



2017

PAPPOR I VÄRLDEN

17

DAGS FÖR HANDLING

MenCare

PAPPOR I VÄRLDEN: DAGS FÖR HANDLING

En rapport från MenCare Advocacy

Läs rapporten på: sowf.men-care.org

OM MENCARE: MenCare är ett globalt initiativ för att öka mäns och pojkars delaktighet i en jämställd och våldsfri omsorg. De organisationer som medverkar i MenCare genomför aktiviteter i drygt 40 länder, bland annat opinionsbildning, forskning och program för att engagera män i bra föräldraskap, jämställd omsorg, våldsförebyggande insatser och barn- och mödrahälsovård. Kampanjen samordnas av Promundo och Sonke Gender Justice, med Rädda Barnen och MenEngage Alliance som medlemmar av styrkommittén. Mer information om initiativet och de medverkande finns på MenCare: men-care.org.

De åsikter som uttrycks i rapporten är författarnas egna och speglar inte nödvändigtvis de medverkande organisationernas officiella uppfattning.

OM PAPPOR I VÄRLDEN: *Pappor i världen: Dags för handling* är en uppföljning av rapporten *State of the World's Fathers* från 2015. Den har utarbetats av Promundo på uppdrag av MenCare, och ansluter sig till en växande samling rapporter om mäns roll i omsorgsarbetet som har fokus på olika länder och regioner i världen. *State of the World's Fathers* från 2015 på flera språk (ej svenska) och rapporter i samma serie med fokus på enskilda regioner eller länder finns på: sowf.men-care.org

LÄMPLIG KÄLLHÄNVISNING: Heilman B, Levtoev R, van der Gaag N, Hassink A och Barker G (2017). *Pappor i världen: Dags för handling*. Washington, DC: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children och MenEngage Alliance.

© Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children, och MenEngage Alliance, 2017.

MenCare

PAPPOR I VÄRLDEN
DAGS FÖR HANDLING

2017



FÖRORD



**Gudlaugur Thor
Thordarsson**
Islands utrikesminister

Det finns ingenting som kan förbereda en på det första mötet med ens barn. Man överväldigas av känslan av ansvar för barnets lycka och välgång och blir fast besluten att göra sitt allra yttersta i den nya rollen. Ganska snart blir man medveten om hur ens egna föräldrar påverkat en på både gott och ont – sakerna de gjorde rätt som man vill ta efter och misstagen som man vill undvika.

På Island antog vi en ny lag om pappaledighet år 2000 med tre lagstadgade pappamånader (lika många månader är vikta för mamman och de resterande tre månaderna får föräldrarna dela på). Syftet med reformen var att slå ett brett slag för ökad jämställdhet på Island.

De nya bestämmelserna bidrar på flera sätt till rättvisare förutsättningar både i hemmet och på arbetsplatsen, bland annat genom att hindra att kvinnor straffas för den tid de är föräldralediga och genom att få män att ta större ansvar för barnen i hemmet.

Effekterna har varit överväldigande. Normer och beteenden har påverkats på betydande sätt så att män fått möjlighet och uppmuntrats att vara fullt delaktiga i sina barns liv. Och de positiva effekterna märks inte bara när barnen är små utan också när de blir äldre.

Det har blivit allt tydligare att alla tjänar på att pappor har goda relationer med sina barn: dels kvinnor och barn, dels männen själva som blir gladare och friskare som engagerade föräldrar.

Pappor som tar en större andel av hem- och omsorgsarbetet bidrar till ökad jämställdhet genom sitt agerande. Det är det som är temat för Pappor i världen: Dags för handling: hur jämställdhet

ska kunna uppnås genom konkreta, genomförbara steg.

Män i tidigare generationer kunde inte gå runt med barnvagn – det var inte ”manligt” nog. Det var samma män som under uppväxten fick lära sig att inte gråta, att vara starka och ”ta det som en man”. Men vi kan inte leva våra liv enligt någon på förhand given mall för hur manlighet ska se ut.

Sociala normer och uppfattningar om hur en man ska vara påverkar pojkar och män genom hela livet: Män är mindre benägna än kvinnor att uppsöka läkare, mindre benägna att tala om sina känslor och mer benägna att begå självmord.

Vissa föreställningar om manlighet är rent farliga och får män att använda våld mot varandra, mot kvinnor och mot barn. Uppskattningsvis drabbas var tredje kvinna i världen av fysiskt eller sexuellt våld under sin livstid. Oftast är förövaren en man och i majoriteten av fallen är det en man som kvinnan har en nära relation med.

Det är några av skälen till att vi i Islands regering har utvecklat ”barberarkonceptet”: en serie evenemang som syftar till att få beslutsfattare och ledare att fundera över sin makt, sina privilegier och sin roll i jämställdhetsarbetet på ett personligt plan. Av samma skäl stödjer vi HeforShe, UN Womens internationella kampanj för att skapa en stark och tydlig rörelse för jämställdhet. Sist men inte minst är det också därför vi som land har tagit jämställdheten på största allvar i vår politik och praktik.

Det är därför forskning som den här rapporten är så viktig. Den visar genom konkreta belägg vad vi på Island och i många andra länder redan vet: att pappor som får möjlighet och stöd kan bidra väsentligt både till sina barns liv och till en mer jämställd värld.

ARBETSGRUPP

RAPPORTENS FÖRFATTARE

Rapporten har skrivits av Brian Heilman (Promundo), Ruti Levtoff (Promundo), Nikki van der Gaag (Oxfam GB), Alexa Hassink (Promundo) och Gary Barker (Promundo), med viss medverkan av Wessel van den Berg (Sonke Gender Justice).

MENCARES STYRKOMMITTÉ

Den här rapporten har förbättrats väsentligt genom tankeväckande återkoppling och kommentarer från medlemmar av MenCares styrkommitté:

- Tomas Agnemo (Rädda Barnen Sverige)
- Joni van de Sand (MenEngage Global Alliance)
- Wessel van den Berg (Sonke Gender Justice)

PRODUKTION, SAMORDNING OCH SPRIDNING

Arbetet med rapporten har samordnats av Nina Ford, Annaick Miller och Alexa Hassink på Promundo, med hjälp av Michelle Gaspari.

Redaktör: Katherine Lewis

Design och layout: Blossoming.it

Svensk översättning: LanguageWire AB Stockholm

Svensk produktion: MÄN



Den svenska produktionen av denna rapport har skett med stöd från Sida genom Forum Syd. Sida och Forum Syd har ej deltagit i produktionen och innehållet är utgivarens.

De åsikter som uttrycks i rapporten är författarnas egna och speglar inte nödvändigtvis de medverkande organisationernas officiella uppfattning.

TACK

Författarna vill tacka följande personer för deras bidrag till rapportens innehåll:

- Priya Alvarez, PLENT – International Platform for Equal, Non-Transferable and Fully Paid Parental Leave
- Laxman Belbase, MenEngage Global Alliance
- Valerie Bichelmeir, Make Mothers Matter
- Debbie Budlender
- Adrienne Burgess, Fatherhood Institute
- Diane Elson, University of Essex
- Catherine Githae, MenEngage Kenya Network
- Margaret Greene, GreeneWorks
- Shruthi Jayaram, Dalberg Global Development Advisors
- Harald Kedde, Rutgers
- Jeroen Lorient, Rutgers
- Peter Moss, University College London
- Zahrah Nesbitt-Ahmed, Institute of Development Studies
- Maria Pazos, PLENT – International Platform for Equal, Non-Transferable and Fully Paid Parental Leave
- Rachel Ploem, Rutgers
- Markus Theunert, manner.ch/masculinities.ch
- Vidar Vetterfalk, MÄN (Män för Jämställdhet)

Pappor i världen: Dags för handling har utarbetats med generöst stöd från Bernard van Leer Foundation, Oak Foundation och Islands ständiga representation vid Förenta nationerna.

Ett särskilt tack, slutligen, till MenCares och MenEngages alla partnerorganisationer världen över, vars oförtröttliga arbete har varit en viktig förutsättning för den här rapporten.

Följande publikationer har varit centrala i arbetet med den här rapporten:

Alexa Hassink, Gary Barker och Ruti Levtoy för MenCare (2016). *The MenCare Parental Leave Platform: 10 Ways to Leave Gender Inequality Behind and Give Our Children the Care They Need.*

Ruti Levtoy för Promundo (2016). *Background Paper for the UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment.*

Nikki van der Gaag och medarbetare från Promundo (opubl.). *The MenCare Unpaid Care Platform: Eight Steps Toward Achieving Equality Between Women and Men in Unpaid Care.*

INNEHÅLL

| | |
|---|-----------|
| SAMMANFATTNING | 12 |
| KAPITEL 1: | 16 |
| Därför behövs en jämställd fördelning av hem- och omsorgsarbetet | |
| PRIORITERADE HANDLINGSOMRÅDEN | 28 |
| POLICYFOKUS: | 31 |
| Fattigdomsminskning och subventionerad barnomsorg | |
| KAPITEL 2: | 34 |
| Så kan vi uppmuntra en jämställd omsorg | |
| PRIORITERADE HANDLINGSOMRÅDEN | 41 |
| POLICYFOKUS: | 47 |
| Pappainkluderande föräldrautbildning | |
| KAPITEL 3: | 50 |
| Behovet av lika lång betald föräldraledighet som inte kan överlåtas | |
| PRIORITERADE HANDLINGSOMRÅDEN | 60 |
| SLUTSATSER | 62 |
| HANDLINGSPLAN | 63 |
| LITTERATUR | 64 |

TABELLER OCH FIGURER

TABELLER

| | |
|--|----|
| Tabell 1: Uppgifter och yrken som är förbjudna för kvinnor | 38 |
| Tabell 2: Föräldraledighet och pappaledighet i de 12 OECD-länder som har lägst arbetslöshet och de 15 OECD-länder som har högst konkurrenskraft | 54 |

FIGURER

| | |
|--|----|
| Figur 1: Obetalt arbete som utförs av kvinnor | 19 |
| Figur 2: Kvinnors obetalda arbetstid i förhållande till mäns | 19 |
| Figur 3: Arbetade timmar per dag för kvinnor och män | 20 |
| Figur 4: Kvinnors obetalda arbetstid i förhållande till mäns, efter nationalinkomst | 21 |
| Figur 5: Ekonomiska bidrag till barnfamiljer, efter nationalinkomst | 32 |
| Figur 6: Andel kvinnor som förvärvsarbetar, med och utan offentligt stöd till barnomsorg | 33 |
| Figur 7: Kvinnors obetalda arbetstid i förhållande till mäns, efter längden på betald mamma- och pappaledighet i landet | 53 |
| Figur 8: Former av föräldraledighet i världen | 55 |
| Figur 9: Vem betalar för mammaledigheten? | 58 |

FÖRKORTNINGAR

| | |
|----------------|--|
| BNP | Bruttonationalprodukt |
| CSW | Commission on the Status of Women |
| DAWN | Development Alternatives with Women for a New Era |
| GEMS | Gender Equity Movement in Schools |
| HHSA | Household Satellite Account |
| NGO | Icke-statliga organisationer |
| ICRW | International Center for Research on Women |
| ILO | Internationella arbetsorganisationen |
| IMAGES | International Men and Gender Equality Survey |
| MINT | Matematik, ingenjörskap, naturvetenskap och teknik |
| OECD | Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling |
| RWAMREC | Rwanda Men's Resource Center |
| UNDP | FN:s utvecklingsprogram (United Nations Development Programme) |

SAMMANFATTNING

Obetalt hem- och omsorgsarbete är centralt i varje diskussion om pappors roll i världen och har en avgörande betydelse för klyftan mellan könen. Men trots all uppmärksamhet som ägnas åt frågan finns det inget land i världen där män utför lika mycket obetalt hem- och omsorgsarbete som kvinnor.

Den utveckling som skett sedan den första *State of the World's Fathers*-rapporten publicerades 2015 visar samtidigt att det finns gott om exempel från länder runt om i världen på att förändring är möjlig. Många män vill vara mer delaktiga i sina barns liv. Även i länder där män är begränsat delaktiga i hem- och omsorgsarbetet ansåg minst hälften av männen i en färsk studie att de tillbringar för lite tid med sina barn på grund av arbetet.¹ I en amerikansk studie uppgav 46 procent av papporna att de inte tillbringade tillräckligt med tid tillsammans med sina barn, medan motsvarande siffra för mammorna i studien var 23 procent.² Uppgifter i *State of America's Fathers* visade också nyligen att majoriteten av alla män och kvinnor, oavsett ålder, tog avstånd från den föråldrade uppfattningen att "det bästa är att män arbetar och kvinnor sköter hem och barn".³

Den här rapporten bekräftar att förändringar sker, både på individnivå och på det politiska planet. Även om viktiga hinder kvarstår bekräftar forskning, erfarenhet och insikt att det går att åstadkomma radikala förändringar i fördelningen av det obetalda omsorgsarbetet på global nivå. Sociala normer, politik och praktiker kan förändras så att män och pojkar uppmuntras att göra mer av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Forskare som intervjuat dussintals män från olika delar av världen i kvinnodominerade omsorgsroller fann att männen i studien hade ändrat inställning och tagit en ny roll hemma eller i arbetet på grund av oväntade omständigheter – situationer som gjort att det enda alternativet var att pröva ett helt annat sätt att leva.⁴ Dessa män tog sig an enorma utmaningar som förändrade dem i oväntad och mer jämställd riktning.

Deras konkreta erfarenheter visar att män och pojkar kan påverkas att göra sin andel av hem- och omsorgsarbetet – och deras berättelser är självupplevda och ingen idealiserad beskrivning av en ouppnåelig värld. *Pappor i världen 2017* är därför en uppmaning till alla föräldrar och andra omsorgspersoner, samhällen i alla storlekar och länder på alla inkomstnivåer att gå samma väg.

Följande prioriterade handlingsområden lyfts fram i *Pappor i världen 2017*:

- **Alla människor, oavsett kön, måste uppmanas att se sig själva både som omsorgspersoner och som försörjare – och de måste få stöd i båda dessa roller.** Att uppnå en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet handlar inte endast om att förmå enskilda män att ta ett större ansvar, även om det är en viktig aspekt. Den ojämna fördelningen av hem- och omsorgsarbetet har sina rötter i historien och i hur pojkar och flickor uppfostras, och den upprätthålls på systemnivå. Vilka som utför hem- och omsorgsarbetet, och huruvida män och pojkar gör sin andel, avgörs av flera faktorer i samverkan. Tre faktorer utgör särskilda hinder för en mer jämställd fördelning av omsorgsarbetet: (1) *Sociala normer* och socialiseringen in i könsroller som befäster uppfattningen att omsorg är "kvinnogöra". (2) *Ekonomiska faktorer och faktorer på arbetsplatsen* som påverkar hushållens beslut och upprätthåller en traditionell arbetsfördelning i hemmet och i arbetslivet. (3) *Lagar och politik* som befäster uppfattningen att omsorg är "kvinnogöra".
- **Betald ledighet som delas lika mellan mamman och pappan (eller i någon annan vårdnadskonstellation) är väsentligt för att uppnå en jämställd fördelning av omsorgsarbetet.** Den viktigaste rekommendation för att uppnå målet om jämställd omsorg som ges i den här rapporten är att offentliga myndigheter (och i annat fall arbetsgivare, företag och andra aktörer i den privata sektorn) ska erbjuda alla mammor och pappor betald individuell föräldraledighet med anställningsskydd. Alla omsorgspersoner, oavsett kön, bör garanteras rätt till lika lång betald individuell föräldraledighet med tillräcklig ersättning. Lösningar som inte uppfyller dessa kriterier förstärker klyftan mellan könen, gör att sysselsättningen bland kvinnor förblir lägre, hämmar

kvinnors karriärutveckling och minskar mäns möjligheter att vara hemma med sina barn. Lika föräldraledighet som är betald och inte kan överlåtas är en av få politiska åtgärder som har visat sig kunna påverka synen på mäns omsorgsroll och främja jämställdhet, i synnerhet om den införs inom ramen för en bredare satsning på att minska och omfördela omsorgsarbetet.

- **Målet om en helt jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är svårare att uppnå för hushåll som har det extremt dåligt ställt eller inte har tillgång till nödvändigt inkomststöd och subventionerad barnomsorg.** Tillgång till god barn- och anhörigomsorg är grundläggande. Strävan mot ökad jämställdhet på omsorgsområdet är direkt kopplad till arbetet för rättvisa löner, bättre arbetsförhållanden, utbildning på arbetsplatsen, anständigt arbete och andra effektiva fattigdomsbekämpande insatser, som oftast genomförs i statlig regi. Ekonomisk rättvisa och jämlikhet är fundamentet för ett högfungerande samhälle och en nödvändig förutsättning för den jämställda omsorg som efterlyses i den här rapporten. Samtidigt kan även välmentade strategier för fattigdomsbekämpning, som olika typer av bidrag, befästa synen på omsorg som i grunden en kvinnouppgift om bidragen bara ges till ensamstående mödrar, eller bara till mödrar. Färska undersökningar har visat att bidrag kan komma barnen lika mycket till godo oavsett vilket kön den mottagande föräldern har.
- **Ändamålsenlig föräldrautbildning som inkluderar män kan bidra till flera viktiga mål.** Ny forskning visar att när män deltar i föräldrautbildningar minskar förekomsten av våld, samtidigt som pappornas engagemang i föräldraskapet ökar och jämställdheten i familjen förbättras.⁵ Men även om föräldrautbildningar som riktar sig till eller inkluderar pappor har visat sig vara effektiva, har programmen mycket begränsad räckvidd. Det är dags att tänka större och ta steget bortom enstaka insatser som når några hundra eller några tusen pappor åt gången. Barns och familjers hälsa och välbefinnande kräver ett brett stöd till familjer som bygger på bästa praxis, bland annat föräldrautbildning där papporna görs delaktiga. Möjligheter att nå ut till pappor och göra dem delaktiga finns även utanför vården, exempelvis i samband med läs- och skrivutbildning för vuxna, hembesök hos nyförlösta mammor och mottagandet av flyktingar och invandrare.

