

# OJCOSTWO NA ŚWIECIE 2021



*Rozwiązania systemowe mające na celu osiągnięcie prawdziwej równości w podziale pracy opiekuńczej*

## O MenCare:

MenCare to globalna kampania prowadzona przez Promundo-US i Sonke Gender Justice we współpracy z Oxfam, Plan International, Save the Children i MenEngage Alliance (MenEngage). Jej celem jest promowanie zaangażowania mężczyzn i chłopców jako sprawiedliwych, niestosujących przemocy opiekunów. Dzięki działaniom w ponad 50 krajach partnerzy MenCare prowadzą wspólne inicjatywy rzecznicze, badania i programy mające na celu zaangażowanie mężczyzn w pozytywne rodzicielstwo, sprawiedliwą opiekę, zapobieganie przemocy oraz dbanie o zdrowie matek, noworodków i dzieci.

Więcej informacji na temat kampanii i jej partnerów można znaleźć na stronie MenCare pod adresem: [men-care.org](http://men-care.org)

## O „Ojcostwie na świecie” (State of World’s Fathers):

Opublikowany przez Promundo-US „Ojcostwo na Świecie 2021” jest czwartym raportem o stanie ojców świata – po poprzednich wydaniach opublikowanych w 2015, 2017 i 2019 roku. Raport ma na celu wywarcie wpływu na struktury władzy, polityki i normy społeczne związane z pracą opiekuńczą oraz działanie na rzecz równości płci. Dołącza do rosnącego zestawu powiązanych raportów w różnych krajach i regionach skoncentrowanych na temacie opieki sprawowanej przez mężczyzn na całym świecie. Wszystkie wydania State of the World’s Fathers dostępne są pod adresem: [www.stateoftheworldsfathers.org](http://www.stateoftheworldsfathers.org)

MenCare

# RAPORT „OJCOSTWO NA ŚWIECIE 2021” STRESZCZENIE

Rozwiązania systemowe mające na celu osiągnięcie prawdziwej równości w podziale pracy opiekuńczej  
2021



przy współpracy z:



Tłumaczenie na język polski oraz przygotowanie kontekstu o ojcostwie w Polsce – Fundacja Share the Care



## Ten raport napisali:

Gary Barker, Aapta Garg, Brian Heilman, Nikki van der Gaag i Rachel Mehaffey

## Dodatkowi współpracownicy:

Olivia Storz (Promundo), Joni van de Sand (MenEngage), Sebastián Molano (Oxfam America), Sandra Johansson (Save the Children Sweden), Maria Reglero (Save the Children Sweden), Daniel Molina (Plan International), Jennifer Rodriguez Bruno (MenEngage Global Alliance), Tomas Agnemo (Plan International), Wessel van den Berg, Mphokuhle Mabhena-Lunga, Danya Marx (Sonke Gender Justice), dr María José Moreno Ruiz (Oxfam International), Tolu Lawrence i Giovanna Lauro (Promundo-USA)

## Produkcja, koordynacja i rozpowszechnianie:

Dziękujemy również:

Alexie Hassink, Romie Richardson i Lonie Manik za koordynację produkcji, Jill Merriman za redakcję oraz Blossom.it za projekt

## Dodatkowe podziękowania:

Autorzy dziękują również następującym osobom:

Tatiana Moura, Céline Bonnaire, Zahrah Nesbitt-Ahmed, Deepta Chopra, Daniel Lima, Marcos Nascimento, Ginette Azcona, Jessamyn Encarnacion, Jody Heymann, Christine Galavotti, Line Christmas Møller, Adam Wallquist, Lanaquist, Willem Wells, Jeni Klugman, Nafissatou Diop, Leyla Sharafi, Shereen El Feki, Margaret Greene, Ruti Levitov, Marina Pisklakova-Parker, Michelle Milford Morse i Stephanie Oula za dzielenie się informacjami oraz dostarczanie poprawek i komentarzy

Sugerowane cytowanie:

Barker, G., Garg, A., Heilman, B., van der Gaag, N. i Mehaffey, R. (2021).

