BRIEFING PARA



CARE FOR SOCIAL

BUSCANDO NUEVAS NARRATIVAS PARA PONER EN VALOR LOS CUIDADOS

WWW.BOOSTBALANCE.EU

BoostBalance · Co-financiado por la Unión Europea (CERV nº 101191204) No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser consideradas responsables de los mismos.

work for social
Trabaja para el cambio social

Cofinanciado por la Unión Europea

BoostBalance

GUÍA DE USO/INTRO

OVERVIEW OF THE BRIEF

OVERVIEW SOBRE LOS CUIDADOS EN NUESTRA SOCIEDAD

LOS CUIDADOS

HOGARES E INDIVIDUOS

ALGUNOS DATOS RELEVANTES

LOS CUIDADOS EN EL PLANO ORGANIZATIVO DEL TRABAJO REMUNERADO

ESFERA LABORAL

LEGISLACIÓN

LA MIRADA ACTUAL DE LAS LEYES HACIA LOS CUIDADOS

CAMPAÑAS Y SIGUIENTES PASOS + BIBLIOGRAFÍA, REFERENCIA Y ANEXOS

PASAR A LA ACCIÓN

GUÍA DE USO

Este documento ha sido creado con la finalidad de servir de base para el trabajo colaborativo que se realizará en Care for Social el 25 de septiembre de 2026.

Su elaboración ha partido de diferentes estudios del sector compartidos por las siguientes organizaciones y personas colaboradoras, encargadas también de la revisión final del mismo:

- **Make Mothers Matter (MMM):** ONG internacional fundada en 1947 que trabaja para hacer visible y reconocer la contribución de las madres y el trabajo de cuidados no remunerado, e impulsar políticas que favorezcan su bienestar, sus derechos y una mayor corresponsabilidad.
- **Wocrata:** Iniciativa especializada en conciliación que acompaña a empresas en la evaluación y mejora de sus políticas y prácticas, combinando consultoría, formación, divulgación y sensibilización para avanzar hacia modelos de conciliación más efectivos.
- **Laura Sagnier:** Economista con más de 30 años de experiencia internacional en Market Intelligence. Desde 2015 investiga los retos de ser mujer en la actualidad y divulga sus hallazgos en redes sociales, conferencias, debates y medios. En 2021 acuñó el concepto de la "Losa de Hormigón" para visibilizar el peso desproporcionado de las tareas domésticas y de cuidados que recaen sobre las mujeres y sus costes asociados. Junto a su equipo ha desarrollado también herramientas gratuitas para contribuir a #STOPLosaDeHormigon disponibles en su web.
- **Escuela Working Parents:** Iniciativa creada para acompañar a madres y padres profesionales en la reincorporación al trabajo tras la maternidad o la paternidad, y para ayudar a las empresas a gestionar esta etapa desde una perspectiva de conciliación, bienestar y salud mental.

Este documento recoge, por tanto, los últimos datos en relación a la situación actual de la igualdad de género tras la maternidad en los diferentes ámbitos en los que se debe actuar para generar cambios: la esfera privada, la esfera del trabajo y la esfera legislativa.

Puedes leer el documento todo seguido o por secciones, pero te recomendamos leerlo antes del hackathon para entender bien la problemática y venir con ideas más acertadas para compartir de manera colectiva. Encontrarás la bibliografía al final del documento por si quieres profundizar.



INTRO

Work for Social trabaja en la promoción de la práctica del pro bono (voluntariado profesional) con el fin de ofrecer un fortalecimiento de las entidades sociales y promover un compromiso solidario en la sociedad.

En 2016 conocimos la iniciativa **Mamabono** (Japón), que utiliza la práctica del pro bono para empoderar profesionalmente a madres durante su baja de maternidad. A partir de ahí iniciamos un viaje hasta nuestro proyecto actual, **BoostBalance**.

BoostBalance es un proyecto europeo co-financiado por el programa CERV de la UE, donde promovemos la igualdad de género a través de:

- La colaboración con **empresas** para desarrollar políticas que apoyen a madres y padres en su carrera y conciliación familiar.
- **Comunidades digitales para madres y padres** —Red-Equilibra— donde compartimos recursos, oportunidades y espacios de encuentro donde hablamos del equilibrio desde diferentes perspectivas.
- **Actividades de voluntariado profesional (pro bono),** para apoyar a entidades sociales y poner en valor las habilidades desarrolladas tras un periodo dedicado a los cuidados.