Framför allt är det dags för handling. Det är dags att tänka större, sätta upp ambitiösa mål och ta steget från ord till handling. Pappor i världen: Dags för handling är en uppmaning till alla länder att anta målet att män och pojkar ska utföra hälften av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, och en uppmaning till det internationella samfundet att anta samma mål på global nivå. I decennier har internationella organisationer och kommittéer, kvinnorrättsförespråkare och kvinnor själva påtalat de skadliga effekterna av snedfördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Om utvecklingen i världen fortsätter i samma takt som nu bedömer man att det kommer att ta 75 år att uppnå en jämställd fördelning. Det är alldeles för lång tid. Därför är det dags för handling.

Handlingsplan

- ÅTGÄRD 1.1:** *Ta fram mål, strategier och indikatorer på internationell nivå samt avsätta budgetmedel för att uppnå en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.*
- ÅTGÄRD 1.2:** *Systematiskt mäta mäns och kvinnors tidsanvändning, inklusive tiden som ägnas åt obetalt hem- och omsorgsarbete.*
- ÅTGÄRD 1.3:** *På nationell nivå skapa och genomföra breda handlingsplaner för att främja en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.*
- ÅTGÄRD 1.4:** *Genomföra dessa strategier och handlingsplaner inom ramen för offentliga system och institutioner (till exempel i vården) som kan verka för och möjliggöra en jämställd fördelning av omsorgsarbetet.*
- ÅTGÄRD 2.1:** *Lära alla barn att från tidig ålder se värdet av hem- och omsorgsarbetet och förstå att alla har ansvar för det, oavsett kön.*
- ÅTGÄRD 2.2:** *Erbjuda utbildning för att hjälpa pappor att se och ifrågasätta traditionella synsätt, lära sig om jämställt föräldraskap och utveckla de färdigheter som behövs i det obetalda hem- och omsorgsarbetet.*
- ÅTGÄRD 2.3:** *Rekrytera fler män till omsorgsyrken och andra yrken inom hälsa, undervisning, administration och läs- och skrivutveckling.*
- ÅTGÄRD 2.4:** *Utbilda personal i vården och andra samhällsinrättningar i att behandla män som lika goda föräldrar som kvinnor.*
- ÅTGÄRD 2.5:** *Använda bidrag och sociala trygghetslösningar som verktyg för att få män att ta en större andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.*
- ÅTGÄRD 2.6:** *Politiskt och praktiskt stödja människors obetalda hem- och omsorgsarbete på samma sätt som betalt arbete.*
- ÅTGÄRD 3.1:** *Erbjuda alla föräldrar lika lång betald föräldraledighet som inte kan överlätas.*

KAPITEL ETT



Därför behövs en jämställd fördelning av hem- och omsorgsarbetet

Omsorg och obetalt hem- och omsorgsarbete* är centralt för varje diskussion om pappors roll i världen och har en avgörande betydelse för klyftan mellan könen. Men trots all uppmärksamhet som ägnas åt frågan finns det inget land i världen där män utför lika mycket obetalt hem- och omsorgsarbete som kvinnor.

Det är tydligare än någonsin att en jämn fördelning av omsorgsarbetet är central för att familjer och samhällen ska må bra – och att det är dags att agera. Den första *State of the World's Fathers*-rapporten argumenterade för vikten av ett jämställt föräldraskap och lyfte fram en mängd belegg för fördelarna med att pappor är lika delaktiga. Huvudtemat för rapporten från 2015 var den dåvarande situationen och kunskapsläget i fråga om att göra män delaktiga i en jämställd och våldsfri omsorg om barn och andra nära anhöriga. I årets rapport ligger fokus på de åtgärder som behövs för att komma dit.

*FN:s särskilda rapportör om extrem fattigdom och mänskliga rättigheter har definierat obetalt hem- och omsorgsarbete som: "hushållsarbete, (matlagning, städning, tvätt, att hämta vatten och bränsle) och omsorg om andra (barn, gamla, funktionsnedsatta och vuxna utan funktionsnedsättning) som utförs i hemmet och i närsamhället".

Källa: Sepúlveda, C M (2013). Report of the special rapporteur on extreme poverty and human rights: Unpaid care work and women's human rights. New York: United Nations.

Om Pappor i världen

Den första *State of the World's Fathers*-rapporten, som kom 2015, innehöll en bred internationell genomgång av trender för jämställd omsorg och närliggande aspekter. Där sammanställdes data från källor i olika länder om frågor som exempelvis obetalt arbete, sexuell och reproduktiv hälsa, mödrahälsa, mäns våld mot kvinnor och barns utveckling. Rapporten fick stort medialt genomslag och uppmärksammades även från politiskt håll. Den följdes av en rad nationella

och regionala rapporter om närliggande frågor, till exempel könsroller, omsorg och familjers välbefinnande. Flera av dessa är betydande publikationer med övertygande belägg för behovet av att *prioritera en jämn fördelning av omsorgsarbetet* i målen för global hälsa och utveckling. Sedan dess har många av världens länder förändrat sin politik i riktning mot de här målen, även om tydliga bakslag skett i andra. Några av de förändringar som gjorts utforskas i den här rapporten.

Lägesuppdatering och nya insikter

Globalt sett ägnar kvinnor fortfarande i genomsnitt tre gånger så mycket tid som män åt att ta hand om hem och barn, men variationerna är stora.⁶ Överallt utför kvinnor mer obetalt hem- och omsorgsarbete än män, och även där män bidrar mer än tidigare kvarstår klyftan mellan kvinnors och mäns insatser.⁷

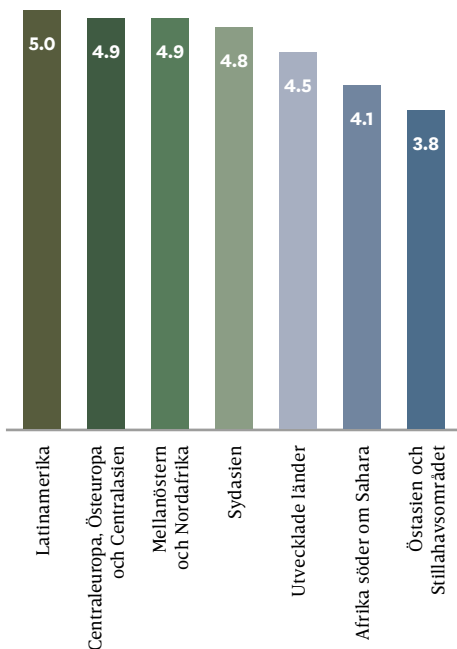
Även om hem- och omsorgsarbetet fortfarande är ojämnt fördelat så finns data, framför allt från höginkomstländer, som visar att skillnaderna minskar när män blir mer delaktiga i omsorgen om barnen. En undersökning av mäns insatser som sträcker sig över nästan 40 år (och omfattar 20 länder) har visat att hem- och omsorgsarbetet bland gifta, yrkesverksamma män i genomsnitt ökat med sex timmar i veckan. Trots det fanns inget land i studien där männens andel av hem- och omsorgsarbetet var högre än 37 procent.⁸

Av figur 1 och 2 framgår att det finns vissa gemensamma drag för olika regioner när det gäller antalet timmar som kvinnor ägnar åt obetalt arbete varje dag, men stora skillnader i fördelningen av det obetalda arbetet mellan könen. Allra störst är snedfördelningen av det obetalda arbetet i Sydasiern, Mellanöstern och Nordafrika. Kvinnor i Sydasiern ägnar till exempel 6,5 gånger så mycket tid som männen åt obetalt arbete.

Figur 1:

Obetalt arbete som utförs av kvinnor

Antal timmar obetalt arbete per dag som utförs av kvinnor i olika delar av världen*

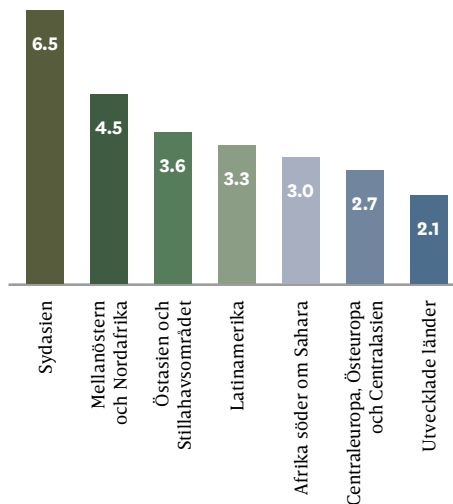


Figur 2:

Kvinnors obetalda arbetstid i förhållande till mäns

Kvinnors obetalda arbetstid per dag i förhållande till mäns, regionvis

(Så här ska uppgifterna tolkas: I exempelvis Sydasien ägnar kvinnor i genomsnitt 6,5 gånger så mycket tid som män åt obetalt arbete)



*Om undersökningsmetoden: De medelvärden som anges för regionerna är inte befolkningsviktade, utan enkla medelvärden för de länder som ingår. Data i studien gäller betalt och obetalt arbete för samtliga män och kvinnor, alltså inte bara de män och kvinnor som deltar i omsorgsarbete (t.ex. inte bara mammor för barnomsorg). Data från UN Women har harmoniserats för respektive land i den mån det är möjligt, men siffrorna på landsnivå är inte helt jämförbara på grund av skillnader i fråga om exempelvis urvalspersonernas ålder och metoder för datainsamling (t.ex. enkätsvar eller tidsdagbok).

Not: 75 länder ingick i studien: Sydasien (3), Mellanöstern och Nordafrika (7), Afrika söder om Sahara (12), Östasien och Stillahavsområdet (5), Latinamerika (13), Centraleuropa, Östeuropa och Centralasien (16) och utvecklade länder (19).

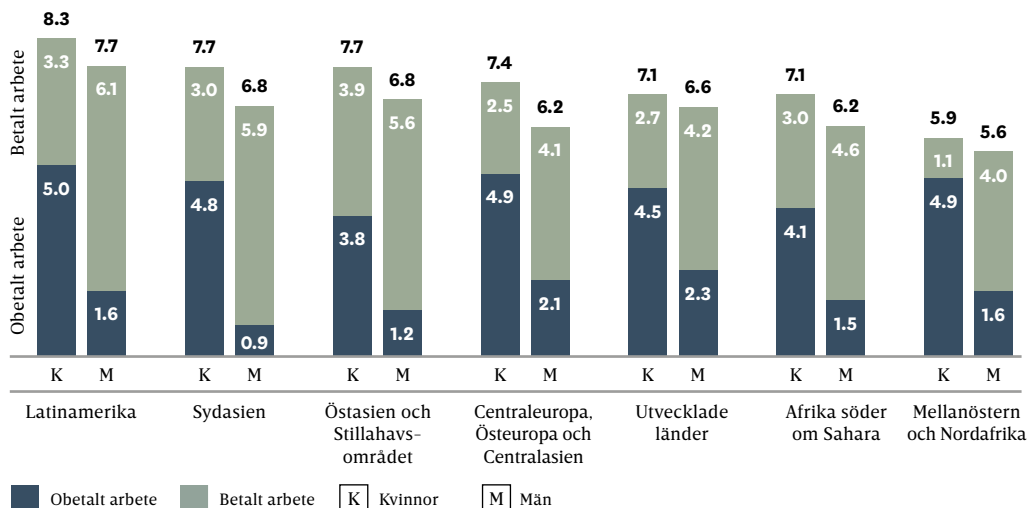
Källa: Dataanalys av Dalberg Global Development Advisors. Datakällor: UN Womens Progress of the world's women 2015-2016; nationella undersökningar 1998-2013.

Kan tiden som män ägnar åt att tjäna pengar åt familjen ses som ett slags omsorgsarbete? Är det så att alla bidrar lika mycket om man också tar hänsyn till betalt arbete, som ger familjen nödvändiga resurser? Figur 3 visar att svaret är nej; om man slår ihop betalt och obetalt arbete arbetar kvinnor mer än män i samtliga regioner. En separat analys av tidsanvändningen i data från 65 länder visar att kvinnor globalt sett i genomsnitt arbetar 45 minuter mer om dagen än män om man räknar in både betalt och obetalt arbete.⁹ Det blir nästan sex veckors extra arbete per år och 5,5 extra arbetsår under en femtioårsperiod.

Figur 3:

Arbetade timmar per dag för kvinnor och män

Den totala arbetstiden per dag, inklusive både betalt och obetalt arbete



Not: 75 länder ingick i studien: Sydasien (3), Mellanöstern och Nordafrika (7), Afrika söder om Sahara (12), Östasien och Stillahavsområdet (5), Latinamerika (13), Centraleuropa, Östeuropa och Centralasien (16) och utvecklade länder (19). Eftersom siffrorna är avrundade är det inte säkert att antalet timmar går jämnt upp om de läggs ihop.

Källa: dataanalys av Dalberg Global Development Advisors. Datakällor: UN Womens Progress of the world's women 2015–2016; nationella undersökningar 1998–2013.

Även om kvinnor och män totalt sett ägnade lika mycket tid åt betalt och obetalt arbete, skulle den ojämna fördelningen av de båda typerna fortfarande vara djupt problematisk. Samhället värdesätter det betalda arbetet, vilket märks både på lönen och den status och respekt arbetet ger. Obetalt arbete värderas däremot lågt, vilket begränsar kvinnors och flickors tillgång till sociala kontakter, lek, engagemang i civilsamhället, utbildning och ekonomiska resurser, däribland socialförsäkring, pension och andra förmåner som är knutna till en anställning.^{10,11}

Kvinnor har fortfarande mycket färre maktpositioner och tjänar mindre än män. Den tid och energi kvinnor lägger på obetalt hem- och omsorgsarbete är ett hinder för dem i deras yrkesarbete och karriär, om än inte den enda faktorn. Internationella arbetsorganisationen (ILO) bedömer att det med nuvarande utveckling kommer att dröja 75 år tills kvinnor och män får lika lön för lika arbete.¹² Att uppnå en jämn könsfördelning inom politik, näringsliv och andra maktsfärer kan ta ännu längre. 75 år är alldeles för lång tid att vänta på jämställdhet, både för familjer, för enskilda och för samhället i stort.

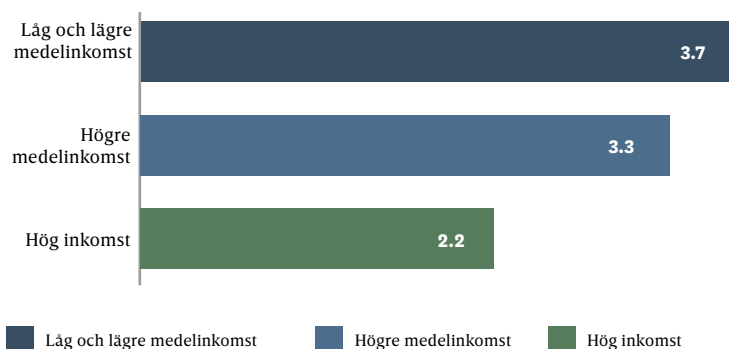
Förutom att de sköter merparten av barnomsorgen tar kvinnor också rollen som anhörigvårdare betydligt oftare än män. En färsk studie från USA visar att döttrar ägnar dubbelt så många timmar som söner åt att vårda sina gamla föräldrar.¹³ En undersökning från södra Afrika visar att mer än två tredjedelar av alla som vårdar personer med hiv och aids är kvinnor.¹⁴ Totalt beräknas kvinnors obetalda arbete i vårdsektorn uppgå till 1,9 procent av BNP i höginkomstländer och 2,9 procent i låginkomstländer enligt en undersökning som nyligen gjorts av 32 länder. I forskningsrapporten konstateras att: "Denna arbetsinsats som kvinnor utför är till största delen osynlig och redovisas inte. Den kan ses som en dold subvention av hälso- och sjukvården som aldrig betalas med vare sig privata eller offentliga medel och som borde värderas."¹⁵

Fattigdom förvärrar snedfördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. I en analys av data från hela världen nyligen framgick att kvinnors andel av det obetalda arbetet är mycket större i låg- och lägre medelinkomstländer än i höginkomstländer (se figur 4). Dessutom är det ofta de fattigaste kvinnorna som ägnar mest tid åt obetalt arbete eller påverkas mest av det.¹⁶

Figur 4:

Kvinnors obetalda arbetstid i förhållande till mäns, efter nationalinkomstnivå

Kvinnors obetalda arbetstid per dag i förhållande till mäns, efter landets ekonomiska ställning (Så här ska uppgifterna tolkas: I exempelvis höginkomstländer ägnar kvinnor i genomsnitt 2,2 gånger så mycket tid som män åt obetalt arbete.)



Not: I sammanställningen ingår 24 låg- och lägre medelinkomstländer, 20 högre medelinkomstländer och 30 höginkomstländer. Indelningen utgår från Världsbankens klassificering av inkomstnivåer.

Källa: dataanalys av Dalberg Global Development Advisors. Datakällor: UN Womens Progress of the world's women 2015–2016; nationella undersökningar 1998–2013.

Förändring är möjlig

Den utveckling som skett sedan den första *State of the World's Fathers*-rapporten publicerades visar samtidigt att det finns gott om exempel från länder runt om i världen på att **förändring är möjlig. Många män vill vara mer delaktiga i sina barns liv.** Även i länder där män är begränsat delaktiga i hem- och omsorgsarbetet, som i Mellanöstern och Nordafrika, säger minst hälften av männen i en färsk studie som omfattar fyra länder att de tillbringar för lite tid med sina barn på grund av arbetet.¹⁷ I en amerikansk studie uppgav 46 procent av papporna att de inte tillbringade tillräckligt med tid tillsammans med sina barn, medan motsvarande siffra för mammorna i studien var 23 procent.¹⁸ Nyligen visade också uppgifter i *State of America's Fathers* att majoriteten av alla män och kvinnor, oavsett ålder, tog avstånd från den föräldrade uppfattningen att "det bästa är att män arbetar och kvinnor sköter hem och barn".¹⁹

Även om viktiga hinder kvarstår bekräftar forskning, erfarenhet och insikt att det går att åstadkomma radikala förändringar i fördelningen av det obetalda omsorgsarbetet på global nivå. Sociala normer, politik och praktiker kan förändras så att män och pojkar uppmuntras att göra mer av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. De två år som gått sedan den första *State of the World's Fathers*-rapporten publicerades har präglats av ett politiskt klimat med en konservativ backlash som hindrat utvecklingen mot ökad jämställdhet och social rättvisa och till och med inneburit tillbakagångar på flera områden.^{20, 21} (I många andra länder runt om i världen är befolkningen redan bara alltför välbekant med sådana politiska krafter.) Dessa politiska strömningar försöker begränsa sexuella och reproduktiva rättigheter och försvaga det offentliga stödet till de mest utsatta grupperna i samhället. Deras frammarsch gör att det är dags att ta steget från ord till handling; nu krävs radikala åtgärder för en omsorgsetik.