Raport „Ojcostwo na świecie 2021. Rozwiązania systemowe mające na celu osiągnięcie prawdziwej równości w wykonywaniu pracy opiekuńczej”

Waszyngton, DC: Promundo-USA

© Promundo-USA, 2021

# PODSUMOWANIE WYKONAWCZE

Nasze społeczeństwo i ekonomia zależą od troski – o dom, o dzieci, o starszych, czy też w szerszym kontekście o struktury społeczne i gospodarcze. Jednakże praca opiekuńcza od dawna pozostaje niezauważana, niewynagradzana lub zbyt nisko opłacana oraz niedostatecznie dofinansowywana. W znakomitej większości jest także wykonywana przez kobiety. W ujęciu globalnym to one wykonują od trzech do dziesięciu razy więcej nieodpłatnej pracy opiekuńczej i domowej niż mężczyźni. Stanowią aż 70 proc. personelu świadczącego płatną pracę opiekuńczą, ale tylko 25 proc. z nich zajmuje wyższe stanowiska. Przy obecnym tempie zmian potrzeba przynajmniej 92 lat, aby zaangażowanie mężczyzn i kobiet w bezpłatną pracę opiekuńczą się wyrównało.

Pandemia COVID-19 jeszcze bardziej uwypukliła ten brak równowagi. Kobiety nadal wykonywały lwią część obowiązków opiekuńczych, a zwiększone obciążenie nimi w połączeniu z nagłym wzrostem przypadków przemocy domowej, utraty pracy i stresem ekonomicznym przełożyło się na większe zagrożenie zdrowia psychicznego, zwłaszcza kobiet.

Są jednak także dobre wieści: podczas pandemii mężczyźni zaczęli częściej świadczyć bezpłatną pracę opiekuńczą. Badania ankietowe kobiet i mężczyzn w 47 krajach potwierdzają, że w następstwie lockdownów angażowali się oni w bezpośrednie świadczenie pracy opiekuńczej bardziej niż kiedykolwiek przedtem.

Pandemia daje nam możliwość zaangażowania mężczyzn w taki sposób, aby ta zmiana stała się permanentna i aby równy podział pracy opiekuńczej stał się faktem.

Niniejszy raport patrzy na to wyzwanie z trzech stron. Po pierwsze bada, na czym obecnie polega zaangażowanie mężczyzn w opiekę i jak mogłoby ono wyglądać, gdyby równowaga między płciami stała się faktem. Po drugie analizuje wpływ pandemii COVID-19 na bezpłatną pracę opiekuńczą i sprawdza, czy krajowe polityki dotyczące koronawirusa promują równość w obowiązkach opiekuńczych. Po trzecie proponuje siedem kluczowych działań wspierających równiejszy podział obowiązków opiekuńczych oraz docelowo ideę bardziej troskliwego świata.

### KILKA LICZB

3 razy więcej czasu kobiety na całym świecie poświęcają na nieodpłatną pracę opiekuńczą niż mężczyźni

3+

92 lata muszą upłynąć przy obecnym tempie zmian, aby nastąpiła równość w podziale obowiązków domowych między kobiety a mężczyzn

92

## DOCENIANIE TROSKI: WYMYŚLANIE ŚWIATA NA NOWO

W wielu krajach obecny kryzys troski jest w dużej mierze wywołany przez niewydolne systemy opieki oraz to, że niewspółmiernie dużo obowiązków opiekuńczych jest wykonywanych przez kobiety. Zjawiska te pojawiły się na długo przed pandemią. Badanie przeprowadzone przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO) wykazało, że przed pandemią aż 42 proc. kobiet w wieku produkcyjnym nie było w stanie pracować zarobkowo ze względu na obowiązki związane z opieką i prowadzeniem domu – w porównaniu do zaledwie 6 proc. mężczyzn. Niedocenianie opieki i nierówność w odniesieniu do osób, na które spada ten obowiązek, są głównymi przyczynami niższych zarobków kobiet i mniejszego ich udziału w rynku pracy, a najbardziej odbija się to na kobietach z niskimi zarobkami i ze środowisk doświadczających długoterminowego wykluczenia.

Trudno jest osiągnąć równość w dziedzinie nieodpłatnej pracy opiekuńczej. Nawet w Europie, z jej długą historią kampanii na rzecz równości w opiece – zwłaszcza równościowego płatnego urlopu rodzicielskiego i dostępu do dofinansowanego systemu opieki nad dziećmi – zaledwie jedna trzecia gospodarstw domowych dzieli nieodpłatną pracę opiekuńczą po równo.

Dlaczego ta zmiana przebiega tak wolno? Jest wiele przyczyn, w tym m.in. całe stulecia polityk, norm w miejscach pracy, przekazów medialnych i szkolnych podstaw programowych, które wzmacniały przekonanie, że nieodpłatna praca opiekuńcza jest domeną kobiet i dziewcząt, a udział w rynku pracy i generowanie

przychodu są przywilejem mężczyzn, nawet jeśli kobiety coraz częściej w tym rynku uczestniczą.

