDICU

Gráfico 18. Ruta de vinculación a la RAC

Este es el proceso básico para vincularse a la Red de Alianzas del Cuidado. Una vez esto ocurra, el SIDICU visibilizará a la entidad como parte de la Red de Alianzas del Cuidado por medio de las redes sociales de la SDMujer y de la página web del sistema <http://www.sistemadecuidado.gov.co/>. Adicionalmente a lo anterior es posible ampliar el alcance de las articulaciones entre el equipo SIDICU-SDMujer con la Alianza de acuerdo a necesidades o propuestas concretas que se puedan evidenciar en el proceso de consolidación.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Badinter, E. (1981). *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII y XX.* (M. Vassallo, trad.). Paidós / Pomaire. (Obra original publicada en 1980).
- Bango, J. (2020). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación.* ONU Mujeres & CEPAL. [https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/cuidados\\_covid\\_esp.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/cuidados_covid_esp.pdf)
- Batthyány, K. (2015). *Asuntos de género. Las políticas y el cuidado en América Latina.* siglo XXI editores.
- Bosch, E., Ferrer, V. A., Ferreiro, N. y Navarro, C. (2013). *La violencia contra las mujeres: El amor como coartada.* Anthropos.
- Bicchieri, C. (2019). Nadar contra la corriente: Cómo unos pocos pueden cambiar los comportamientos de toda una sociedad (A. Casas, Trad.). Ediciones Paidós. (Obra original publicada en 2017).
- Bicchieri, C., Lindemans, J. W. & Jiang T. (2014). A structured approach to a diagnostic of collective practices. *Frontiers In Psychology*, 5:1418, 1-13.
- Carrasco, C., Borderías, C. & Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías & T. Torns (Eds.), *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas* (pp. 13-96). Los Libros de la Catarata.
- Cislaghi, B. & Heise, L. (2020). Gender norms and social norms: differences, similarities and why they matter in prevention science. *Sociology of Health & Illness* 42(2). 407-422.
- Clit, E. (S.F.). *Me lo podrías haber pedido.* Hola Mujer. <https://bit.ly/3xLckYO>
- Concejo de Bogotá (2020). Acuerdo 761 del 2020, por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2017). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Tomado de: [http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/552/get\\_microdata](http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/552/get_microdata)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] & ONU Mujeres. (2020). *Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad.* <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf>
- Elson, D. (2017). Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap. *New Labor Forum*, 26(2), 52–61
- Fisher, B. & Tronto, J. C. (1991) Toward a Feminist Theory of Care. En Emily Abel & Margaret Nelson (Eds.), *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives.* University of New York Press.
- González, A.C. (2020). *Bases del Sistema Distrital de Cuidado. Hacia la construcción de un nuevo contrato social.* Secretaría Distrital de la Mujer.

Held, V. (2006). *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*. Oxford University Press.

Hernández, R. et al. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª. McGraw- Hill

Izquierdo, M. J. (2003). *Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado*. Emakunde/Instituto vasco de la mujer y Comunidad europea/ Fondo Social Europeo.

Martín-Vidaña, D. Masculinidades cuidadoras: implicación de los hombres españoles en la provisión de los cuidados. Un estado de la cuestión. *Revista Prisma Social* 33, 229-260.

Moreno, E. N. (2017). *La economía invisible: división social y sexual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y uso del tiempo de las mujeres en Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad Nacional - Sede Bogotá]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Colombia.

Nussbaum, Martha. (2010). *Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las humanidades*. (M. V. Rodil, Trad.). Katz editores. (Obra original publicada en 2010).

ONU Mujeres (2018). *Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe*. Phoenix Design Aid.

Promundo, ALIGN & RWAMREC. (2018). *Getting Men to Care. Social Norms and Men's Participation in Unpaid Care Work*. <https://promundoglobal.org/resources/getting-men-to-care-social-norms-and-mens-participation-in-unpaid-care-work/>

Rodríguez. C. (2015). *Revista Nueva Sociedad* (256). [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Tribín-Uribe, A., Ramírez-Bustamante, N., Mojica-Urueña, T., Santamaría-Uribe, N., García-Gómez, A. y Camelo-Urrego, P. (2021). Los hombres y el cuidado en Bogotá: Una aproximación cualitativa y cuantitativa. Proyecto Quanta-Cuidado y Género y Secretaría Distrital de la Mujer. <https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2021/11/Hombres-cuidado-bogota.pdf>

Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., Barker, G. (Promundo-US), El Feki, S., Minh Ta, A., Donville, J., Pilla, C., & Smit, I. (2019). *State of the World's Fathers. Unlocking the Power of Men's Care*. Promundo & Dove Men Care.





# SISTEMA DISTRICTAL DE CUIDADO

Tiempo y servicios para las mujeres



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