Den här rapporten bekräftar att förändringar sker, både på individnivå och på det politiska planet. Forskare som intervjuat dussintals män från olika delar av världen i kvinnodominerade omsorgsroller fann starka belägg för förändringarna på individnivå. Männen i studien hade ändrat inställning och tagit en ny roll hemma eller i arbetet på grund av oväntade omständigheter – situationer som gjort att det enda alternativet var att pröva ett helt annat sätt att leva.²² Dessa män tog sig an enorma utmaningar som förändrade dem i oväntad och mer jämställd riktning. Deras konkreta erfarenheter visar

Internationella arbetsorganisationen
(ILO) bedömer att det med nuvarande
utveckling kommer att dröja

75 ÅR

tills kvinnor och män får
lika lön för lika arbete.

Nästa steg är att sätta upp ambitiösa, mätbara mål: att män och pojkar ska utföra 50 procent av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

att män och pojkar kan påverkas att göra sin andel av hem- och omsorgsarbetet – och deras berättelser är självupplevda och ingen idealiserad beskrivning av en ouppnåelig värld. *Pappor i världen 2017* är därför en uppmaning till alla föräldrar och andra omsorgspersoner, samhällen i alla storlekar och länder på alla inkomstnivåer att gå samma väg.

Målet om en bred omdaning av omsorgsarbetet är inte unikt för den här rapporten. Under de två åren sedan den första *State of the world's fathers*-rapporten kom har frågan om den ojämna fördelningen av obetalt hem- och omsorgsarbete fått stor uppmärksamhet. Ett viktigt exempel är i arbetet med att ta fram Agenda 2030 och de nya globala utvecklingsmålen. (Se "Nya internationella åtaganden".) Dessa internationella åtaganden och deklARATIONER ger hopp, i synnerhet uttalandena från FN:s kvinno-kommission (CSW) som både 2016 och 2017 särskilt efterlyste en jämn fördelning av hem- och omsorgsarbetet. Men även om det här är välkomna milstolpar räcker de inte. I ett tidigt skede av arbetet med Globala målen riktade styrkommittén för Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN) följande kritik mot arbetet:

*"Man hänvisar till kvinnors 'obetalda arbete', men utan att erkänna det orättvisa lass som kvinnor drar för omsorg och välbefinnande (artikel 153). Detta förvärras ytterligare under perioder av ekonomisk och miljömässig kris när kvinnors obetalda arbete fungerar stabiliserande och deras börda ökar. När de bakomliggande strukturella orsakerna till kraftiga svängningar i matpriserna nämns i texten, sätts dessa inte i samband med de risker och bördor som i oproportionerligt stor utsträckning drabbar kvinnor (artikel 116). För en hållbar utveckling måste omsorg och social reproduktion ses som nära förbundet med den produktiva ekonomin och tas med i utformandet av den makroekonomiska politiken."*²³

Nästa steg är att sätta upp ambitiösa, mätbara mål: att män och pojkar ska utföra 50 procent av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Många av utvecklingsmålen är mätbara, men målet att män ska ta sin andel av hem- och omsorgsarbetet har inte formulerats på ett konkret och mätbart sätt. Ett sådant mål betyder inte att varje enskild individ måste göra exakt hälften av arbetet. Istället handlar det om att uppnå en jämn fördelning av det obetalda arbetet på nationell och global nivå. Efter de nya åtaganden som gjorts är det nu dags att ta nästa steg och formulera ett ambitiöst och konkret mål: fördelningen av hem- och omsorgsarbetet ska vara helt jämställd.

Nya internationella åtaganden

Sedan 2015 har flera viktiga milstolpar för obetalt hem- och omsorgsarbete passerats på internationell politisk nivå. Följande är några av dem:

2015

UN Womens rapport *Progress of the World's Women 2015–2016* innehåller ett avsnitt om obetalt hem- och omsorgsarbete som ett hinder för jämställdheten. Där konstateras att: "för att verklig jämställdhet ska kunna uppnås måste det ekonomiska värdet av obetalt hem- och omsorgsarbete erkännas, samtidigt som detta arbete måste underlättas och fördelas jämnare, både mellan kvinnor och män och mellan hushållen och samhället."²⁴ Även i Human Development Report 2015 från FN:s utvecklingsprogram (UNDP) understryks det obetalda omsorgsarbetets betydelse. Där konstateras också att det finns behov av åtgärder inom fyra politikområden: att minska bördan av obetalt arbete och fördela den jämnare, att förbättra kvinnors möjligheter att få betalt arbete, förbättra deras karriärmöjligheter och förändra normer.²⁵

I Globala målen anger FN följande delmål 5.4 för obetalt arbete: "Erkänna och värdesätta obetalt omsorgs- och hushållsarbete genom att tillhandahålla offentliga tjänster, infrastruktur och socialt skydd samt genom att främja delat ansvar inom hushållet och familjen, i enlighet med vad som är nationellt lämpligt."²⁶

2016

I artikel 11 i de gemensamma slutsatserna från *Commission on the Status of Women* konstateras att för

att målen i Agenda 2030 ska uppnås måste kvinnor fullt ut integreras i den formella ekonomin, både genom reell delaktighet och lika möjligheter till ledarskap på alla politiska, ekonomiska och offentliga beslutsnivåer och genom att arbetsfördelningen mellan könen förändras så att det obetalda hem- och omsorgsarbetet erkänns, minskas och fördelas mer jämställt."²⁷

2017

Kraven i de gemensamma slutsatserna från 2017 går ännu längre. Där uppmanas länder att:

"Stärka lagar och andra bestämmelser som främjar möjligheten för kvinnor och män att förena arbete och familjeansvar, bland annat genom att utforma, genomföra och främja lagstiftning, politik och tjänster som tar hänsyn till familjers behov, till exempel regler för föräldraledighet och annan ledighet, mer flexibla arbetstider, stöd till ammande mödrar, utveckling av infrastruktur och teknik samt tjänster som tillgänglig och billig barnomsorg och anhörigvård av hög kvalitet, och verka för att män ska ta sin andel av hushållsarbetet som fäder och vårdnadsgivare, vilket möjliggör kvinnors ekonomiska egenmakt i den föränderliga arbetsvärlden."²⁸

Dokumentet uppmanar också till att göra män och pojkar fullt delaktiga "som strategiska partner och bundsförvanter för att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt."²⁹

En jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet ger fördelar på många plan

Omsorg är inget som helt ska elimineras eller läggas ut på entreprenad; det är den dagliga omvårdnaden om en människas kropp, hem och närstående. Men det obetalda omsorgsarbetet *måste* fördelas jämnare. Alla tjänar på att både barn och vuxna uppmuntras att verka för en jämställd fördelning av hem- och omsorgsarbetet och att vi skapar rätt förutsättningar för det. Det finns gott om bevis för detta. Bland annat är det tydligt att en jämnare fördelning av det obetalda arbetet är ...

...**positivt för kvinnorna.** Tidigare forskning har visat att det finns ett samband mellan en jämställd fördelning av hem- och omsorgsarbetet och kvinnors hälsa (inklusive deras sexuella och reproduktiva hälsa) och andra rättigheter, mödrahälsa och fysisk och psykisk hälsa.³⁰ Forskningen ger också stöd för mer jämställda relationer.³¹ Om män över hela världen skulle ta halva ansvaret för det obetalda arbetet, skulle kvinnor kunna delta i lönearbetet på samma villkor som män och få mer tid för sina intressen. Dessa och andra faktorer skulle i sin tid stärka kvinnors ekonomiska, sociala och politiska egenmakt och oberoende. Mycket forskning har ägnats åt att försöka ta reda på hur ekonomier skulle växa om kvinnor deltog i det betalda arbetet i samma utsträckning som män, men det är viktigt att inse att det inte är det obetalda arbetet i sig som är problemet. Problemet är att det är ojämnt fördelat.

...**positivt för barnen.** Barn påverkas positivt av att ha mer än en aktivt engagerad förälder. Pappor som är engagerade i sina barns liv från första början fortsätter ofta att engagera sig när barnen blir större, vilket gynnar barnens fysiska, kognitiva, känslomässiga och sociala utveckling. En viktig aspekt är att när barn ser män göra hushållsarbete och kvinnor utföra betalt arbete bidrar det till pojkars acceptans av jämställdhet och flickors känsla av autonomi och egenmakt, vilket skapar en positiv spiral där omsorgen blir mer och mer jämställd.³²

...**positivt för männen själva.** Män som deltar i obetalt omsorgsarbete får uppleva glädjen med att fostra barn och kan bygga upp starkare relationer med närsamhället, vänner och bekanta

liksom med sin partner, sina barn, sina egna föräldrar och andra föräldrar. Det ger också män chansen att bryta sig ur en snäv och begränsande mansroll, och det kan påverka deras psykiska och fysiska hälsa positivt.³³ Även om det finns delar av det praktiska omsorgsarbetet som inte känns omedelbart givande, tjänar män helt klart på större jämställdhet på längre sikt.

...**positivt för samhället**. Samhället tjänar på jämställda valmöjligheter där kvinnor och män delar på det betalda och det obetalda arbetet utifrån personliga preferenser och inte utifrån fasta könsroller. En jämnare fördelning av det obetalda omsorgsarbetet kan också göra att kvinnors deltagande på arbetsmarknaden ökar. I en undersökning anges att om kvinnor kunde delta på arbetsmarknaden i samma utsträckning som män skulle världens BNP öka med uppskattningsvis 28 biljoner dollar till 2025, vilket skulle bidra till att minska fattigdomen och förbättra människors välstånd.³⁴ Samhället tjänar också på att dess beslutsfattare har bredare levnadserfarenhet, och det finns starka affärsmässiga skäl för företaget att göra det möjligt för kvinnor att arbeta och öka mångfalden bland de anställda.³⁵

Obetalt arbete ger män chansen att bryta sig ur en snäv och begränsande mansroll.

Du skapar bestående förändring:

- **Alla människor, oavsett kön, måste uppmuntras att se sig själva både som omsorgspersoner och som försörjare – och de måste få stöd i båda dessa roller.** Kapitel 2, "Så kan vi uppmuntra en jämställd omsorg", uppmanar till konkreta åtgärder på det sociala området, på arbetsplatserna och på rättslig nivå för att alla, oavsett kön, ska kunna utvecklas som både omsorgspersoner och försörjare.
- **Betald ledighet som delas lika mellan mamman och pappan (eller i någon annan vårdnadskonstellation) är väsentligt för att uppnå en jämlik fördelning av omsorgsarbetet.** I kapitel 3, "Behovet av lika lång betald föräldraledighet", granskas den enda konkreta åtgärd som hittills har visat sig vara effektiv för att komma närmare målet om en jämställd fördelning av hem- och omsorgsarbetet: betald föräldraledighet.

I två kompletterande avsnitt som infogats mellan huvudkapitlen beskrivs kortfattat några specifika politik- och insatsområden för att stödja föräldrar i omsorgen om deras barn: tillgång till särskilda bidrag och billig barnomsorg av hög kvalitet samt bred tillgång till pappainkluderande föräldrautbildning.

PRIORITERADE HANDLINGSMÅLEN

ÅTGÄRD 1.1:

Ta fram mål, strategier och indikatorer på internationell nivå samt avsätta budgetmedel för att uppnå en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.³⁶

FN:s globala mål för obetalt arbete är det senaste i en rad internationella avtal och konventioner som uppmärksammat att kvinnor utför en oproportionerligt stor andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och att detta är ett stort hinder för jämställdhet (se "Nya internationella åtaganden"). Det är dock få av dessa avtal och konventioner som explicit uppmanar till en jämn fördelning av hem- och omsorgsarbetet mellan könen. Nya åtaganden för att åstadkomma en jämn fördelning av omsorgsarbetet måste ges resurser, genomföras och följas upp noggrant.

Vad vi behöver är inget mindre än ett globalt och nationellt mål om att män och pojkar ska utföra hälften av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. En global handlingsplan med det målet, som antas på hög nivå, kan bidra till att förändra sociala normer, ligga till grund för nationella handlingsplaner och råda bot på den skeva fördelningen av hem- och omsorgsarbetet. Dessa mål bör avse både *institutioner och individer*. De bör även kombineras med indikatorer och genomförandestrategier på nationell nivå som stakar ut vägen för politiska och praktiska framsteg samt tilldelas tillräckliga ekonomiska och personella resurser för att det ska gå att genomföra strategierna och mäta framstegen.

Nya åtaganden för att åstadkomma en jämn fördelning av hem- och omsorgsarbetet måste ges resurser, genomföras och följas upp noggrant.

ÅTGÄRD 1.2:

Systematiskt mäta mäns och kvinnors tidsanvändning, inklusive tiden som ägnas åt obetalt hem- och omsorgsarbete.

Det är viktigt att samla in och analysera data om mäns och kvinnors omsorg om barn, gamla och familjemedlemmar med funktionsnedsättningar eller andra hälsorelaterade behov samt att mäta effekterna av program och bestämmelser som syftar till att få män att ägna mer tid åt barnomsorg, anhörigvård och hushållsarbete. Tidsanvändningsdata³⁷ är en förutsättning för att man ska kunna se

hur bördan av obetalt hem- och omsorgsarbete och betalt arbete fördelar sig i socialt, ekonomiskt och geografiskt skilda miljöer och situationer samt vem som utför vilka delar av omsorgsarbetet och hur det förhandlas.

Pågående åtgärder:

- Schweiz är ett av de länder som har genomfört regelbundna tidsanvändningsundersökningarsedan 1997. Undersökningarna har använts i landets Household Satellite Account (HNSA) för att beräkna det ekonomiska värdet av allt obetalt arbete som utförs i hushållen och dess andel av landets BNP.
- Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) uppmanar länder att samla in information om två indikatorer: den genomsnittliga skillnaden i tid mellan kvinnors och mäns obetalda hemarbete varje dag och skillnaden i tid mellan kvinnors och mäns samlade arbetsbörda (både betalt och obetalt arbete).³⁸

ÅTGÄRD 1.3:

På nationell nivå skapa och genomföra breda handlingsplaner för att främja en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Länder måste minska bördan av det obetalda arbetet genom att tillhandahålla offentliga tjänster, infrastruktur (t.ex. inrättningar för barnomsorg) och socialt skydd, samtidigt som de också ska anta konkreta strategier för att uppmuntra en jämställd fördelning av det obetalda (och betalda) hem- och omsorgsarbetet. Åtgärdsplaner för pappors omsorgsroll bör spänna över en rad olika områden, bland dem jämställdhet, barns rättigheter, hälsa, utbildning, ekonomisk utveckling, förebyggande och reaktivt arbete mot våld samt arbetsrättigheter. Den nationella politiken inom dessa områden bör inkludera konkreta åtgärder för att främja jämställdhet i omsorgen. För alla åtgärder ska det också finnas tydliga indikatorer som gör det möjligt att mäta framstegen och tydliggöra behovet av att män och pojkar gör sin andel av omsorgsarbetet, och åtgärdena måste ges tillräcklig finansiering.

Pågående åtgärder:

- Sedan 2010 anges det i Kenyas grundlag att båda föräldrarna har ett gemensamt ansvar för vårdsnaden om sina barn. Det har öppnat för nationella påtryckningar för en utbyggnad av den offentliga omsorgen. I Kenyas kvinnostadga krävs till exempel att regeringen ska stifta lagar och föra en politik för att erkänna och kvantifiera kvinnors arbete i hemmet och tillmäta det ett rättvisande ekonomiskt värde.³⁹
- I Spanien reformerades äktenskapslagstiftningen 2005. I den nya lagtexten anges att makarna har "lika rättigheter och skyldigheter" och ska "dela ansvaret för hushållsuppgifter och vård och omsorg om föräldrar, barn och andra anhöriga."⁴⁰

ÅTGÄRD 1.4:

Genomföra dessa strategier och handlingsplaner inom ramen för offentliga system och institutioner (till exempel i vården) som kan verka för och möjliggöra en jämställd fördelning av omsorgsarbetet.

Hur ska det här gå till i praktiken? Det betyder till exempel att vården måste införa tydliga rutiner för hur män ska göras delaktiga under mödravårdsbesöken samt samla in rutinuppgifter om mäns deltagande. Det kräver också att man samarbetar med beslutsfattare och tjänsteleverantörer på alla nivåer för att påverka deras inställning och praktik, till exempel inom ramen för grundutbildning, fortbildning och yrkesutveckling. Det är nödvändigt för att dessa institutioner ska kunna bidra till att utmana de ojämslällda normerna för mäns omsorgsroll istället för att föra dem vidare.