Wielu mężczyzn deklaruje jednak chęć do zmiany – 85 proc. ankietowanych z siedmiu średniozamożnych i zamożnych krajów stwierdziło, że „zrobiliby, co tylko w ich mocy”, aby być bardziej zaangażowanymi w opiekę nad swoimi nowo narodzonymi lub adoptowanymi dziećmi. Ta ambitna deklaracja jest często nie do zrealizowania dla wielu mężczyzn i gospodarstw domowych, dlatego też należy zidentyfikować warunki systemowe, w jakich mężczyźni są w stanie w równym stopniu wykonywać pracę opiekuńczą. Przeszkodami dla pełnej ich partycypacji są m.in. restrykcyjne normy kulturowe odnoszące się do płci, które zrównują opiekę z „pracą” kobiet, rozpowszechnione przekonanie, że kobiety są bardziej kompetentne jako opiekunki i że to mężczyźni powinni zajmować się zarabianiem na dom, a także brak dostępu do należycie płatnego urlopu i innych wspierających programów w miejscu pracy.

Osiągnięcie większego zaangażowania mężczyzn w wykonywanie obowiązków opiekuńczych wymaga pociągania ich do odpowiedzialności oraz – co ważniejsze – transformacji systemowych czynników, które stanowią o wartości opieki w społeczeństwie i wpływają na to, kto wykonuje tę pracę. Czynniki te to m.in. zmiany w prawie i regulaminach, zasoby na odpowiednim poziomie i przejrzyste plany wdrożeniowe; zmiany w funkcjonowaniu instytucji takich jak szkoły, miejsca pracy i placówki opieki zdrowotnej; zmiany w kulturze, narracjach i normach kulturowych dotyczących płci i pracy opiekuńczej oraz zmiany w życiu publicznym, prywatnym i źródłach utrzymania.

## PANDEMIA COVID-19 A PRACA OPIEKUŃCZA

Na całym świecie kobiety niewspółmiernie bardziej odczuły skutki ekonomiczne COVID-19 – utrata pracy dotyczyła ich 1,8 razy częściej niż mężczyzn, choć w niektórych krajach ci ostatni także cierpieli z powodu utraty pracy (zwłaszcza ci o niskich dochodach). Ta nierówność płci w kontekście utraty pracy jest częściowo spowodowana wzmocnionymi nieodpłatnymi obowiązkami opiekuńczymi związanymi z zamkniętymi szkołami i koniecznością funkcjonowania rodzin w warunkach lockdownu, ale także tym, że kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin, bez zabezpieczenia społecznego i w sektorach takich jak handel i branża turystyczno-hotelarska, które najbardziej ucierpiały w pandemii. Kobiety i mężczyźni zagrożeni dodatkowym wykluczeniem ze względu na rasizm, ksenofobię, klasizm oraz ableizm częściej tracili pracę (ponownie – częściej dotyczyło to kobiet) lub musieli pracować w warunkach większego ryzyka zarażenia się COVID-19.

Badania wpływu pandemii na bezpłatną pracę opiekuńczą wskazują, że ciężar wydłużonych godzin pracy spada na kobiety i dziewczynki, pogarszając lub ugruntowując nierówności. Dla tych z najniższymi dochodami bezpłatna praca opiekuńcza to część cyklu ubóstwa i marginalizacji (zarówno przed pandemią, jak i w jej trakcie). Badanie przeprowadzone wśród pracowników szarej strefy z 12 miast reprezentujących kraje bogatej Północy i biednego Południa wykazało, że osoby, które zostały obciążone bezpłatną pracą opiekuńczą podczas pierwszych lockdownów rzadziej wracały do płatnej pracy, co wiązało się z koniecznością korzystania z oszczędności lub innych zasobów. Były to kobiety i gospodarstwa domowe z najmniejszym dostępem do ochrony socjalnej.

## KILKA LICZB

stosunek liczby kobiet pozbawionych pracy przez COVID-19 do liczby mężczyzn (próba z 55 krajów pod koniec drugiego kwartału 2020 roku)

1,8:1

średni tygodniowy wzrost zaangażowania czasowego kobiet i dziewcząt w 16 krajach w opiekę nad dziećmi podczas pandemii