POLICY

FOKUS

Fattigdomsminskning och subventionerad barnomsorg

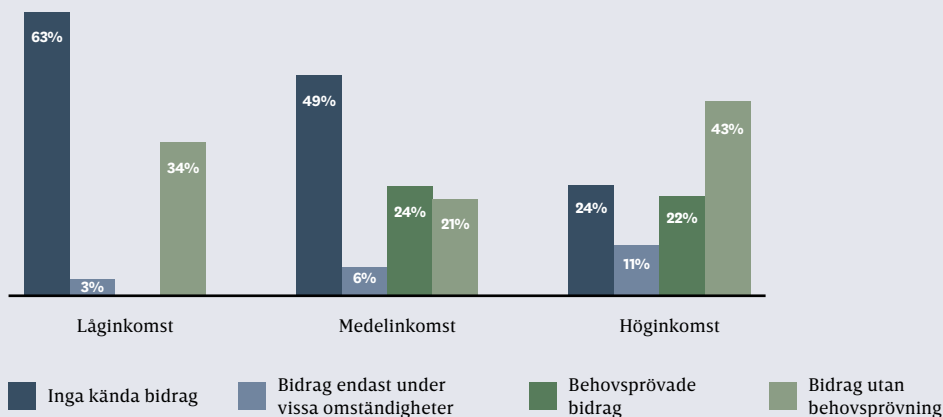
Målet att män ska utföra hälften av det obetalda hem- och omsorgsarbete – och stötta kvinnor i deras omsorgsaktiviteter – är svårare att uppnå för hushåll som har det extremt dåligt ställt eller inte har tillgång till nödvändigt inkomststöd och subventionerad barnomsorg. Tillgång till god barn- och anhörigomsorg är grundläggande. Strävan mot ökad jämställdhet på omsorgsområdet är direkt kopplad till arbetet för rättvisa löner, bättre arbetsförhållanden, utbildning på arbetsplatsen, anständigt arbete och andra effektiva fattigdomsbekämpande insatser, oftast i statlig regi. Ekonomisk rättvisa och jämlikhet är fundamentet för ett högfungerande samhälle och en nödvändig förutsättning för den jämställda omsorg som efterlyses i den här rapporten. Samtidigt kan även välmentade strategier för fattigdomsbekämpning, som transfereringar eller bidrag, vidmakthålla uppfattningen att omsorg i grunden är en kvinnouppgift om bidrag bara ges till ensamstående mödrar, eller bara till mödrar.⁴¹ Färska undervisningar har visat att transfereringsprogram kan komma barnen lika mycket till godo oavsett vilket kön den mottagande föräldern har.^{42,43}

Nya data om ekonomiskt stöd och transfereringar till barnfamiljer visar att mellan 50 och 60 procent av familjerna i världens fattigaste länder inte får några bidrag alls. Enligt färskas uppgifter från World Policy Analysis Center ser det ekonomiska skyddsnätet för de fattigaste barnfamiljerna väldigt olika ut i olika delar av världen, i synnerhet om man utgår från hela landets inkomstnivå. Som figur 5 visar är det vanligare med någon form av ekonomiskt stöd till barnfamiljer i låginkomstländer än i medelinkomstländer. Allra vanligast är den typen av stöd i höginkomstländer, men samtidigt saknas det helt i drygt 20 procent av dessa.

Figur 5:

Ekonomiska bidrag till barnfamiljer, efter nationalinkomst

Andel länder i respektive inkomstgrupp som erbjuder någon form av bidrag för barnfamiljer



Not: "Bidrag" avser direkt ekonomiskt stöd som betalas ut av staten, inte andra typer av stöd som exempelvis livsmedelskuponger eller skattereduktion.* "Bidrag endast under vissa omständigheter" är bidrag som bara betalas ut till vissa grupper, till exempel ensamstående föräldrar eller föräldralösa, eller för särskilda ändamål, till exempel som bostadsbidrag, bidrag vid barns födelse eller bidrag till skolavgifter. "Behovsprövade bidrag" är bidrag som bara ges till familjer vars inkomster ligger under en viss gräns. "Bidrag utan behovsprövning" är bidrag som betalas ut till alla barnfamiljer, oavsett inkomst."⁴⁴

World Policy Analysis Center understryker att dessa uppgifter bara avser bidrag till barnfamiljer som betalas ut genom en direkt transferering. Tillförlitliga globala data för information om övriga former av bidrag fanns inte att tillgå.

Källa: World Policy Analysis Center⁴⁵

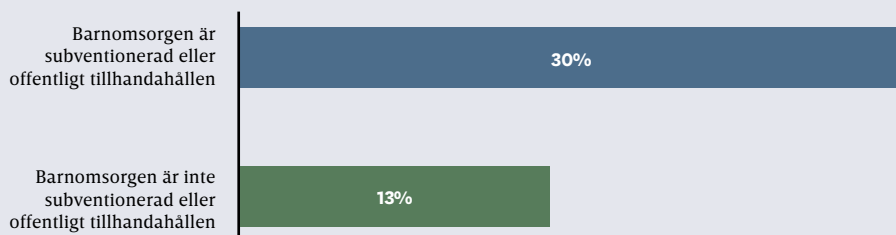
Det finns inga heltäckande data om tillgången till god barnomsorg till en rimlig kostnad runt om i världen. Data från Världsbankens rapport *Women, Business and the Law 2016* visar att 100 av de 139 länder som ingår i undersökningen har någon form av offentlig barnomsorg.⁴⁶ Av de 39 länder som inte erbjuder någon barnomsorg är 27 stycken låg- eller medelinkomstländer.⁴⁷ Färska data från World Policy Analysis Center visar också hur ovanligt det är med särskilda statliga bidrag för barnomsorg, både med och utan behovsprövning.⁴⁸ Sådana bidrag finns bara i cirka 10 procent av länderna i Nord- och Sydamerika, Östasien och Stillahavsområdet samt Mellanöstern och Nordafrika och är ännu mer sällsynta i Sydasiens och Afrika söder om Sahara. Bidrag till barnomsorg är vanligast i Europa och Centralasien. Statliga bidrag är förvisso inte det enda sättet att förbättra tillgången till barnomsorg, men dessa data ger ändå en vink om hur lite världens länder gör för att prioritera stödet till barnomsorg i den ekonomiska och sociala politiken.

Samtidigt är det emellertid alltså svårt att få bra data om tillgången till god barnomsorg till rimlig kostnad, oavsett om den tillhandahålls av det offentliga eller inte.

Det offentliga stödet till barnomsorgen har mycket stor betydelse för kvinnors deltagande i arbetslivet. Rapporten *Women, Business and the Law 2016* visar att mödrars möjligheter att arbeta utanför hemmet är beroende av tillgången och priset på barnomsorg. Som figur 6 visar är andelen förvärvsarbetande kvinnor dubbelt så hög i länder med offentlig barnomsorg som i länder utan. Dessa uppgifter riktar strålkastarljuset mot det mycket nära sambandet mellan tillgång på barnomsorg och hushållens ekonomiska ställning. De visar också att välutbyggda offentliga mekanismer för god barnomsorg kan öka tillgången på arbetskraft och stärka kvinnors ekonomiska egenmakt och möjligheter – och i förlängningen förbättra barns hälsa och välbefinnande.⁴⁹

Figur 6:

Andel kvinnor som förvärvsarbetar, med och utan offentligt stöd till barnomsorg
Andel kvinnor över 15 år som förvärvsarbetade i fjol, med och utan barnomsorg



Källa: Världsbanken, *Women, Business and the Law* (2016)⁵⁰

Var finns det politiska stödet för barnomsorg? Politiker – i synnerhet manliga politiker – drar sig fortfarande för att gå i bränschen för dessa frågor. Traditionellt har frågor som rör barnomsorg setts som något som ligger inom kvinnors domän. Men när män axlar en större andel av omsorgsarbetet är det mycket möjligt att de i större utsträckning tar strid för en offentlig barnomsorg.

KAPITEL TVÅ



Så kan vi uppmuntra en jämställd omsorg

Att uppnå en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet handlar inte endast om att förmå enskilda män att ta ett större ansvar, även om det är en viktig aspekt. Den ojämna fördelningen av hem- och omsorgsarbetet har sina rötter i historien och i hur pojkar och flickor uppfostras, och den upprätthålls på systemnivå. Vem som utför det obetalda arbetet och huruvida män och pojkar gör sin andel avgörs i hög grad av politiska beslut, strukturer som påverkar, sociala barriärer och kulturella normer.

I det här kapitlet identifieras tre stora hinder för en mer jämställd omsorg: (1) *Sociala normer* och socialiseringen in i könsroller som befäster uppfattningen att omsorg är "kvinnogöra". (2) *Ekonomiska faktorer och faktorer på arbetsplatsen* som påverkar hushållens beslut och upprätthåller en traditionell arbetsfördelning i hemmet och i arbetslivet. (3) *Lagar och politik* som befäster uppfattningen att omsorg är "kvinnogöra".

HINDER 1: Rigida sociala normer

Sociala och kulturella normer – med förväntningar på hur män respektive kvinnor brukar och bör vara – påverkar alltså fördelningen av hem- och omsorgsarbetet. I många länder förväntas män arbeta utanför hemmet och försörja familjen, medan kvinnor väntas ta hand om barnen och sköta hushållet. I en undersökning av 20 länder som Världsbanken genomfört konstaterades att rollen som "familjeförsörjare" oftast angavs som den viktigaste uppgiften för familjefäder, medan ansvaret för hushållet till största delen sågs som något som ankom "en god hustru".⁵¹ I en global enkät om värderingar som genomfördes i 59 länder under perioden 2010–2014 noterades samtidigt att i snitt 45 procent av männen och 35 procent av kvinnorna instämde i påståendet "När det är brist på arbetstillfällen borde män ha större rätt till de jobb som finns."⁵² En studie av OECD-länderna visar att den här inställningen också sätter avtryck i praktiken: i länder där 10 procent fler instämmer i påståendet är sysselsättningen bland kvinnor mellan 5 och 9 procent lägre.⁵³

Barn lär sig ofta att omsorg är för kvinnor. Det finns alldeles för många som tror att bara kvinnor och flickor kan ta hand om andra. Men det är en inställning och ett synsätt som går att förändra. Data från International Men and Gender Equality Survey (Images) visar att män som uppgav att deras fäder utförde traditionellt "kvinnligt" hushållsarbete var mer benägna att själva utföra sådant arbete som vuxna i så gott som samtliga länder i studien.^{54, 55, 56} Barn som ser sina mödrar i en ledande ställning på arbetet, i samhället eller i politiken ser det på samma sätt som lika naturligt för kvinnor som för män att ha en ledarroll.

HINDER 2: Strukturer i ekonomin och arbetslivet

Strukturer i ekonomin och arbetslivet uppmuntrar ofta män att prioritera lönearbete framför obetalt hem- och omsorgsarbete och kvinnor att göra tvärtom. Därmed upprätthålls eller ökar klyftorna mellan könen i fråga om lönearbete och oavlönat hem- och omsorgsarbete. På många arbetsplatser ses deltidsarbete som oförenligt med karriärambitioner. Istället för att dela lika på ansvaret för barnet beslutar därför många nyblivna föräldrar att den ena i paret ska fortsätta satsa på karriären. I heterosexuella parförhållanden är det oftast mannen, både på grund av den konventionella synen på rollerna som familjeförsörjare respektive omhändertagare och för att män fortfarande brukar få mer betalt än kvinnor för likvärdigt arbete.⁵⁷

I Australien uppgav 47 procent av mammorna och 27 procent av papporna att de blivit diskriminerade på sin arbetsplats.

Föräldrar och anhörigvårdare av båda könen blir ofta diskriminerade av sina arbetsgivare och illa sedda av kollegorna när de vill gå ner i arbetstid eller ha flexibla tider för att ta hand om barn eller en nära anhörig som blivit gammal och skröplig. I en undersökning från Australien uppgav 49 procent av mammorna och 27 procent av papporna att de råkat ut för negativa kommentarer och attityder från kollegor och chefer eller drabbats av diskriminering i fråga om lön, arbetsvillkor, uppgifter eller arbetstider.⁵⁸ ILO konstaterar i en genomgång att kvinnor som får barn halkar efter ännu mer lönemässigt och talar om ett "motherhood pay gap".⁵⁹ Samtidigt pågår en tydlig prekarisering av arbetsmarknaden, med allt fler tillfälliga anställningar eller timanställningar och oförutsägbara arbetstider. Utan fast anställning får man ofta varken betald semester eller sjukförsäkringar som arbetsgivaren står för.

Uppgifter och yrken som är förbjudna för kvinnor

I en del länder finns det yrken och arbetsuppgifter som är förbjudna för kvinnor, ett resultat av negativ samverkan mellan sociala normer och arbetslagstiftning. Enligt Världsbankens databas Women, business and the law är det väldigt vanligt med restriktioner för kvinnors yrkesutövning. I rapporten *Women, Business and the Law 2016* framgår att nästan alla länder i Mellanöstern och norra Afrika har

särskilda restriktioner för kvinnors arbete, liksom de flesta länder i Afrika söder om Sahara och åtta höginkomstländer i OECD: Chile, Frankrike, Israel, Japan, Sydkorea, Polen, Slovenien och Tjeckien. I tabellen nedan ges några exempel på yrken som är förbjudna för kvinnor i olika länder. Någon internationell sammanställning av arbeten som är förbjudna för män fanns tyvärr inte att tillgå när den här rapporten skrevs.

Tabell 1:

Uppgifter och yrken som är förbjudna för kvinnor

| Land | Exempel på uppgifter och yrken som enligt lag är förbjudna för kvinnor |
|------------------------------|---|
| Argentina | Tillverka eller hantera explosiva, lättantändliga eller korrosiva ämnen, arbeta som maskinist eller eldare, sälja starksprit, destillera alkohol och tillverka eller blanda alkoholhaltiga drycker, polera glas, arbeta på platser där det ofta förekommer damm eller giftiga gaser, smörja eller rengöra rörliga maskindelar, lasta eller lossa fartyg eller lyftkranar, transportera glödande material. |
| Frankrike | Bära tyngre än 25 kilo eller köra tyngre än 45 kilo med skottkärra. |
| Madagaskar | Utarbeta, hantera och sälja trycksaker, affischer, teckningar, etsningar, målningar, emblem, bilder och andra föremål som det enligt lag är förbjudet att sälja, förevisa eller distribuera, eller där detta utan att innebära lagbrott strider mot god sedlighet. |
| Pakistan | Att arbeta i en lokal med bomullsmaskiner, att rengöra, smörja eller justera rörlig maskinutrustning som är igång eller att arbeta mellan rörliga delar av en maskin. |
| Ryssland | Att arbeta som förare av jordbruksmaskiner, förare på frakttåg, däckskar (båtsman, skeppare eller sjöman av något slag) på fartyg eller i flytdockor samt med kranar som lastar säd, cement, kol eller annan dammig last, arbeta som hamnarbetare eller snickare, installera antenner på hög höjd, arbeta som gruvmaskinist, med kemisk behandling av brunnar, som hissmaskinist i gas- och oljeindustrin, bulldozerförare, som rörmokare vid reparation av avloppsnät, med smältning av metaller och legeringar, som förare av lastningsmaskin, med rengöring av rör, ugnar och rökkanaler eller med att styra tågs hastighet. |
| Förenade Arabemiraten | Att tillverka blymonoxid och ett antal andra blyhaltiga derivat och föreningar, arbeta i asfaltsindustri, garverier eller barer, arbeta med gödsel framställt av djurspillning eller blod, arbeta med gassvetsning och elsvetsning, tillverka kvicksilverspeglar, utvinna silver från blyaska eller ståda i verkstäder som använts till någon av de tre föregående uppgifterna, hantera och övervaka mekaniska maskiner, reparera eller rengöra mekaniska maskiner, få och stycka djur eller smälta fett från dem, arbeta med att tillverka kol av djurben utöver rensningen. |

Källa: Världsbanken, *Women, Business and the Law* (2016)⁶⁰

I World Values Survey-undersökningen
2010–2014 som genomfördes i 59 länder
instämde i genomsnitt

45% OCH **35%**

AV MÄNNEN

AV KVINNORNA

i att ”när det är brist på arbetstillfällen
borde män ha större rätt än kvinnor
till de jobb som finns.”

HINDER 3: Lagstiftning och politik

Fördelningen av hem- och omsorgsarbetet formas av lagstiftning och politik som främjar jämställd omsorg eller tvärtom befäster snäva könsroller som är negativa därför att de är så begränsande. I de flesta länder fortsätter den sociala och ekonomiska politiken att både spegla och befästa kopplingen mellan män och betalt arbete respektive mellan kvinnor och obetalt arbete.⁶¹ Men bestämmelser om lika lön och beskattning, offentlig barnomsorg, föräldraledighet och socialt skydd skulle kunna bidra till en mer jämställd fördelning av hemarbete och betalt arbete.

- I en undersökning av 33 länder nyligen fann man att problemet med obetalt omsorgsarbete togs upp i endast 40 av 263 policydokument om förskolebarns utveckling. Av dessa var det bara 37 som angav som mål att det obetalda omsorgsarbetet borde omfördelas, antingen inom familjen (från kvinnor till män) eller från hushållen till det offentliga.⁶² En omfördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är helt enkelt inte någon prioritet för lagstiftarna, inte ens i länder som fäster stor vikt vid förskoletiden.
- I en annan granskning av 149 program för socialt skydd i 59 länder konstaterades att frågan om obetalt arbete togs upp i endast två.⁶³ I synnerhet i länder med en stor informell sektor⁶⁴ spelar sociala skyddsprogram som lyfter frågan om obetalt arbete en viktig roll för att minska bördan och fördela den jämnare.

I en granskning av 149 program för socialt skydd i 59 länder konstaterades att frågan om obetalt arbete togs upp i endast två.

Inkomststöd och initiativ för fattigdomsminskning som ska hjälpa låginkomsthushåll är många gånger villkorade och riktas ofta enbart till kvinnor. Bakgrunden är forskning som visar att kvinnor är mer benägna än män att lägga pengar på familjen.⁶⁵ Villkorade bidrag betalas ofta ut till mamman på villkor att barnen går i skolan regelbundet eller att familjens kosthållning och kontakter med sjukvården förbättras. Detta är dock en modell som kan förstärka kvinnors roll som primär omsorgsperson och även öka kvinnans ansvarsbörda ytterligare (t.ex. genom att hon är den som måste följa med barnen på vårdbesök, resa för att kvittera ut bidraget osv). Bidrags- och socialförsäkringslösningar behöver därför omkonstrueras så att de inte bara ökar kvinnors inkomst utan också uppmuntrar män att ta större ansvar för hem och barn.

Hur kan vi uppnå en fullt jämställd omsorg? Det är tydligt att förändringar behövs inom alla de tre områden som tas upp ovan: sociala normer, arbetsplatsbestämmelser och lagstiftning. Följande prioriterade insatser kan hjälpa länder att ta itu med dessa envisa sociala och strukturella hinder.

PRIORITERADE HANDLINGSOMRÅDEN

ÅTGÄRD 2.1:

Lära alla barn att från tidig ålder se värdet av hem- och omsorgsarbetet och förstå att alla har ansvar för det, oavsett kön.

Genom initiativ i skolan, i hemmet och i samhället bör pojkar och flickor så tidigt som möjligt uppmuntras att kritiskt reflektera över normer och förväntningar kring traditionella könsroller och fokusera på alla människors omsorgsförmåga. Barn lär sig könsroller för hem- och omsorgsarbete redan tidigt i livet. Som nämnts ovan visar Images undersökningar av drygt 30 länder att barn som ser sina föräldrar och andra vuxna dela mer rättvist på arbetet tenderar att göra likadant när de blir vuxna. Både pojkar och flickor ska från tidig ålder förberedas på rollerna som vårdnadsgivare och försörjare. Initiativen kan genomföras i stor skala med hjälp av institutioner och initiativ som redan finns, exempelvis på skolor och förskolor, i vården, i föräldrautbildningen och inom ramen för våldsförebyggande arbete. Initiativen och de politiska åtgärderna får ännu större verkan om de åtföljs av omfattande kampanjer med bred mobilisering för rättvisa och samhällsförändringar.

Pågående åtgärder:

- I Indien har International Center for Research on Women utvecklat ett jämställdhetsprogram som genomförs i skolorna, Gender Equity Movement in Schools, för elever i årskurs sex och sju. Kampanjen ska främja jämställda relationer, undersöka sociala normer och ifrågasätta våld.⁶⁶ Bland elever som deltagit märktes ett ökat stöd för en högre giftermålsålder för flickor liksom för att män ska ta större del i hushållsarbetet samt ett större avståndstagande från könsdiskriminering och användning av våld.⁶⁷

- Roots of Empathy är ett program som genomförs i de tidigare årskurserna i Kanada, Irland, Nya Zeeland, Schweiz, Storbritannien, Tyskland och USA och som innebär att någon småbarnsförälder i grannskapet besöker klassrummet var tredje vecka under skolåret tillsammans med sin bebis. Programmet har visat sig förbättra elevernas sociala och känslomässiga kompetens, stärka deras empati och låta både pojkar och flickor bekanta sig med de första grunderna i att ta hand om små barn.⁶⁸
- Rädsla Barnens initiativ Choices har genomförts i Bolivia, Egypten, Etiopien och Nepal. Syftet är att få föräldrar, barn och andra i samhället att ifrågasätta de stereotypa könsrollerna i hem- och omsorgsarbetet. Efter det att initiativet hade genomförts i Egypten ökade andelen barn som instämde i att en pojke kan utföra hushållsuppgifter från 59 till 86 procent.⁶⁹

ÅTGÄRD 2.2:

Erbjuda utbildning för att hjälpa pappor att se och ifrågasätta traditionella synsätt, lära sig om jämställt föräldraskap och utveckla de färdigheter som behövs i det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Män måste känna att de både har förmågan och ansvaret för att utföra det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Väl upplagda föräldrautbildningar och informationskampanjer som särskilt riktar sig till pappor har visat sig leda till en mer jämställd fördelning av hem- och omsorgsarbetet.

Pågående åtgärder:

- I Rwanda har Rwanda Men's Resource Center (RWAMREC) och Promundo genomfört föräldrautbildningen Program P för pappor under graviditeten. Preliminära resultat från en slumpmässig kontrollerad studie visar att de män som deltagit i utbildningen tog ett mer jämställt ansvar för omsorgen om barnet när det väl fötts än männen i kontrollgruppen.
- I Turkiet har organisationen AÇEV, Mother Child Education Foundation, gett tusentals män grundläggande föräldrautbildning genom ett särskilt stödprogram för pappor.

- Programmet förbättrar männens kunskaper om deras roll i barnens utveckling, uppmuntrar dem att tillbringa mer tid med sina barn och pekar på alternativ till fysisk bestraffning. I utvärderingarna uppgav de pappor som deltagit att de tillbringade mer tid med sina barn, skrek mindre åt dem och använde mindre hårda tag i uppfostran. Enligt mammorna var de också mer involverade i föräldraskapet och hushållsarbetet.⁷⁰

ÅTGÄRD 2.3:

Rekrytera fler män till omsorgsyrken och andra yrken inom skola, vård, administration och läs- och skrivutveckling.

Det här är ett senkommet komplement till satsningarna på att öka andelen kvinnor i yrken inom matematik, ingenjörskap, naturvetenskap och teknik (så kallade MINT-yrken). Att få in fler män i omsorgsyrken skulle kunna bidra till större acceptans för alla människors omsorgsförmåga.⁷¹ En av de största utmaningarna är att lönen är relativt låg i de flesta omsorgsyrken, vilket hänger ihop med problemet att hem- och omsorgsarbete värderas lågt. Att få in män i dessa yrken kan vara ett sätt att pressa upp lönenivåerna, men kan samtidigt innebära att kvinnor mister sitt arbete. Satsningar på att få in fler män i omsorgsyrken måste därför alltid ta hänsyn till lokala omständigheter och genomföras med målet om rättvisa löner som går att leva på. Det finns platser där män som väljer omsorgsyrken drabbas av ett visst stigma, men yrkesvalet är givande för personer av båda könen som vill försörja sig på att ta hand om andra.⁷²

Att få in fler män i omsorgsyrken skulle kunna bidra till större acceptans för alla människors omsorgsförmåga.

ÅTGÄRD 2.4:

Utbilda personal i vården och andra samhällsinrättningar i att behandla män som lika goda föräldrar som kvinnor.

Ett tillvägagångssätt är att nationella myndigheter tar ansvar för att införa eller bredda utbildningen för vårdgivare för att förmå dem att informera föräldrar och blivande föräldrar – särskilt pappor – om vikten av att män tar en stödjande och jämställd föräldraroll från graviditeten och framåt.

Även om mödrarna alltid har rätt att bestämma själva kan stödet från en manlig partner under graviditet och förlossning förbättra den blivande moderns hälsa och tillgång till mödravård och neonatalvård.⁷³ En pappa som är delaktig i sitt barns liv från allra

första början brukar dessutom vara mer engagerad i omsorgen under uppväxten.⁷⁴ Många gånger finns dock ett motstånd mot pappors engagemang inom vården. Genom praktiska och kulturella förändringar på sjukhusen, till exempel att inrätta enskilda förlossningsrum, kan blivande pappor vara med utan att störa andra kvinnor. Andra förändringar som kan underlätta pappors delaktighet är till exempel att förlänga mödravårdens öppettider så att besök kan bokas efter kontorstid, anställa fler män och införa förberedande föräldrakurser för blivande pappor. Öppna förskolor och liknande kan också vara en plats för att göra män aktivt delaktiga i sina barns liv.

Pågående åtgärder:

En pappa som är delaktig i sitt barns liv från allra första början brukar också vara mer engagerad i omsorgen under uppväxten.

- Under 2009 utvecklades en särskild politik för mäns hälsa i Brasiliens offentliga vårdssystem. I samband med det certifierades vissa mottagningar och sjukhus som "pappavänliga".⁷⁵ I Brasilien finns också en bestämmelse om att alla kvinnor har rätt att själva välja en person som de vill ha med sig under förlossningen. Instituto Papai genomförde i samarbete med Promundo och andra ideella organisationer en kampanj med budskapet "Pai Não É Visita" ("Pappa är ingen besökare") för att öka medvetenheten om kvinnors rätt att välja vem de vill ha med sig vid förlossningen, uppmuntra pappor att närvara och ställa krav på vården att följa bestämmelserna.⁷⁶
- Chile Crece Contigo ("Chile växer med dig") är ett initiativ för att stödja små barn och deras familjer, i synnerhet bland de fattigaste. Att utbilda vårdpersonal och förändra mottagningarnas rutiner för att göra pappor mer delaktiga har varit centralt i satsningen.
- I Storbritannien erbjuder Fatherhood Institute ett antal kurser för vårdgivare som vill bli bättre på att nå papporna. Kurserna vänder sig till chefer, personal och frivilligarbetare på barnavårdscentraler, i mödravården, på skolor och i socialtjänsten. De som deltar i utbildningen får nya verktyg att använda i arbetet med små barn eller med unga pappor och får lära sig hur de bättre kan inkludera pappor i tjänsterna för hälsovård och social omsorg.⁷⁷

ÅTGÄRD 2.5:

Använda bidrag och sociala trygghetslösningar som verktyg för att få män att ta en större andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Det är bara ett fåtal program för barnomsorg eller barnbidrag som lyfter behovet av att erkänna, minska och omfördela det obetalda hem- och omsorgsarbetet, och ännu färre som omfattar särskilda åtgärder för att uppnå en ökad jämställdhet på området.

Pågående åtgärder:

- I Brasilien betalas familjebidrag ut till över 11 miljoner hushåll inom programmet Bolsa Família. Som i nästan alla länder med liknande program går pengarna till mammorna. Bolsa Família Companion Program är ett samarbete mellan Brasiliens socialministerium och Promundo⁷⁸ med utbildningsåtgärder och kampanjer som syftar till att fler par ska fatta beslut gemensamt och dela lika på hushållsarbetet. En del av arbetet går ut på att uppmuntra män, i synnerhet pappor, att bli mer delaktiga i omsorgsarbetet.
- I Albanien har centren Gardens of Mothers and Children, som bedriver verksamhet för små barn och deras föräldrar, lagt till särskilda pappagrupper där män kan träffas för att diskutera papparollen.⁷⁹ Förhoppningen är att de ska bli mer engagerade i sitt föräldraskap.

ÅTGÄRD 2.6:

Politiskt och praktiskt stödja människors obetalda hem- och omsorgsarbete på samma sätt som betalt arbete.

Att uppnå en mer jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet handlar inte bara om de val människor gör. Målet måste också stödjas genom politik och praxis, inklusive skatte-, förmåns- och pensionslösningar för dem som är sysselsatta på den formella arbetsmarknaden och alternativa lösningar för övriga.^{80, 81}

Arbetstagares rättigheter bör omfatta flexibla bestämmelser för ledighet, med rätt till betald ledighet för alla former av omsorgsarbete i hemmet, fullgod sjukledighet, schemaläggning i förväg för skiftarbetare, flexibla arbetstider, subventionerad barnomsorg av hög kvalitet, fullgod pension, arbetstidsförkortning där det är lämpligt och löner som går att leva på.

Pågående åtgärder:

- Australiens Human Rights Commission betecknar "omsorgspersoner" som en skyddad grupp och i lagarna om könsdiskriminering och diskriminering av funktionshindrade fastslås att ingen får diskrimineras på grund av sitt omsorgsansvar. I delstaterna New South Wales och Victoria finns lagar som anger att arbetsgivare måste tillmötesgå rimliga önskemål från omsorgspersoner om anpassade arbetstider.⁸²
- Danmark och Sverige har använt skatte- och välfärdspolitiken i kombination med en väl utbyggd barnomsorg för att få fler kvinnor att återgå till heltidsarbete efter föräldraledigheten. Sverige har även infört betald pappaledighet för att få fler män att ta sin andel av omsorgsarbetet.⁸³ Anställda har också rätt att vara lediga med nästan 80 procent av lönen i 100 dagar (240 dagar i vissa fall) för att vårda en nära anhörig som är allvarligt sjuk.⁸⁴
- I Turkiet finns sedan länge ett program för att stödja anhörigvård av gamla och funktionshindrade. Programmet, som hanteras av ministeriet för familje- och socialpolitik, innebär att personer som tar hand om barn, partner, barnbarn, föräldrar och andra släktingar med funktionsnedsättning får ersättning. Efter att programmet breddats under 2012 omfattade det nästan 400 000 personer och hade en budget på 1,5 miljarder dollar, med planer på fortsatt utbyggnad.⁸⁵

POLICY

FOKUS

Pappainkluderande föräldrautbildning

Föräldrautbildning är ett viktigt stöd som efterfrågas av föräldrar och andra omsorgspersoner runt om i världen. Men på många håll betyder ”föräldrautbildning” i praktiken fortfarande ”mammautbildning”, eftersom mammor fortfarande sköter den största delen av hem- och omsorgsarbetet och oftare deltar i föräldrautbildning om inte särskilda insatser görs för att inkludera papporna. I flera studier har man sett att väl upplagda föräldrautbildningar kan förbättra barns utveckling, minska förekomsten av våld mot barn och – när båda föräldrarna deltar – minska parkonflikterna.⁸⁶ Utbildningen förbereder förstagångsföräldrar på föräldraskapets ansvar och uppgifter och kan framför allt stärka pappors förmåga och engagemang i föräldraskapet. Omfattande föräldrautbildning som sträcker sig bortom den första spädbarnstiden och erbjuder nya insikter och råd i varje skede av barnets utveckling ger fördelar under hela uppväxten, i synnerhet om pappors engagemang betonas.

Ändamålsenlig föräldrautbildning som inkluderar män kan bidra till flera viktiga mål.

I en färsk studie från institutet för reproduktiv hälsa vid Georgetown University granskas 20 föräldrautbildningar där pappor inkluderats. Forskarna tittar särskilt på om insatserna lett till en minskning av barnmisshandel och partnervåld. Deras slutsats är att dessa typer av våld minskar om män engageras i föräldraskapet, samtidigt som jämställdheten i familjen förbättras.⁸⁷

De bästa pappainkluderande föräldrautbildningarna är tillgängliga för unga nyblivna pappor och innehåller praktisk träning i alternativa föräldraskapsstrategier. Genom att arbeta med nyblivna pappor kan man hjälpa dem att inta en ny inställning till omsorg och uppfostran innan mönstren hunnit sätta sig. I rapporten konstateras också att upplägg som bygger på reflekterande samtal och ger möjlighet att praktisera de nya färdigheterna är ett effektivt sätt att öka pappors deltagande i barnomsorgen och hushållsarbetet samt motverka konflikter inom familjen.⁸⁸

Några exempel på föräldrautbildningar som riktar sig särskilt till pappor:

Program P

Program P har fått sitt namn av de spanska och portugisiska orden för pappa: *padre* respektive *pai*. Programmet är ett viktigt redskap i MenCare-kampanjen och är utformat som en konkret strategi för att göra pappor aktivt engagerade i föräldrarollen under graviditeten, förlossningen och barnets tidiga år.

Programmet har utvecklats i samarbete mellan Promundo, Puntos de Encuentro i Nicaragua, CulturaSalud i Chile och Brasiliens hälsoministerium. Det består av tre delar: att erbjuda information och verktyg för vårdgivare, att utveckla och genomföra gruppaktiviteter för pappor och par samt att ge vägledning i arbetet med kampanjer som riktar sig till allmänheten. Program P vänder sig till män främst genom vården och vill nå fram till pappor och deras partner under graviditeten eller när barnet är nyfött – i det avgörande skede då de fortfarande är öppna för nya omsorgsbeteenden.

Handboken som tagits fram för Program P innehåller: 1) forskning och nya rön om vad mäns engagemang i omsorgen betyder för mödrahälsa och jämställdhet, 2) råd till vårdpersonal om hur de kan inkludera män på mödravårdsbesök och i primärvården, 3) interaktiva kursmoduler om könsroller för män och ibland deras kvinnliga partner samt 4) en guide som steg för steg visar hur man skapar och genomför en MenCare-kampanj. Program P har anpassats och genomförts i minst 10 länder.

En randomiserad kontrollerad studie i Rwanda visade att programmet haft positiv effekt på flera områden, med resultat som minskat fysiskt och sexuellt partnervåld, minskad barnaga, ökad användning av moderna preventivmetoder, fler män som följde med på mödravårdsbesöken, bättre partnerstöd under graviditeten och ökat manligt deltagande i omsorgsarbetet.

Genomförandet av Program P har också lett till en rad andra positiva förändringar för män och deras familjer. I Nicaragua, ett av de länder där Program P först testades, uppgav exempelvis unga pappor att de fått bättre relationer till sina barn och partners samt blivit mer delaktiga i barnomsorg och hushållsarbete. Program P genomfördes också på Sri Lanka efter justeringar som gjorts i samarbete mellan World Vision och Promundo. Där blev män som deltagit i programmet bättre på att hantera jobbiga känslor och rapporterade minskat missbruk för egen del och för sina partner. Både pappor som deltagit och personalen fortsatte dessutom att sprida programmets budskap i samhället och rekrytera andra män till det.

REAL Fathers Initiative

REAL Fathers Initiative har som mål att minska förekomsten av partnervåld och barnaga genom ett mentorprogram med 12 träffar och en upplysningskampanj riktad till unga pappor i åldern 16 till 25 i norra Uganda med barn i åldern ett till tre år. Initiativet syftar till att utmana könsroller och sexuella mönster som ofta leder till tvång och våld i relationer samt att lära ut välfungerande tekniker för föräldraskap, kommunikation och konfliktlösning.

Mentorerna väljs ut i närsamhället och utbildas för att kunna ge individuellt stöd till var sin liten grupp unga pappor, med råd som ska minska partnervåldet och våldet mot barn. Deltagarna får träffa sin mentor enskilt en gång i månaden och deltar även i diskussioner i smågrupper i sex månader. Mentorerna utbildas av programmets medarbetare i två omgångar, först innan programmet drar igång och sedan på nytt i halvtid. Genom affischer som sätts upp på offentliga platser försöker man också lyfta de frågor som diskuteras på mentorträffarna och stimulera till dialog i samhället.

Utvärderingen av Real Fathers Initiative inbegrep en kvasiexperimentell design med blandade metoder. En jämförelse mellan enkätsvaren från män som deltagit i initiativet och dem som inte gjort det visar att partnervåldet minskade signifikant, både tre månader efter det att interventionen avslutats och vid uppföljningen på längre sikt (efter 12 månader). Även användningen av barnaga hade minskat signifikant vid långtidsuppföljningen. Dessutom märktes en signifikant förbättring av attityderna till barnaga och partnervåld vid båda uppföljningstillfällena.⁸⁹

Även om dessa och andra föräldrautbildningar som riktar sig till eller inkluderar pappor har visat sig vara effektiva, har programmen mycket begränsad räckvidd. Det är dags att tänka större. Det är dags att ta steget bortom enstaka insatser som når några hundra eller några tusen pappor åt gången. Barns och familjers hälsa och välbefinnande kräver ett brett stöd till familjer som bygger på bästa praxis, bland annat föräldrautbildning där papporna görs delaktiga. Möjligheter att nå ut till pappor och göra dem delaktiga finns även utanför vården, exempelvis i samband med läs- och skrivutbildning för vuxna, hembesök hos nyförlösta mammor och mottagandet av flyktingar och invandrare.