5,2  
GODZINY

średni wzrost zaangażowania mężczyzn

3,5  
GODZINY

Pandemia COVID-19 przynosi ze sobą zarówno zagrożenia, jak i szanse dla przyszłości równości płci, ale wiele krajowych polityk uchwalonych w odpowiedzi na nią w ogóle nie bierze pod uwagę perspektywy płci, co wykazano w obszernych badaniach prowadzonych przez ONZ „Kobiety a Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)”. Obie organizacje wprowadziły narzędzie analizujące dokumenty pod kątem zachowania równości płci (z ang. gender response tracker), którym sprawdzono tysiące regulacji i środków zaradczych związanych z COVID-19 uchwalonych w ponad 200 krajach. Analiza wykazała, że choć wiele z nich można uznać za wrażliwe na aspekt płci, około 15 proc. państw nie wprowadziło środków uwzględniających tę problematykę, a tylko kilka krajów zareagowało na kryzys całościowo w kwestii równości płci. Ślepe na to zagadnienie są w szczególności opieka społeczna i działania skierowane na utrzymanie miejsc pracy.

**OJCOSTWO W POLSCE**

(Opracowanie danych i materiału wykonane przez Fundację Share The Care)



Według przeprowadzonego w 2020 roku przez CBOS badania 58 proc. Polaków wskazuje jako preferowany partnerski model rodziny (czyli taki, gdzie każdy z partnerów pracuje zawodowo i dzieli się opieką nad dziećmi oraz obowiązkami domowymi). W badaniu „Opinie Polaków na temat urlopów rodzicielskich” na grupie reprezentatywnej osób w wieku 18–45 lat przeprowadzonym dla Fundacji Share the Care przez agencję badawczą IQS obie płcie są zgodne, że czas spędzony z ojcem jest dla dziecka tak samo wartościowy jak ten spędzony z matką (92 proc.), że mama i tata powinni mieć takie same obowiązki i prawa w opiece nad dziećmi (91 proc.) oraz że obie płcie (poza kwestiami biologicznymi) potrafią tak samo dobrze zajmować się małym dzieckiem (83 proc.). Aż 77 proc. badanych (84 proc. kobiet i 71 proc. mężczyzn) zgadza się ze stwierdzeniem, że należy zachęcać mężczyzn do współdzielenia opieki z matką dziecka.

Na poziomie praktyki okazuje się jednak, że Polacy są dużo bardziej tradycyjni, niż deklarują. Wciąż obserwujemy tradycyjny podział ról – mężczyźni zajmują się głównie zarabianiem na rodzinę (87 proc.), kobiety nie tylko pracują (choć rzadziej niż mężczyźni – zawodowo pracuje tylko 55 proc. kobiet), ale też biorą na siebie większość obowiązków domowych, w tym opiekę nad dziećmi (osoba najczęściej zajmująca się dzieckiem – matka 60 proc., ojciec 13 proc.).

Wydaje się, że mężczyznom na polu zawodowym jest łatwiej, dlatego często nie rozumieją walki kobiet na

**KILKA LICZB**

wszystkich wypłacanych zasiłków opiekuńczych w 2021 roku pobrali mężczyźni

**31 proc.**

urlopów rodzicielskich w 2021 roku wykorzystali mężczyźni

**1 proc.**

ojców skorzystało w 2021 roku z urlopu ojcowskiego

**55 proc.**

Źródło: ZUS

rynku pracy ani większego wysiłku, jaki muszą włożyć w to, by osiągnąć to co oni. Mężczyźni pracują, bo muszą, częściej deklarują, że gdyby mogli, zrezygnowaliby z pracy zawodowej. Jednocześnie częściej uważają, że opieka nad dzieckiem to nie jest prawdziwa praca – co czwarty badany mężczyzna zgadza się z tym stwierdzeniem. Kobiety czują, że ich praca jest niedoceniana, obserwują lepszą pozycję mężczyzn zarówno na rynku pracy, jak i w domu, kiedy opiekują się dzieckiem. Dla kobiet praca to satysfakcja, nie chcą z niej zrezygnować.

Jeśli zaś chodzi o udział ojców w opiece nad dziećmi po urodzeniu się dziecka, od kilku lat około 4000 mężczyzn rocznie korzysta z możliwości podziału urlopu rodzicielskiego (w 2021 roku było ich dokładnie 3700 przy liczbie urodzeń 331 tys.). To mniej niż 1 proc. Najwyższy wskaźnik odnotowano w Polsce w 2014 roku – 5200 ojców przy liczbie urodzeń na poziomie 375 tys.