Behovet av lika lång betald föräldraledighet som inte kan överlåtas

D en viktigaste rekommendation för att uppnå målet om jämställd omsorg som ges i den här rapporten är att offentliga myndigheter (och i annat fall arbetsgivare, företag och andra aktörer i den privata sektorn) ska erbjuda alla föräldrar lika lång betald föräldraledighet som inte kan överlåtas. Alla föräldrar bör garanteras rätt till lika lång, ej överlåtbar föräldraledighet med tillräcklig ersättning. Alla andra modeller förstärker klyftan mellan könen, gör att kvinnor förblir underrepresenterade på arbetsmarknaden, hämmar kvinnors karriärutveckling och försämrar mäns möjligheter att vara hemma med sina barn.⁹⁰ Lika föräldraledighet som är betald och inte kan överlåtas är en av de få politiska åtgärder som har visat sig kunna påverka synen på mäns omsorgsroll och främja jämställdhet, i synnerhet om den införs inom ramen för en bredare satsning på att minska och omfördela omsorgsarbetet.

Bestämmelserna om föräldraledighet ska även bygga på rättvisa och respekt för familjer och omsorgspersoner av alla slag. Äktenskaps- och familjemönster förändras snabbt världen över och mångfalden av sexuella läggningar och könsidentiteter erkänns i allt fler sammanhang. Bestämmelserna om rätten till föräldraledighet måste därför formuleras så att de explicit inkluderar adoptivföräldrar, ensamstående föräldrar, föräldrar som fått barn genom surrogatmödraskap samt föräldrar och omsorgspersoner med alla sexuella läggningar och könsidentiteter.

Nya insikter om fördelarna med föräldraledighet

Nya forskningsrön visar att väl utformade bestämmelser för föräldraledighet är ett effektivt sätt att åstadkomma en mer jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Nationella bestämmelser om föräldraledighet för pappor – i kombination med mammaledighet och andra lösningar – kan bidra väsentligt till ett ökat erkännande av hem- och omsorgsarbetet och en omfördelning av detta samt till att motverka djupt rotade klyftor mellan män och kvinnor. Sådana bestämmelser kan förändra de könsbaserade omsorgsrollerna i hemmet och stärka omsorgens status i vidare bemärkelse. Som figur 7 visar finns ett tydligt samband mellan längre mamma- och pappaledighet och en mer jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Det är värt att notera att EU rekommenderar en ledighet på minst 16 veckor för att föräldrar ska komma in i rollen som omsorgspersoner och lägga grunden för en jämställd omsorg under hela barnets liv.

Föräldraledighet för pappor förbättrar kvinnors karriärmöjligheter och löner samt stärker mäns känsla av tillhörighet i hemmet. Färska uppgifter visar att kvinnors ekonomiska egenmakt stärks i länder som inför pappaledighet. Analytiker från Världsbanken som granskat uppgifter från 53 låginkomstländer konstaterade i en rapport från 2016 att sysselsättningen bland kvinnor är betydligt högre i länder som har pappaledighet. Rapportens författare bedömer att effekten i genomsnitt är en ökning med 6,8 procentenheter.⁹¹

En färsk analys från World Policy Analysis Center visar att länder med generös föräldraledighet kan bibehålla låg arbetslöshet och hög konkurrenskraft, till skillnad från vad som hävdats av kritiker som menar att betald föräldraledighet för pappor (och enligt vissa även för mammor) påverkar ekonomin negativt. Som framgår av tabell 2 har 12 av de 15 mest konkurrenskraftiga länderna (där data finns) betald pappaledighet.

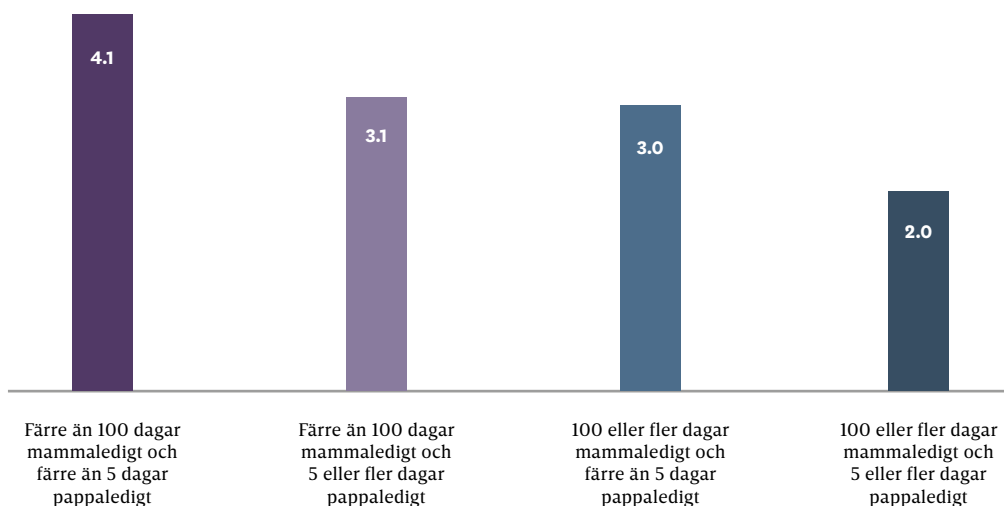
I flera av dem har pappor rätt till minst 26 veckors betald ledighet och i nästan hälften uppgår ersättningen till minst 70 procent av lönen. Alla länder i kategorin "länder med låg arbetslöshet" har pappaledighet, och i 10 av de 12 länderna är ersättningen minst 70 procent av lönen.

Figur 7:

Kvinnors obetalda arbetstid i förhållande till mäns, efter längden på betald mamma- och pappaledighet i landet

Kvinnors obetalda arbetstid per dag i förhållande till mäns, regionvis

(Så här ska uppgifterna tolkas: I länder med 100 eller fler dagars mammaledighet och 5 eller dagars pappaledighet ägnar kvinnor i genomsnitt 2.0 gånger så mycket tid som män åt obetalt arbete.)



Not: Länderna i undersökningen med betald mammaledighet delades in i två grupper: de som erbjuder 100 dagars mammaledigt eller mer och de som erbjuder mindre än 100 dagar. Länderna med betald pappaledighet delades också in i två grupper: de som erbjuder 5 dagar eller mer och de som erbjuder mindre än 5 dagar. Sedan jämfördes ledigheten för respektive kön i de fyra grupperna.

Källa: Dataanalys av Dalberg Global Development Advisors. Datakällor: Uppgifter om fördelningen och det obetalda arbetet har hämtats från UN *Womens Progress of the World's Women 2015-2016*, nationella tidsanvändningsundersökningar från 1998 till 2013; uppgifter om föräldraförmåner från Världsbankens "Getting a Job" (2013), *State of the World's Fathers* (2015) och intervjuer från Dalberg.

Tabell 2:

Föräldraledighet och pappaledighet i de 12 OECD-länder som har lägst arbetslöshet och de 15 OECD-länder som har högst konkurrenskraft

| | Land | Betald pappaledighet | Ledighet, antal veckor | Ersättning som andel av lönen |
|---------------------------------------|----------------|----------------------|------------------------|---------------------------------|
| Länder med låg arbetslöshet | Australien | Ja | 20 | schablon |
| | Österrike | Ja | 52–104 | 80%, schablon |
| | Tjeckien | Ja | 156 | 70% |
| | Danmark | Ja | 34–48 | 70–100% |
| | Island | Ja | 26 | 80% |
| | Japan | Ja | 52 | 50–67% |
| | Sydkorea | Ja | 52 | 40–100% |
| | Luxemburg | Ja | 26.4 | 100%, schablon |
| | Mexiko | Ja | 0.9 | 100% |
| | Nederländerna | Ja | 0.4 | 100% |
| | Nya Zeeland | Ja | 16 | 100% |
| | Norge | Ja | 36–46 | 80–100% |
| Länder med hög konkurrenskraft | Australien | Ja | 20 | schablon |
| | Österrike | Ja | 52–104 | 80%, schablon |
| | Belgien | Ja | 19.3 | 82–100%, schablon |
| | Kanada | Ja | 35 | 55% |
| | Danmark | Ja | 34–48 | 70–100% |
| | Finland | Ja | 149.8 | 70–75%, schablon |
| | Tyskland | Ja | 44–96 | 34–67% |
| | Japan | Ja | 52 | 50–67% |
| | Nederländerna | Ja | 0.4 | 100% |
| | Norge | Ja | 36–46 | 80–100% |
| | Singapore | Ja | 2 | 100% |
| | Sverige | Ja | 61.8 | 78%, schablon |
| | Schweiz | Nej | N/A | N/A |
| | Storbritannien | Ja | 39 | Det lägre av schablon eller 90% |
| | USA | Nej | N/A | N/A |

Not: "Länder med låg arbetslöshet" är länder där arbetslösheten låg under medianen för OECD-länderna under minst 8 av de 10 åren från 2005 till 2014. "Länder med stark konkurrenskraft" är länder som tillhörde de 20 länderna med starkast konkurrenskraft under minst 8 av de 10 åren från 2005 till 2014 enligt Världsekonometiskt forums rangordning. "Betald pappaledighet" inkluderar betald ledighet som får tas ut endast av pappan samt föräldraledighet som kan tas ut av män. Bonusar som vissa länder betalar ut när föräldrarna delar på föräldraledigheten eller pappan tar ut all sin ledighet har inte räknats in. Regler om föräldraledighet på deltid har inte beaktats. Variationer i ersättningsnivå inom länder beror på att ersättningen varierar med typ av ledighet och ledighetens längd. Vissa länder betalar till exempel ut en högre ersättning under den första delen av ledigheten och en lägre ersättning under den senare. Det finns också länder där ersättningen är högre vid pappaledighet än vid föräldraledighet, så ersättningen till pappor varierar beroende på vilken typ av ledighet de tar ut. Vissa länder har ett tak för ersättningsnivån för höginkomsttagare och i några länder får låginkomsttagare ut en högre andel av lönen. Dessa skillnader framgår inte av tabellen. I Luxemburg och Sverige går det även att vara föräldraledig på deltid och få ut en lägre ersättning under längre tid.⁹² Informationen om Singapore har uppdaterats av författarna.

Källa: World Policy Analysis Center⁹³

Föräldraledighet för pappor idag

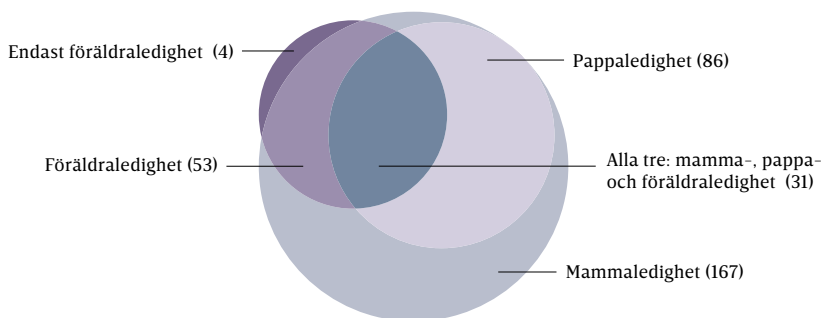
Den förra *State of the World's Fathers*-rapporten från 2015 visade att medan mammaledighet finns i nästan alla länder, är det bara i 92 länder som nyblivna pappor kan ta föräldraledigt. Sedan dess har några länder infört eller utökat möjligheten för pappor att ta föräldraledigt med ersättning (se "Nya bestämmelser om betald ledighet"), men globalt har förändringarna varit små. Samtidigt har nya data och färskanalyser av trenderna lett till att vi fått bättre kunskaper om möjligheterna till pappaledigt i världen.

År 2016 erbjöd ungefär hälften av världens länder möjligheten till särskild *pappaledighet* – vanligen en kort period efter det att ett barn fötts. *Föräldraledighet* – som oftast är längre och kan tas ut av båda föräldrarna – finns i betydligt färre.⁹⁴ Figur 8 visar hur många länder som erbjuder de båda typerna av ledighet och i vilken utsträckning de överlappar. Som framgår av figuren är det bara 31 av de 173 länder som ingår i studien som erbjuder alla de tre typerna av ledighet: ledighet som är vikt för mamman (mammaledighet), ledighet vikt för pappan (pappaledighet) och ledighet som föräldrarna kan dela på (föräldraledighet).

Figur 8:

Former av föräldraledighet i världen

Antal länder med olika kombinationer av mamma-, pappa- och föräldraledighet



Källa: Världsbanken, *Women, Business and the Law* (2016)⁹⁵

Nya bestämmelser om betald ledighet

Sedan den första *State of the World's Fathers*-rapporten publicerades 2015 har flera av världens länder infört eller utökat möjligheten till betald pappa- eller föräldraledighet. Här beskrivs några av förändringarna.

BRASILIEN

2016 antog Brasilien en ny ramlag för att skydda barns rättigheter. Den nya lagen innebar också att pappaledigheten utökades från 5 till 20 dagar för anställda på många företag i landet, även i samband med adoption.⁹⁶ Lagen började gälla direkt för alla företag som deltar i Programa Empresa Cidadã ("programmet för företagsmedborgare"). Programmet inrättades av regeringen 2010 och innebar att medarbetare på de privata företag som deltog kunde vara mammalediga i upp till sex månader. Nu har detta alltså utökats med 20 dagars pappaledighet. Programmet är frivilligt, men företagen som deltar får skattelättnader.⁹⁷

IRAN

I januari 2017 antog Irans parlament ny lagstiftning som ger nyblivna pappor som arbetar på statliga eller privata företag rätt till två veckors betald ledighet.⁹⁸

ISRAEL

I juli 2016 fick israeliska pappor rätt till sex dagars pappaledighet, inklusive förlossningsdagen.⁹⁹ Samtidigt minskades dock rätten till annan ledighet med lika många dagar: tre dagar tas från rätten till årlig sjukersättning och tre från semesterdagarna. Om pappan inte har någon sparad semester får han ledigt utan lön.¹⁰⁰ Som en parlamentsledamot uttryckte saken: "Det ligger i vårt intresse som stat och samhälle att göra pappor mer delaktiga i familjelivet."¹⁰¹

SINGAPORE

Sedan den 1 januari 2017 kan pappor i Singapore som omfattas av ersättningssystemet, även egenföretagare, ta ut två veckors pappaledighet med ersättning från staten, istället för som tidigare en vecka.¹⁰⁵ När de nya reglerna infördes sade en hög minister: "Ingenting är som lyckan när man håller sitt eget barn, och de känslorna är lika starka för pappor som för mammor."¹⁰⁶ Det finns dock vissa restriktioner, till exempel att barnet måste vara singaporiansk medborgare och att pappan måste vara gift med barnets mor för att ha rätt till pappaledighet. De nya bestämmelserna ger också adoptivmodrar – men inte adoptivfäder – rätt till 12 veckors betald ledighet, mot tidigare 4 veckor.¹⁰⁷

SPANIEN

Från och med 2017 utökades pappaledigheten i Spanien från 13 kalenderdagar till 4 veckor, under vilka 100 procent av lönen betalas ut via socialförsäkringen.¹⁰² Ledigheten kan tas ut på heltid eller deltid, och pappor får också två dagars ledigt i samband med barnets födelse. Dessa dagar tillkommer utöver pappaledigheten och betalas av arbetsgivaren.^{103,104}

STORBRIANNIEN

Från 2015 kan föräldrar i Storbritannien vara föräldralediga i upp till 50 veckor, varav 37 veckor med ersättning, utöver den mamma- och pappaledighet som fanns redan tidigare.¹⁰⁸ De veckor som tillkommit med de nya bestämmelserna kan tas ut av mamman eller pappan. Bestämmelserna gäller även adoptivföräldrar, samkönade par, sambor och bonusföräldrar.¹⁰⁹

URUGUAY

Under 2016 utökades både mamma- och pappaledigheten i Uruguay och pappor kan nu ta ledigt i upp till sju dagar (mot tidigare tre dagar).¹¹⁰ Enligt de nya bestämmelserna har föräldrar av båda könen också rätt att arbeta deltid tills barnet är sex månader.¹¹¹

I de allra flesta länder som erbjuder pappaledighet är denna betald och ersättningen uppgår oftast till 100 procent av lönen. I de flesta länder är arbetsgivaren skyldig att betala lön och förmåner under ledigheten. En mindre vanlig lösning är att ersättningen är en socialförsäkringsförmån som staten delvis kan ersätta företagen för. För mammaledighet är det vanligt med en kombinerad modell där ersättningen betalas delvis av arbetsgivaren och delvis av socialförsäkringen, men endast tre utvecklade länder tillämpar det upplägget för pappaledighet: Belgien, Danmark och Storbritannien. Finansiering genom sociala trygghetssystem eller kollektiv finansiering är betydligt vanligare i utvecklade länder, framför allt i Europa, än i andra regioner.¹¹² Ersättningen vid föräldraledighet är oftast lägre och finansieras genom socialförsäkringssystemet. I vissa länder betalas hela eller delar av ersättningen av kommunen. I Brasilien utökade kommunen Niterói nyligen den statliga pappaledigheten på 5 dagar till 30 dagar för sina kommunanställda.¹¹³

En klar majoritet av alla länder har lagstadgad mammaledighet, men det är bara i 51 % som ledigheten betalas av staten.