**SYSTEM URLOPÓW PO URODZENIU SIĘ DZIECKA W POLSCE**

Przy ciąży pojedynczej rodzicom w Polsce przysługują następujące urlopy:

- 20 tygodni urlopu macierzyńskiego płatnego 100 proc. (14 tygodni jest obowiązkowych, a 6 tygodni można przekazać ojcu dziecka),
- 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego płatnego 60 proc. (rodzice mogą dowolnie dzielić się tym urlopem między sobą),
- 2 tygodnie urlopu ojcowskiego płatnego 100 proc.,
- 36 miesięcy bezpłatnego urlopu wychowawczego (miesiąc jest nietransferowalny, zarezerwowany dla ojca, pozostałym wymiarem rodzice mogą dzielić się według uznania).

Matka dziecka może złożyć wniosek o przyznanie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego z góry (jest to tzw. wniosek długi albo wniosek „z góry”), wówczas przez cały ten okres otrzymuje 80 proc. wynagrodzenia. Jest to najczęściej stosowany w Polsce scenariusz wykorzystania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Dlaczego ojcowie nie korzystają z urlopów rodzicielskich? Badania przeprowadzone przez agencję IQS wykazały, że kluczową barierą są kwestie finansowe (29 proc.) i obawy związane z utratą pracy i wynagrodzenia. 30 proc. ankietowanych bało się utraty pracy bądź miało poczucie, że wzięcie urlopu przez

mężczyznę będzie niemile widziane w ich miejscu pracy. 21 proc. nie dostało takiej zgody od swojej partnerki.

Fundacja Share the Care przeprowadziła badania syndykatowe w 10 dużych korporacjach na temat równości rodzicielskiej w miejscu pracy. Potwierdziły one obawy mężczyzn odnośnie do zwolnienia i omińnięcia w awansach w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Kobiety pytane o bariery w dzieleniu się ze swoimi partnerami urlopem rodzicielskim wskazują brak możliwości skorzystania z urlopu przez ojca dziecka (kwestie formy zatrudnienia), finanse rodziny, chęć odpoczynku od pracy. Respondentki zapytane o motywy zachęcające je do dzielenia się urlopem wymieniają takie czynniki, jak obalenie stereotypowego postrzegania kobiet, które dzielą się urlopem, jako karierowiczek, lepsza dostępność informacji na temat możliwości i formalności związanych z dzieleniem się urlopem oraz kultura organizacyjna pracodawcy wspierająca równość rodzicielską,

**UNIJNA DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE. TRANSPOZYCJA W POLSCE**

W 2019 roku Parlament Europejski przyjął dyrektywę work-life balance, zgodnie z którą wszystkie kraje członkowskie UE do sierpnia 2022 roku mają obowiązek wprowadzenia między innymi indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy – dwa miesiące muszą mieć charakter nietransferowalny.

Fundacja Share the Care prowadzi szerokie działania rzecznicze na rzecz efektywnego wdrożenia dyrektywy

**13 PROC.***Polaków słyszało o dyrektywie work-life balance***71 PROC.***z nich uważa, że wdrożenie jej w życie to dobry pomysł**Źródło: Badania IQS, 2020 rok*

- zapewnienie pracownikom prawa do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku na opiekę nad dziećmi i krewnymi – osobami zależnymi,
- zapewnienie pracownikom czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem,
- zapewnienie pracownikom posiadającym dzieci do co najmniej ośmiu lat oraz opiekunom prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki.

### MYŚLĄC SYSTEMOWO: SIEDEM DZIAŁAŃ KU BARDZIEJ TROSKLIWEMU ŚWIATU

Pełna partycypacja mężczyzn w pracy opiekuńczej jest częścią koniecznej i pilnie potrzebnej rewolucji, która umieści opiekę w centrum zainteresowania ekonomii, społeczeństw i codziennej egzystencji. Siedem zalecanych działań, które mają umożliwić osiągnięcie tych celów, opiera się na niezwykle ważnej pracy setek feministek, organizacji kobiecych i ich sojuszników oraz organizacji sprawiedliwości społecznej, które stworzyły jasne plany działania na rzecz bardziej opiekuńczego, sprawiedliwego, przyjaznego środowiska i życia oraz sprawiedliwego ekonomicznie świata po pandemii COVID-19.

**DZIAŁANIE 1: Wdrożenie na poziomie krajowym regulacji i kampanii dotyczących opieki, które zwrócą uwagę na obecny stan rzeczy, zredukują i podzielią pracę opiekuńczą równo między mężczyzn a kobiety**

Jakie konkretne elementy powinny znaleźć się w krajowych planach opieki? Każdy kraj ma inne realia, ale przedstawiamy najważniejsze aspekty, którymi powinny zająć się rządy, w tym zapisy o urlopach rodzicielskich opisane w Działaniu 2:

- wspieranie i zachęcanie ojców i opiekunów płci męskiej do aktywnego zaangażowania w dzielenie opieki za pomocą uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej i publicznych kampanii dążących do zmiany norm,
- wyznaczanie krajowych celów i daty, do której zostanie osiągnięta pełna równość w kwestii udziału mężczyzn w bezpłatnej pracy opiekuńczej,
- finansowanie lub dotowanie powszechnej opieki nad dziećmi realizowanej w domu, przez lokalną społeczność lub instytucje zajmujące się opieką,
- tworzenie i koordynowanie istniejących usług oraz programów np. opieki nad dziećmi z sektorem edukacji, rozwojem społecznym lub programami wspierającymi rodzinę,
- uwzględnianie bezpłatnej pracy opiekuńczej w funduszach i zasiłkach, które dotychczas brały pod uwagę jedynie płatną pracę (np. fundusze emerytalne),
- wypłacanie osobom zajmującym się opieką nad dziećmi, seniorami, osobami z niepełnosprawnościami lub chorymi wynagrodzenia odzwierciedlającego znaczenie i rolę opieki,
- zapewnianie odpowiednich szkoleń i zachęcanie mężczyzn do podejmowania pracy w charakterze opiekunów,

- zdefiniowanie opieki w taki sposób, aby odnosiła się również do nietradycyjnych rodzin, takich jak rodziny z wyboru, ciotki, wujowie, kuzyni i bliscy przyjaciele, ze szczególnym uwzględnieniem osób LGBTQIA+, samotnych rodziców i historycznie wykluczanych społeczności.

### DZIAŁANIE 2: Zapewnienie równego, pełnopłatnego urlopu rodzicielskiego dla wszystkich rodziców jako polityka krajowa

Urlop rodzicielski wraz z innymi zmianami z zakresu polityki społecznej mogą odmienić wzorce opieki oparte na płci, wspierając rodziców w dążeniach do równości w opiece. Aby tak się stało, rządy i pracodawcy muszą sprawić, by urlop rodzicielski:

- był dostępny dla wszystkich rodziców w miejscu pracy, niezależnie od wymiaru etatu, oraz dla osób pracujących nieformalnie lub wykonujących krótkoterminowe zlecenia – przez wsparcie dochodów i programy wsparcia socjalnego,
- był pełnopłatny na poziomie zarobków osoby biorącej urlop – aby zachęcić ojców często zarabiających więcej niż partnerki,
- był gwarantowany przez krajową legislację,
- gwarantował powrót do pracy bez ryzyka zwolnienia,
- był dostępny dla ojców niezależnie od urlopu dla matek, nigdy kosztem dni należnych kobietom,
- trwał przynajmniej 16 tygodni,

**KILKA LICZB**

szacowana roczna wartość bezpłatnej pracy opiekuńczej i domowej

**10,8**  
BILIONA  
DOLARÓW

liczba krajów zapewniających płatny urlop rodzicielski dla:

- matek (stan na 2020 rok)
- ojców (stan na 2014 rok)

**115**  
**71**

**DZIAŁANIE 3: Projektowanie i rozbudowywanie programów ochrony socjalnej, by redystrybuować opiekę równo między mężczyzn a kobiety, zachowując specjalny wzgląd na potrzeby i prawa tych drugich**

Programy ochrony socjalnej muszą koncentrować się na opiece, w tym na konkretnych rozwiązaniach promujących bezpłatną opiekuńczą pracę mężczyzn, takich jak kampanie i uwzględnienie wskaźników dotyczących zaangażowania mężczyzn w domu, tak jak to czynią Filipiny w programie Pantawid Pamilyang Pilipino (4Ps). Aby tak się stało, programy ochrony socjalnej powinny:

- integrować poszczególne elementy opieki społecznej (tzn. wypłaty świadczeń, dofinansowania i polityki ds. urlopów), aby łącznie działały na rzecz usprawnienia opieki i dzielenia jej bardziej sprawiedliwie,
- usunąć warunki, po spełnieniu których wypłacane są świadczenia, ponieważ stanowią one dodatkowe obciążenie dla kobiet,
- rozszerzyć grupę docelową uprawnioną do zasiłków i innych form opieki społecznej, by uwzględnić opiekunów wykonujących płatną i bezpłatną pracę opiekuńczą,
- wprowadzić „pryzmat opieki” w systemach opieki społecznej i zapewnić rozwiązania odpowiadające na potrzeby związane z opieką nad dziećmi, w tym kupony i zasiłki pieniężne na zewnętrzną opiekę,
- prowadzić kampanie i inne działania edukacyjne służące zmianie norm płciowych i promocji udziału mężczyzn w świadczeniu bezpłatnej opieki –

na przykład programy związane z zasiłkami mogą zawierać elementy dążące do zmiany dyskryminacyjnych norm społecznych i płciowych oraz promujące postępową męskość,

- uwzględniać głosy wszystkich beneficjentów w proponowanych strategiach, aby opieka była sprawiedliwiej podzielona,
- uznać równość w podziale obowiązków opiekuńczych w gospodarstwie domowym za wskaźnik sukcesu programów ochrony socjalnej.