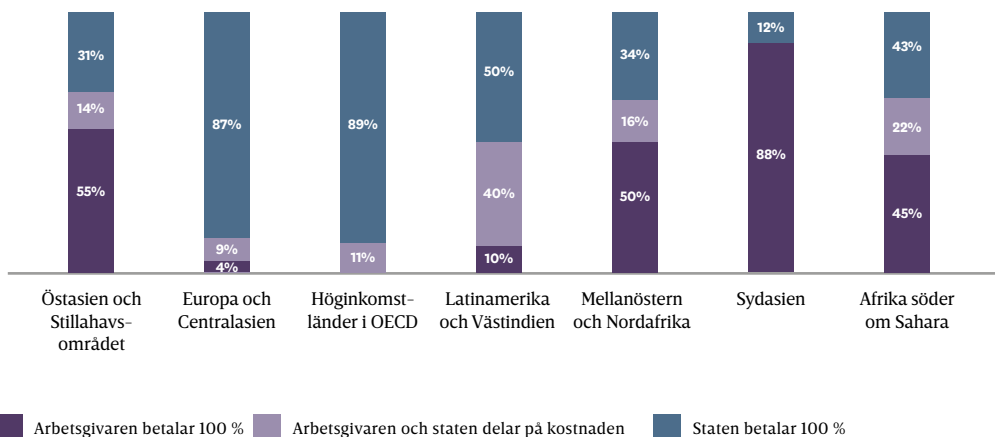
Vissa arbetsgivare erbjuder betald pappa- eller föräldraledighet när staten inte gör det. En undersökning av arbetstagarförmåner i USA från 2013 visar till exempel att 15 procent av de 500 arbetsgivarorganisationerna i studien erbjöd betald pappaledighet.¹¹⁴ I en annan amerikansk forskningsstudie, som undersökte reglerna på 30 företag i flera olika branscher, konstaterades att 60 procent erbjöd betald pappaledighet på mellan 3 dagar och 12 veckor.¹¹⁵ Förmånerna är dock främst tillgängliga för högkvalificerade och högvärlönde heltidsanställda.¹¹⁶

Uppgifter från Världsbanken visar hur fördelningen av omsorgsarbetet påverkas av vem som betalar för förmånen, i det här fallet mammaledigheten. Generös föräldraledighet räcker inte i sig för att riva hindren för en jämställd omsorg. Ännu viktigare är det vem som betalar för ledigheten. Om arbetsgivarna själva måste betala lönen under mammaledigheten blir det dyrare att anställa kvinnor i fertil ålder än män. Men om staten står för kostnaden minskar den skillnaden. En klar majoritet av alla länder har lagstadgad mammaledighet, men det är bara i 51 procent som ledigheten betalas av staten. I hela 30 procent av länderna är det arbetsgivaren som måste bära kostnaden, vilket blir ett hinder för kvinnors anställningsmöjligheter.¹¹⁷

Figur 9:

Vem betalar för mammaledigheten?

Andel av mammaledigheten som betalas av arbetsgivare, staten eller en kombination, regionvis



Källa: Världsbanken, *Women, Business and the Law* (2016)¹¹⁸

Varför skulle – och borde – arbetsgivare erbjuda dessa frivilliga förmåner? Fler och fler undersökningar visar att det är positivt för verksamheten att erbjuda medarbetarna betald föräldraledighet: det minskar personalomsättningen och gör det lättare att behålla medarbetare, förbättrar produktiviteten och arbetsklimatet samt minskar den ogiltiga frånvaron och kostnaderna för utbildning.^{119,120,121,122} När reglerna för föräldraledighet uppmuntrar män att ta en större andel av omsorgsarbetet i hemmet och gör detta möjligt gynnas arbetsgivarna genom att kvinnor är borta kortare tid och kan tillbringa mer tid på arbetsplatsen. Arbetsgivare i Kalifornien uppgav till exempel att delstatens program för betald föräldraledighet, som inte bekostades av arbetsgivarna, hade en "positiv" eller "ingen märkbar" effekt på produktiviteten (89 procent av arbetsgivarna), lönsamheten/resultatet (91 procent av arbetsgivarna), omsättningen (96 procent av arbetsgivarna) och medarbetarnöjdhet (99 procent av arbetsgivarna).¹²³

Möjligheten till föräldraledighet är ibland bättre i sektorer som ställer höga krav på kvalifikationer, där förmånerna kan fungera som ett sätt att rekrytera och behålla medarbetare. De flesta av de organisationer som Boston College Center for Work and Family undersökte i rapporten *The New Dad: Take Your Leave* från 2014 hade inga ekonomiska argument för föräldraledigheten utan

såg den istället som ett viktigt medel för att behålla talanger, införa likabehandling av män och kvinnor (liksom av biologiska föräldrar och adoptivföräldrar) samt följa med i den nationella utvecklingen som går mot att allt fler pappor faktiskt tar ledigt.¹²⁴

Framsteg för pappaledighet i Sydafrika

Under 2017 väntas Sydafrikas parlament anta en lag om nya bestämmelser för föräldraledighet som ger pappor 10 dagars betald ledighet. Den nya lagen är en riktig milstolpe i jämställdhetsarbetet i Sydafrika och innebär flera viktiga förändringar. Bland annat införs ett könsneutralt språk i föräldraledighetsbestämmelserna, särskild föräldraledighet för adoptivföräldrar och föräldrar som får barn genom surrogatmödraskap och föräldraledighet för samkönade par.

Att lagen snart väntas röstas igenom är ett resultat av ihärdiga påtryckningar från olika civilsamhälleliga grupper och privatpersoner. Delvis tack vare påtryckningar från Sonke Gender Justice publicerades 2012 ett *White paper on families in South Africa* där regeringen uppmanades att utreda möjligheten att införa pappaledighet i Sydafrika. 2014 gjorde tvåbarnsfadern Hendri Terblanche en framställning till parlamentet med förslaget på tio dagars föräldraledighet för nyblivna fäder. Han fick medierna att uppmärksamma förslaget, som Sonke ställde sig bakom. Under 2015 utarbetade Sonke, Mosaic och andra organisationer som arbetar för kvinnors rättigheter en ståndpunkt om föräldraledighet genom programmet MenCare+ i Sydafrika.

Den förra rapporten om *State of the World's Fathers* och *MenCare Parental Leave Platform* gav medvind åt frågan så att Terblanche kunde utarbeta ett lagförslag, som behandlades under 2016. Sonke och Mosaic använde ståndpunkten och MenCare Parental Leave Platform i sitt opinionsbildande arbete och hjälpte föräldrar som deltagit i programmet MenCare+ att kontakta parlamentsledamöter för att lobba för bättre föräldraledighet.

Lagtexten har nu godkänts och innebär att ersättningen för den mammaledighet som redan finns ökar till 66 procent. Dessutom införs tio dagars betald föräldraledighet för föräldrar som inte har rätt till mammaledighet. De flesta av dessa är pappor och i praktiken innebär lagen att Sydafrika inför pappaledighet, men eftersom lagen nu omfattar personer av alla kön och sexuella läggningar används inte det ordet. Personer som blir föräldrar genom surrogatmödraskap eller adoption får rätt till tio veckors ledighet från den dag de tar emot barnet. Två män som är gifta och adopterar ett barn får således tio veckor och tio dagar betald ledighet var. Lagen har antagits av det ansvariga utskottet och ska härnäst antas av parlamentet och skrivas under av presidenten. Det planeras ske under 2017.

Mer information finns på: <http://www.genderjustice.org.za/card/new-parental-leave-provisions-south-africa-explained/>

PRIORITERADE HANDLINGSMRÅDEN

När Island införde särskilda pappamånader ökade det genomsnittliga uttaget från 39 dagar till 103 dagar.

ÅTGÄRD 3.1:

Erbjuda alla föräldrar lika lång betald föräldraledighet som inte kan överlätas.

Att erbjuda alla föräldrar lika lång, ej överlåtbar föräldraledighet med tillräcklig ersättning, i linje med rekommendationerna från MenCare Parental Leave Platform, sänder en viktig signal om att omsorgen om barn är alla föräldrars ansvar. På så sätt kan en jämställd fördelning av omsorgen bli den nya normen.¹²⁵

Pågående åtgärder:

- När Estland höjde ersättningen under pappaledigheten till 100 procent av den tidigare inkomsten (finansierat via skatten) ökade andelen berättigade pappor som utnyttjade möjligheten från 14 procent 2007 till 50 procent 2008.¹²⁶
- På Island låg det genomsnittliga uttaget av pappaledighet på 39 dagar år 2001. När särskilda pappamånader infördes ökade den siffran till 103 dagar 2008.¹²⁷ Liknande mönster har setts i Norge och Sverige.
- I Norge minskade mammors sjukfrånvaro med mellan 5 och 10 procent i familjer där papporna var föräldralediga längre.¹²⁸
- I Storbritannien var det 19 procents större sannolikhet att pappor som tagit ledigt efter ett barns födsel deltog i matningen och gick upp på nätterna för att ta hand om barnet 8 till 12 månader senare jämfört med pappor som inte tagit ledigt.¹²⁹

MenCare-kampanjens plattform för föräldraledighet

Befintlig forskning och ledande expertis visar att bestämmelserna om föräldraledighet bör uppfylla följande kriterier:

- 1. FÖRÄLDRALEDIGHETEN ÄR LIKA LÅNG FÖR ALLA:** Kvinnor och män bör garanteras rätt till lika lång föräldraledighet. Alla andra modeller förstärker klyftan mellan könen, gör att kvinnors löner förblir lägre, hämmar kvinnors karriärutveckling och försämrar mäns möjligheter att vara hemma med sina barn.
- 2. LEDIGHETEN KAN INTE ÖVERLÅTAS:** Rätten till föräldraledighet bör vara knuten till individen och inte kunna överlåtas på den andra föräldern. Om den ena föräldern inte tar ut sina dagar ska dessa gå förlorade. På så sätt uppmuntras både mäns och kvinnors delaktighet i omsorgen samtidigt som det stödjer en mångfald av familjestrukturer.
- 3. ERSÄTTNINGEN GRUNDAR SIG PÅ DEN ENSKILDA FÖRÄLDERNS LÖN:** För att stödja nyblivna föräldrar och deras familjer, och framför allt för att öka mäns uttag av föräldraledighet, måste ersättningen som betalas ut vara fullgod och helst finansieras via det sociala trygghetssystemet. Om ingen ersättning betalas ut under ledigheten är det många (både mammor och pappor) som helt enkelt inte har råd att vara hemma. Det finns klara belägg för att uttaget av ledighet ökar när ersättningen är högre.¹³⁰ I länder utan sociala trygghetssystem bör andra modeller för offentlig finansiering föreslås och stödjas.
- 4. TILLRÄCKLIGT LÅNG LEDIGHET FÖR BÅDA FÖRÄLDRARNA, MED 16 VECKOR VAR SOM LÄGSTANIVÅ:** EU rekommenderar att en ledighet på minst 16 veckor bör införas för att föräldrar ska komma in i rollen som omsorgspersoner och lägga grunden för en jämställd omsorg under hela barnets liv.
- 5. ANSTÄLLNINGSSKYDD UNDER LEDIGHETEN:** Ingen får sägas upp eller diskrimineras genom sämre löneutveckling och möjligheter till befordran för att han eller hon är föräldraledig.
- 6. LEDIGHETEN UPPMUNTRAS OCH FRÄMJAS:** Om uttag av föräldraledighet över lag ogillas av arbetsgivare, kollegor och samhället i stort tar män (och många kvinnor) inte ut den ledighet de har rätt till. Arbetsgivare och offentliga myndigheter bör se till att både män och kvinnor känner att de har stöd i att ta ut den ledighet som bestämmelserna medger.
- 7. ALLA ANSTÄLLDA OMFATTAS:** Ofta är det bara personer som är tillsvidareanställda på heltid som har rätt till föräldraledighet. Ledigheten och andra former av stöd måste även vara tillgängliga för andra typer av anställda, till exempel deltidsanställda, säsongsanställda, tillfälligt anställda och kontraktanställda.
- 8. LEDIGHETEN KOMBINERAS MED SUBVENTIONERAD BARNOMSORG OCH FÖRSKOLEVERKSAMHET AV HÖG KVALITET SAMT ANDRA BESTÄMMELSER FÖR RÄTTVIS OMSORG, I SYNNERHET I LÅGINKOMSTMILJÖER:** Rättvis och betald föräldraledighet måste kombineras med tillgång till barnomsorg och förskoleverksamhet av hög kvalitet liksom med andra åtgärder, till exempel bidrag och sociala trygghetslösningar, som kan göra omsorgen mindre betungande och påverka normerna på området.
- 9. BESTÄMMELSERNA STÖDGER EN MÅNGFALD AV OMSORGSPERSONER:** Föräldraledigheten ska kunna tas ut av alla omsorgspersoner, inklusive homosexuella, heterosexuella, ensamstående och adoptivföräldrar samt föräldrar till barn med funktionsnedsättningar.
- 10. RÄTTIGHETEN ÄR INSKRIVEN I NATIONELL LAGSTIFTNING OCH INTERNATIONELLA LAGAR:** Ledigheten ska inte vara en sak mellan arbetsgivare och enskilda; den ska vara befäst i lag, ingå i befintliga eller nya anställningsförmåner och sociala trygghetslösningar samt ha internationellt stöd.

SLUTSATSER

Att uppnå en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är en viktig prioritering för barns, familjers och samhällets välgång världen över – och det är nu hög tid att vi alla agerar för att nå det målet. Enskilda pappor måste uppmanas att göra en större eller bättre insats, men detta i sig är långtifrån tillräckligt. I takt med att pappor blir mer delaktiga i familjelivet måste lagar, normer och arbetsplatsbestämmelser stödja, befästa och medverka till dessa förändringar..

Rön från hela världen visar tydligt vilken väg vi måste gå för att uppnå jämställdhet inom omsorgsarbetet. Redan tidigt i livet måste alla människor, oavsett kön, uppmanas att se sig själva både som omsorgspersoner *och* som försörjare – och de måste få stöd i båda dessa roller. Med tanke på den nära kopplingen mellan ekonomisk och social rättvisa och jämställdhet är det oerhört viktigt att alla omsorgspersoner – i synnerhet de mest ekonomiskt utsatta och marginaliserade – har möjlighet att få bidrag och billig eller subventionerad barnomsorg av hög kvalitet. Det behövs konkreta åtgärder på det sociala området, på arbetsplatserna och på rättslig nivå för att alla, oavsett kön, ska kunna utvecklas som både omsorgspersoner och försörjare. Det behövs en helt ny typ av föräldrautbildning som är tillgänglig för alla för att göra pappor delaktiga på ett betydelsefullt sätt. Och det behövs lika lång betald individuell föräldraledighet för alla för att uppnå en jämställd fördelning av omsorgsarbetet.

Det är dags att tänka större, sätta upp ambitiösa mål och ta steget från ord till handling. *Pappor i världen: Dags för handling* är en uppmaning till alla länder att anta målet att män och pojkar ska utföra hälften av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, och en uppmaning till det internationella samfundet att anta samma mål på global nivå. I decennier har internationella organisationer och kommittéer, kvinnorättsförespråkare och kvinnor själva påtalat de skadliga effekterna av snedfördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Om utvecklingen i världen fortsätter i samma takt som nu bedömer man att det kommer att ta 75 år att uppnå en jämställd fördelning. Det är alldeles för lång tid. Därför är det dags för handling.

Handlingsplan

- ÅTGÄRD 1.1:** Ta fram mål, strategier och indikatorer på internationell nivå samt avsätta budgetmedel för att uppnå en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
- ÅTGÄRD 1.2:** Systematiskt mäta mäns och kvinnors tidsanvändning, inklusive tiden som ägnas åt obetalt hem- och omsorgsarbete.
- ÅTGÄRD 1.3:** På nationell nivå skapa och genomföra breda handlingsplaner för att främja en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
- ÅTGÄRD 1.4:** Genomföra dessa strategier och handlingsplaner inom ramen för offentliga system och institutioner (till exempel i vården) som kan verka för och möjliggöra en jämställd fördelning av omsorgsarbetet.
- ÅTGÄRD 2.1:** Lära alla barn att från tidig ålder se värdet av hem- och omsorgsarbetet och förstå att alla har ansvar för det, oavsett kön.
- ÅTGÄRD 2.2:** Erbjud utbildning för att hjälpa pappor att se och ifrågasätta traditionella synsätt, lära sig om jämställt föräldraskap och utveckla de färdigheter som behövs i det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
- ÅTGÄRD 2.3:** Rekrytera fler män till omsorgsyrken och andra yrken inom hälsa, undervisning, administration och läs- och skrivutveckling.
- ÅTGÄRD 2.4:** Utbilda personal i vården och andra samhällsinrättningar i att behandla män som lika goda föräldrar som kvinnor.
- ÅTGÄRD 2.5:** Använda bidrag och sociala trygghetslösningar som verktyg för att få män att ta en större andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
- ÅTGÄRD 2.6:** Politiskt och praktiskt stödja människors obetalda hem- och omsorgsarbete på samma sätt som betalt arbete.
- ÅTGÄRD 3.1:** Erbjud alla föräldrar lika lång betald föräldraledighet som inte kan överlåtas.