**DZIAŁANIE 4: Transformacja instytucji ochrony zdrowia, tak aby promowały zaangażowanie się ojców od okresu prenatalnego po narodziny i dzieciństwo swoich potomków oraz zaangażowanie w opiekę**

Chociaż w większości krajów mężczyźni rzadziej korzystają z podstawowej opieki zdrowotnej, wchodzą w interakcje w sektorze zdrowia, gdy ich partnerki są w ciąży. Szpitale i kliniki są w związku z tym podstawowymi miejscami, gdzie mogą oni doznać pozytywnych doświadczeń związanych z opieką. Niestety nie wszystkie sektory ochrony zdrowia są przyjazne dla mężczyzn i ojców. Aby to się zmieniło, potrzebne są następujące działania:

- rządy i ministerstwa zdrowia powinny sprawić, aby mężczyźni byli włączeni w opiekę okołoporodową i by pozytywne nastawienie do opieki w wykonaniu mężczyzn stało się zinstytucjonalizowane,
- rządy i ministerstwa zdrowia powinny tworzyć międzywydziałowe strategie wspierające

zaangażowanie mężczyzn w opiekę i zachęcać służby (np. instytucje opieki przedporodowej, ośrodki pomocy dzieciom, placówki edukacyjne, ośrodki zdrowia) do aktywnej i rutynowej interakcji z ojcami,

- służba zdrowia powinna usuwać bariery dla zaangażowania mężczyzn (np. ograniczone godziny otwarcia) i angażować ich wokół tematów zdrowia fizycznego i psychicznego w sposób wrażliwy na płęć,
- instytucje służby zdrowia powinny szkolić i uwrażliwiać swój personel na kwestie związane z różnorodnością mężczyzn i rodziców płci męskiej, w tym rodziców homoseksualnych, biseksualnych, transpłciowych oraz queer, a także tych z grup doświadczających systemowej marginalizacji w zakresie opieki zdrowotnej,
- instytucje służby zdrowia powinny opracować procedury reagowania na przypadki przemocy mężczyzn wobec ich partnerek.

**DZIAŁANIE 5: Promowanie opieki świadczonej przez mężczyzn w szkołach, mediach i innych kluczowych instytucjach, które kreują lub wzmacniają normy społeczne**

Wiele badań wskazuje, że chłopcy uczą się troskliwości i wrażliwości, obserwując mężczyzn ze swojego najbliższego otoczenia podczas wykonywania pracy opiekuńczej, a także wykonując ją samemu. Badania wskazują również, że sposób, w jaki w danym środowisku postrzegane są normy odnoszące się

do opieki, wpływa zarówno na mężczyzn, jak i na kobiety. Z tego względu wysiłki powinny być skoncentrowane na zmianie szeroko rozpowszechnionej normy społecznej uważającej troskę i pracę opiekuńczą za atrybut i obowiązek kobiet przez następujące działania:

- rządy, pracodawcy, związki zawodowe, instytucje edukacyjne, społeczeństwo obywatelskie i media powinny promować kulturą zmianę w kierunku docenienia opieki,
- należy prowadzić i ewaluować kampanie promujące wspólną odpowiedzialność za opiekę, zwłaszcza w przestrzeniach, gdzie powstają wzorce męskości, takie jak media społecznościowe, platformy gamingowe, szkoły i miejsca pracy,
- szkoły i ośrodki opieki nad dziećmi powinny czerpać z doświadczeń programów takich jak Roots of Empathy (Korzenie empatii) i opartych na badaniach programach nauczania zdrowej męskości, by zintegrować opiekę i pracę opiekuńczą jako część holistycznej edukacji młodych ludzi, zwłaszcza chłopców i młodych mężczyzn,
- programy dla rodziców, zwłaszcza te skoncentrowane na ojcach i opiekunach-mężczyznach, powinny podkreślać znaczenie opieki i troski jako kluczowej umiejętności,
- media powinny tworzyć kontent, który uwzględni różnorodność, ukazuje mężczyzn i chłopców jako troskliwych opiekunów i pokazuje empatię jako pozytywną męską emocję.