LITTERATUR

- ¹ El Feki, S., Heilman, B., & Barker, G. (2017). *Understanding masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey - Middle East and North Africa*. Cairo & Washington, DC: UN Women & Promundo-US.
- ² Parker, K. & Wang, W. (14 mars 2013). *Modern parenthood: Roles of moms and dads converge as they balance work and family*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/>
- ³ Heilman, B., Cole, G., Matos, K., Hassink, A., Mincy, R., & Barker, G. (2016). *State of America's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo-US.
- ⁴ Barker, G., Greene, M. E., Nascimento, M., Segundo, M., Ricardo, C., Taylor, A., ... Kato, J. (2012). *Men who care study: A multi-country qualitative study of men in non-traditional caregiving roles*. Washington, DC & Rio de Janeiro: Promundo & International Center for Research on Women.
- ⁵ Institute for Reproductive Health. (2016). *A synthesis of father-centered parenting interventions to prevent violence*. Washington, DC: Georgetown University.
- ⁶ UN Secretary-General's High-Level Panel On Women's Economic Empowerment (UNHLP). (2016). *Leave no one behind: A call to action for gender equality and women's economic empowerment*. UNHLP.
- ⁷ Treas, J. & Lui, J. (2013). Studying housework across nations. *Journal of Family Theory & Review*. 5(2), 135-149.
- ⁸ Hook, J. L. (2006). Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965-2003. *American Sociological Review* 71(4), 639-60.
- ⁹ Samman, E., Presler-Marshall E., & Jones, N. (2016). *Women's work: Mothers, children and the global childcare crisis*. London: Overseas Development Institute.
- ¹⁰ Budlender, D. & Moussié, R. (2013). *Making care visible: Women's unpaid care work In Nepal, Nigeria, Uganda and Kenya*. Johannesburg: Action Aid.
- ¹¹ Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.
- ¹² Internationella arbetsorganisationen (ILO). (2011). *A new era of social justice: International Labour Conference, report of the Director-General*. Geneva: ILO.
- ¹³ Grigoryeva, A. (2014). *When gender trumps everything: The division of parent care among siblings*. Princeton: Center for the Study of Social Organization.
- ¹⁴ Steinberg, M., Johnson, S., Schierhout, G., & Ndegwa, D. (2002). *Hitting home: How households cope with the impact of the HIV/AIDS epidemic. A survey of households affected by HIV/AIDS in South Africa*. Washington, DC: The Henry Kaiser Family Foundation.
- ¹⁵ Langer, A., Meleis, A., Knaul, F. M., Atun, R., Aran, M., Arreola-Ornelas, H., ... Frenk, J. (2015). Women and health: The key for sustainable development. *The Lancet*, 386(9999), 1165-210.
- ¹⁶ Rhodes, F., Burnley, J., Dolores, M., Kyriacou, J., Wilshaw, R., Ukhova, D., ... Talpur, M. (2016). *Underpaid and undervalued: How inequity defines women's work in Asia*. Oxford: Oxfam.
- ¹⁷ El Feki, S., Heilman, B., & Barker, G. (2017). *Understanding masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey - Middle East and North Africa*. Cairo & Washington, DC: UN Women & Promundo-US.
- ¹⁸ Parker, K. & Wang, W. (2013, March 14). *Modern parenthood: Roles of moms and dads converge as they balance work and family*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/>

- ¹⁹ Heilman, B., Barker, G., & Harrison, A. (2017). *The man box: A study on being a young man in the US, UK, and Mexico*. Washington, DC & London: Promundo-US & Unilever.
- ²⁰ Ibid.
- ²¹ Kimmel, M. (2013). *American masculinity at the end of an era: Angry white men*. New York: The Nation Institute.
- ²² Barker, G., Greene, M. E., Nascimento, M., Segundo, M., Ricardo, C., Taylor, A., ... Kato, J. (2012). *Men who care study: A multi-country qualitative study of men in non-traditional caregiving roles*. Washington, DC & Rio de Janeiro: Promundo & International Center for Research on Women.
- ²³ Governments gamble with our future. South feminists demand responsible action now. (2012, June 22). *Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN)*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.dawnnet.org/feminist-resources/content/dawnrio20-governments-gamble-our-future-south-feminists-demand-responsible-action-now>
- ²⁴ UN Women. (2015). *Progress of the world's women 2015-2016: Transforming economies, realizing rights*. New York: UN Women.
- ²⁵ United Nations Development Programme (UNDP). (2015). *Human development report 2015*. New York: UNDP.
- ²⁶ Globala målen, mål 5: Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt. *United Nations Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development Knowledge Platform*. Tillgänglig 2017-05-22: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>
- ²⁷ UN Women. (2016). *Commission on the status of women: Women's empowerment and the link to sustainable development. Agreed conclusions, 60th Session*. New York: UN Women.
- ²⁸ FN:s ekonomiska och sociala råd. (2017). *Commission on the status of women: Women's economic empowerment in the changing world of work. Agreed conclusions, 61st Session*. New York: FN:s ekonomiska och sociala råd.
- ²⁹ Ibid.
- ³⁰ Levto, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the world's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & the MenEngage Alliance.
- ³¹ Ibid.
- ³² Ibid.
- ³³ Ibid.
- ³⁴ Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., ... Krishnan, M. (2015). *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Washington, DC: McKinsey and Company.
- ³⁵ Markel, E., Hess, R., & Loftin, H. (2015). *Making the business case: Women's economic empowerment in market systems development*. Washington, DC: USAID, Leveraging Economic Opportunity (LEO).
- ³⁶ En förteckning över internationella avtal finns i tabellen i slutet av rapporten.
- ³⁷ Tidsanvändningsstudier har genomförts i fler än 100 länder, i huvudsak i nord. Datainsamlingen har dock inte skett på ett konsekvent sätt och undersökningarnas omfattning varierar, så det är svårt att göra jämförelser mellan olika länder. Dessutom har män och kvinnor ibland väldigt olika syn på den tid de ägnar åt omsorg. Data från Images har till exempel visat stora skillnader mellan kvinnors och mäns uppfattning av hur mycket obetalt hem- och omsorgsarbete männen faktiskt utför. När data om mäns omsorgsarbete samlas in bör man därför använda både männens självrapporterade uppgifter och kvinnors uppgifter.
- ³⁸ Ferrant, G., Pesando, L., & Nowacka, K. (2014). *Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. Paris: OECD Development Centre.
- ³⁹ Budlender, D. & Moussié, R. (2013). *Making care visible: Women's unpaid care work In Nepal, Nigeria, Uganda and Kenya*. Johannesburg: Action Aid.
- ⁴⁰ Spanska civillagen. Avdelning IV. Kapitel 5. Artikel 68. Tillgänglig 2017-05-22: http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=221319#LinkTarget_6338
- ⁴¹ Kabeer, N. & Waddington, H. (2015). Economic impacts of conditional cash transfer programmes: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Development Effectiveness* 7(3), 290-303.
- ⁴² McKenzie, D. (17 juni 2012). Dads and development. *Development Impact*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://blogs.worldbank.org/impactevaluations/dads-and-development>

- ⁴³ The World Bank Human Development Network. (2012). *From evidence to policy: Can cash transfers help children stay healthy?* Washington, DC: Världsbanken.
- ⁴⁴ WORLD Policy Analysis Center. (mars 2012). (Interaktiv karta över bidrag till barnfamiljer med tillhörande diagram). *Do families receive income support?* Tillgänglig 2017-05-22: <https://www.worldpolicycenter.org/policies/do-families-receive-income-support>
- ⁴⁵ Ibid.
- ⁴⁶ World Bank Group. (2015). *Women, business and the law 2016: Getting to equal*. Washington, DC: The World Bank.
- ⁴⁷ Ibid.
- ⁴⁸ WORLD Policy Analysis Center. (mars 2012). (Interaktiv karta över bidrag till barnfamiljer med tillhörande diagram). *Do families receive income support?* Tillgänglig 2017-05-22: <https://www.worldpolicycenter.org/policies/do-families-receive-income-support>
- ⁴⁹ World Bank Group. (2015). *Women, business and the law 2016: Getting to equal*. Washington, DC: Världsbanken.
- ⁵⁰ Ibid.
- ⁵¹ Muñoz Boudet, A. M., Petesch, P., & Turk, C. (2013). *On norms and agency: Conversations about gender equality with women and men in 20 countries*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/978-0-8213-9862-3>
- ⁵² World Values Survey. (2014). *Wave 6 (2010-2014) [Data file]*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>
- ⁵³ Morton, M., Klugman, J., Hanmer, L., & Singer, D. (2014). *Gender at work: A companion to the world development report on jobs*. Washington, DC: Världsbanken.
- ⁵⁴ Barker, G., Contreras, J. M., Heilman, B., Singh, A., & Nascimento, M. (2011). *Evolving men: Initial results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)*. Washington, DC: International Center for Research on Women (ICRW) & Instituto Promundo.
- ⁵⁵ Contreras, M., Heilman, B., Barker, G., Singh, A., Verma, R., & Bloomfield, J. (2012). *Bridges to adulthood: Understanding the lifelong influence of men's childhood experiences of violence*. Washington, DC & Rio de Janeiro: International Center for Research on Women (ICRW) & Instituto Promundo.
- ⁵⁶ El Feki, S., Heilman, B., & Barker, G. (2017). *Understanding masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey - Middle East and North Africa*. Cairo & Washington, DC: UN Women & Promundo-US.
- ⁵⁷ UN Women. (2012). *Policy brief. Decent work and women's economic empowerment: Good policy and practice*. New York: UN Women.
- ⁵⁸ Hegewisch, A. (2009). *Research report 16. Flexible working policies: A comparative review*. Manchester: Institute for Women's Policy Research, Equality and Human Rights Commission.
- ⁵⁹ Grimshaw, D. & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Geneva: International Labour Office.
- ⁶⁰ Ibid.
- ⁶¹ Stanley, K. (2005). *Daddy dearest?: Active fatherhood and public policy*. London: Institute for Public Policy Research.
- ⁶² Chopra, D., Kelbert, A. W., & Iyer, P. (2013). *IDS evidence report 9. A feminist political economy analysis of public policies related to care: A thematic review*. Brighton: Institute of Development Studies.
- ⁶³ Ibid.
- ⁶⁴ Enligt Världsbanken utgörs den informella sektorn av aktiviteter och inkomster som helt eller delvis ligger utanför statlig reglering, beskattning och kontroll. Tillgänglig 2017-05-22: <http://go.worldbank.org/1PVGLNWYCo>
- ⁶⁵ Yoong, J., Rabinovich, L., & Diepeveen, S. (2012). *The impact of economic resource transfers to women versus men: A systematic review. Technical report*. London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London.
- ⁶⁶ Några andra exempel på program som är inriktade på att förändra de sociala normerna bland pojkar är: Promundos Program H, Boys4Change (som leds av RWAMREC, Rwandan Men's Resource Centre), Equal Community Foundation i Indien och BraveMen-projektet i Bangladesh.

- ⁶⁷ Achyut P., Bhatla N., Khandekar S., Maitra S., & Verma R. K. (2011). *Building support for gender equality among young adolescents in school: Findings from Mumbai, India*. New Delhi: International Center for Research on Women (ICRW).
- ⁶⁸ Gordon, M. (2009). *Roots of empathy: Changing the world child by child*. New York: The Experiment.
- ⁶⁹ Boys in Save the Children pilot program alter their views of girls in rural Egypt, demonstrate support for breaking social barriers. (n.d.). *Save the Children*. Tillgänglig 25 mars 2017: <http://www.savethechildren.org/site/apps/nlnet/content2.aspx?c=8rKLIXMGlpl4E&b=8486803&ct=13130175>
- ⁷⁰ Father support program. AÇEV. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.acev.org/ne-yapiyoruz/anne-babalar-icin>
- ⁷¹ Heilman, B., Cole, G., Matos, K., Hassink, A., Mincy, R., & Barker, G. (2016). *State of America's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo-US.
- ⁷² Heitz, D. (2015, April 22). Male nurses are on the rise – Filling a need and making a living. *Healthline*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.healthline.com/health-news/male-nurses-are-on-the-rise-filling-a-need-and-making-a-living-042215>
- ⁷³ Cook, J. L., Jones, R. M., Dick, A. J., & Singh, A. (2005). Revisiting men's role in father involvement: The importance of personal expectations. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 3(2), 165-78.
- ⁷⁴ Levto, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the world's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & the MenEngage Alliance.
- ⁷⁵ Edström, J., Hassink, A., Shahrok, T, & Stern, E. (2015). *Engendering men: A collaborative review of evidence on men and boys in social change and gender equality. EMERGE evidence report*. Brighton: Institute of Development Studies, Promundo-US, & Sonke Gender Justice.
- ⁷⁶ Campanha: Pai não é visita! Pelo direito de ser acompanhante. *Instituto Papai*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://institutopapai.blogspot.com/p/campanha-pai-nao-e-visita-pelo-direito.html>
- ⁷⁷ Courses for family services. *Fatherhood Institute*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.fatherhoodinstitute.org/courses>
- ⁷⁸ Bolsa Família companion program. *Promundo*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://promundoglobal.org/programs/bolsa-familia-companion-program/>
- ⁷⁹ UNESCO International Bureau of Education (IBE). (2006). *Albania: Early childhood care and education (ECCE) programs*. Geneva: UNESCO IBE.
- ⁸⁰ Fultz, E. (2011). *Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada, and Japan*. Manchester: Institute for Women's Policy Research.
- ⁸¹ Den formella sektorn omfattar allt arbete med reglerad arbetstid och lön som ger skattepliktig inkomst. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.businessdictionary.com/definition/formal-sector.html>
- ⁸² Hegewisch, A. (2009). *Research report 16. Flexible working policies: A comparative review*. Manchester: Institute for Women's Policy Research, Equality and Human Rights Commission.
- ⁸³ Ibid.
- ⁸⁴ Närståendepenning. *Försäkringskassan*. Tillgänglig 2017-05-22: https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/d60b3869-co43-4579-978d-2332d32a3f50/4077_narstaendepenning.pdf?MOD=AJPERES
- ⁸⁵ Langer, A., Meleis, A., Knaut, F. M., Atun, R., Aran, M., Arreola-Ornelas, H., ... Frenk, J. (2015). Women and health: The key for sustainable development. *The Lancet*, 386 (9999), 1165-210.
- ⁸⁶ McCloskey, L. (2011). *A systematic review of parenting interventions to prevent child abuse tested with randomised control trial (RCT) designs in high income countries*. Pretoria: Sexual Violence Research Initiative.
- ⁸⁷ Institute for Reproductive Health. (2016). *A synthesis of father-centered parenting interventions to prevent violence*. Washington, DC: Georgetown University.
- ⁸⁸ Ibid.
- ⁸⁹ Ibid.
- ⁹⁰ Parental leave platform. *MenCare*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>
- ⁹¹ Amin, M. Sakhonchik, A., & Mohammed Islam, A. (2016). *Does paternity leave matter for female employment in developing economies? Evidence from firm data*. Washington, DC: Världsbanken.

⁹² Ibid.

⁹³ World Policy Analysis Center. (2016). *Fact sheet. Paid leave for fathers of infants: Do national guarantees prevent countries from being highly competitive and maintaining low unemployment?* World Policy Analysis Center, UCLA.

⁹⁴ World Bank Group. (2015). *Women, business and the law 2016: Getting to equal*. Washington, DC: Världsbanken.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ MenCare. (17 mars 2016). Brazilian law extends paternity leave in many corporations. *MenCare*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://men-care.org/2016/03/17/mencare-applauds-law-to-expand-paternity-leave-from-5-to-20-days-in-many-brazilian-companies/>

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Sputnik News. (2017, January 28). Equal rights: Iranian men now able to go on paternity leave. *Sputnick News*. Tillgänglig 2017-05-04: <https://sputniknews.com/middleeast/201701281050110215-child-birth-leave/>

⁹⁹ David, J. (22 juli 2016). Israel: Fathers granted right to six-day paternity leave. *Bloomberg BNA*. Tillgänglig 2017-05-22: <https://www.bna.com/israel-fathers-granted-n73014445172/>

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Willis Towers Watson. (27 januari 2017). Spain: New increase in statutory paternity leave. *Willis Towers Watson*. Tillgänglig den 2017-05-22: <https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/global-news-briefs/2017/01/spain-new-increase-in-statutory-paternity-leave-warrants-employers-review>

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ EL PAÍS. (16 december 2016). El Permiso Por Paternidad Sube de Dos a Cuatro Semanas Desde Enero. *EL PAÍS*. Tillgänglig 2017-05-22: http://economia.elpais.com/economia/2016/12/16/actualidad/1481893112_127597.html

¹⁰⁵ Paternity leave. *Ministry of Manpower Singapore*. Tillgänglig 2017-05-04: <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>

¹⁰⁶ Yong, C. (13 april 2016). Fathers to get longer paternity leave and shared parental leave from 2017. *The Straits Times*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.straitstimes.com/singapore/parliament-fathers-to-get-longer-paternity-leave-and-shared-parental-leave-from-2017>

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Paternity pay and leave. *GOV.UK*. Tillgänglig 2017-05-19: <https://www.gov.uk/paternity-pay-leave/overview>

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ La Red 21. (14 januari 2016). Se extiende la licencia paternal y maternal tras el nacimiento de un hijo. *La Red 21*. Tillgänglig 2017-05-04: <http://www.lr21.com.uy/comunidad/1272442-extienden-licencia-paternal-maternal-nacimiento-hijo-uruguay>

¹¹¹ Bolilan, N. (15 januari 2016). Uruguay extends maternity and paternity leaves. *Latin One*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://www.latinone.com/articles/30732/20160115/uruguay-extends-maternity-paternity-leaves.htm>

¹¹² Addati, L. Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office.

¹¹³ Barker, G. & Robbins, M. (22 december 2014). The paternity leave stimulus. *TIME*. Tillgänglig 2017-05-22: <http://time.com/3642763/paternity-leave-stimulus>

¹¹⁴ Society for Human Resource Management (SHRM). (2013). *2013 employee benefits: An overview of employee benefits offerings in the US*. Alexandria: SHRM.

¹¹⁵ Harrington, B., Van Deusen, F., Sabatini Fraone, J., & Mazar, I. (2015). *The new dad: Take your leave – Perspectives on paternity leave from fathers, leading organizations, and global policies*. Boston College Center for Work & Family.

¹¹⁶ U.S. Bureau of Labor Statistics National Compensation Survey. (2016). *Employee benefits in the United States* [Data file]. Tillgänglig 2017-05-22: <https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2016/ebb10059.pdf>

¹¹⁷ World Bank Group. (2015). *Women, business and the law 2016: Getting to equal*. Washington, DC: Världsbanken.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Waldfogel, J. (1999). The impact of The Family and Medical Leave Act. *Journal of Policy Analysis and Management* 18(2), 281-302.

¹²⁰ Siegarth Meyer, C., Mukerjee, S., & Sestero, A. (2001). Work-family benefits: Which ones maximize profits? *Journal of Managerial Issues* 13(1), 28-44.

¹²¹ Galinsky, E. (1998). *The 1998 business work-life study: A sourcebook*. New York: Families and Work Institute.

¹²² Ladge, J., Humberd, B. K., Harrington, B., & Baskerville Watkins, M. (2014). Updating the organization MAN: An examination of involved fathering in the workplace. *The Academy of Management Perspectives*, 29(1), 152-71.

¹²³ Appelbaum, E. & Milkman, R. (2011). *Leaves that pay: Employer and worker experiences with paid family leave in California*. Washington, DC: Center for Economic and Policy Research.

¹²⁴ Harrington, B., Van Deusen, F., Sabatini Fraone, J., & Mazar, I. (2015). *The new dad: Take your leave – Perspectives on paternity leave from fathers, leading organizations, and global policies*. Boston College Center for Work & Family.

¹²⁵ Hassink, A., Barker, G., & Levto, R. (2016). *The MenCare parental leave platform: 10 ways to leave gender inequality behind and give our children the care they need*. Washington, DC: Promundo.

¹²⁶ Addati, L. Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office.

¹²⁷ Moss, P. (ed.). (2014). *10th international review of leave policies and related research 2014*. London: Institute of Education, University of London.

¹²⁸ Bratberg, E. & Naz, G. (2009). Does paternity leave affect mothers' sickness absence? *European Sociological Review* 30(4), 500-11.

¹²⁹ Tanaka, S. & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies: Evidence from the Millennium Cohort Study. *Community, Work & Family*, 10(4), 409-26.

¹³⁰ O'Brien, M. (2009). Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 624(1), 190-213.

Men Care

Producerad av