#### **DZIAŁANIE 6: Zmiana warunków, kultury i polityki w miejscach pracy, tak aby wspierać świadczenie opieki przez pracowników i umocowanie tych zmian w legislacji na poziomie krajowym**

Rządy i pracodawcy muszą działać razem, aby zbudować świat, w którym troska będzie uważana za kluczową wartość w systemach ekonomicznych. Może to sprawić, że kobiety nie będą odchodzić z pracy ze względu na nadmiar obowiązków w domu, pomóc w promowaniu bardziej sprawiedliwego podziału bezpłatnej opieki i obowiązków domowych między kobiety a mężczyzn oraz wzmacniać równość w domu i miejscu pracy. Oprócz ważnych działań na rzecz równości prowadzonych głównie przez organizacje kobiece potrzeba konkretnego zaangażowania mężczyzn jako sojuszników, aby:

- domagać się od rządów, by przyjęły minimalne standardy godnej pracy rekomendowane przez Międzynarodową Organizację Pracy,
- pracować razem z organizacjami feministycznymi i wymagać od pracodawców kultury pracy ceniącej opiekę i wspierającej pracowników, a także cechującej się praktykami i politykami, takimi jak elastyczna organizacja pracy, praca zdalna, gdzie to tylko możliwe, urlopy ze względów rodzinnych, w tym na opiekę nad starszymi lub chorymi krewnymi, niemowlętami i dziećmi,
- ustanowić częścią krajowego ustawodawstwa elastyczne urlopy, pracę w niepełnym wymiarze godzin i pracę zdalną, a także inne działania mające na celu wspieranie potrzeb pracowników w zakresie opieki,

- domagać się, by mężczyźni, zwłaszcza ci na wyższych stanowiskach, dawali przykład przez dzielenie opieki po równo ze swoimi partnerkami i lobbowali za miejscem pracy bardziej temu przyjaznym,
- domagać się, by firmy i przedsiębiorcy głośno mówili w mediach o regulacjach i kulturze organizacyjnej wspierającej opiekę, w tym o sytuacjach, gdy wysokiej rangi liderzy traktują urlop rodzicielski lub pracę opiekuńczą priorytetowo we własnym życiu prywatnym.

#### **DZIAŁANIE 7: Dopilnowanie, aby liderzy polityczni czuli się odpowiedzialni za wspieranie polityki dotyczącej opieki, oraz lobbowanie za równością kobiet w przywództwie politycznym.**

Równość i różnorodność w przywództwie mają kluczowe znaczenie dla realizacji tych celów. W tym programie brakuje jednak zachęcania polityków płci męskiej, aby mówili jednym głosem z feministycznymi decydentkami i aktywistkami przez następujące działania:

- politycy płci męskiej muszą robić więcej, aby pokazać poparcie dla pracy opiekuńczej, głosząc za przekrojowym, feministycznym programem opieki,
- organizacje społeczeństwa obywatelskiego powinny rozliczać polityczki i polityków z tego, jak głoszą w sprawach dotyczących opieki,
- mężczyźni na wysokich stanowiskach w rządzie, biznesie, związkach zawodowych, organizacjach pozarządowych i innych powinni proaktywnie

wspierać działania na rzecz równości płci i zachęcać innych mężczyzn do tego samego,

- politycy i decydenci płci męskiej powinni dawać dobry przykład mężczyznom w organizacjach, zgodnie współpracując i wspierając swoje koleżanki w kwestiach związanych z płcią,
- polityczni przywódcy płci męskiej powinni dawać przykład równości, biorąc urlop rodzicielski i aktywnie demonstrując wagę opieki i równości płci w życiu rodzinnym.

Opieka sprawowana przez poszczególnych mężczyzn zmienia ich, ich rodziny i społeczności. Kiedy jest sprawowana przez miliony mężczyzn, zmienia społeczeństwa. Gdy jest przejęta przez instytucje państwowe, zmienia struktury władzy – nie sama w sobie, ale jako część wciąż niespełnionej rewolucji równości płci prowadzonej przez feministyczne aktywistki, przywódczyni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego na całym świecie.

Wielu przywódców apeluje o lepszą odbudowę świata po pandemii. „Lepszy” musi oznaczać, że w końcu osiągniemy cel równości płci, w tym równość w pracy opiekuńczej. Musimy wykorzystać to jako jedyną w swoim rodzaju szansę, by zbudować bardziej troskliwy i zrównoważony świat.