Coordinado por Work for Social, BoostBalance está presente en España, Francia y Bulgaria



SOBRE CARE FOR SOCIAL

Si en BoostBalance colaboramos con empresas y familias para impulsar cambios hacia una economía más consciente de los cuidados, ¿cómo podemos dirigirnos al resto de la ciudadanía?

Ese es el punto de partida de Care for Social, donde a través de un hackathon de inteligencia colectiva, trabajaremos para crear campañas para promover cambios dirigidas a darle a los cuidados el valor que se merecen en nuestra sociedad.

LOS CUIDADOS





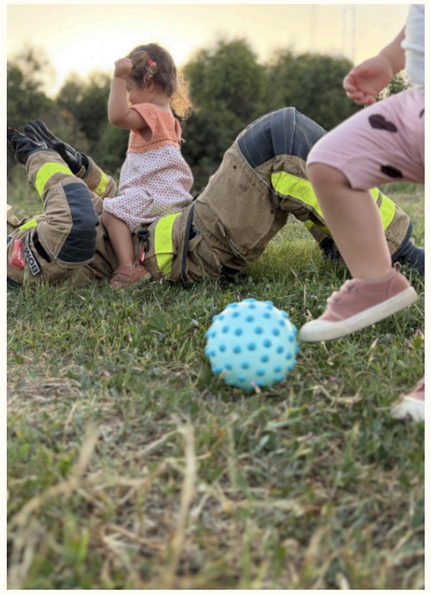
LOS CUIDADOS

Hablar de cuidados es hablar de la vida. Es hablar de comunidad, apoyo, sostén y propósito. Como seres sociales que somos, los cuidados son la pieza clave en nuestros vínculos y nos permiten desarrollarnos y relacionarnos en diferentes ámbitos de una manera más plena. Todos tenemos claro que **una sociedad no existe sin cuidados.**

Y por cuidados no nos referimos únicamente a la crianza, cuidado de mayores, atención a las personas en dependencia o, incluso, cuidado de mascotas. También hablamos de la **cotidianidad** que nos rodea a todas las personas: qué comemos, cómo nos vestimos, dónde dormimos, en definitiva, qué estructura nos permite hacer nuestro día a día.

El actual modelo organizativo de nuestras sociedades está demostrando que **no es sostenible** desde el punto de vista de los cuidados: estamos siendo testigos de mayores problemas de salud mental, el índice de natalidad en España está bajo mínimos, la brecha de género laboral (acentuada debido a la conciliación, precisamente) sigue sin mostrar grandes avances, el nivel de absentismo y rotación en las organizaciones es cada vez mayor.

En un momento crucial en el que creemos que la IA lo va a cambiar todo, parece que estamos esperando a que el propio sistema colapse para darnos cuenta de lo esencial: **si no nos cuidamos, no podremos ni trabajar, ni vivir.**





Aquello que hace posible todo lo demás

Como sabemos, los cuidados, al considerarse dentro de la esfera privada, han permanecido fuera de los indicadores económicos. Por su parte, la Asociación Make Mothers Matter (MMM) recoge estimaciones internacionales según las cuales **el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado podría representar entre el 10 % y el 40 % del PIB,** dependiendo del país y de la metodología utilizada. Esto demuestra que esta separación e invisibilidad de los cuidados en la economía es artificial.

LOS CUIDADOS





Los cuidados siguen teniendo género

Las tareas relacionadas con los cuidados recaen principalmente en las **mujeres**. Mujeres que renuncian a su **carrera profesional** para cuidar. Una desigualdad que también se traslada al mercado laboral: ClosingGap estima en más de 271.000 millones de euros el coste de oportunidad de la brecha de género en España asociada a las diferencias en participación laboral, horas trabajadas y distribución sectorial. Mujeres que se sienten **mentalmente sobrecargadas** (un 78% de las madres en España, según la encuesta "State of Motherhood" en Europa, de MMM). Mujeres que sufren graves problemas de **salud mental** durante los primeros años de la maternidad. Mujeres que disponen de menos tiempo libre para participar en la sociedad, quedar con sus amistades, hacer deporte o cuidarse de ellas mismas. Mujeres, muchas de ellas **inmigrantes**, que asumen trabajo doméstico y de cuidados en condiciones de precariedad: en España, los niveles de irregularidad en este sector superan el 30%.

Esta brecha de género en los cuidados parte en gran medida de los **estereotipos** heredados, pero también de un sistema que no pone de su parte para dejar de perpetuarlos. Y es que aunque la desigualdad siga recayendo sobre las mujeres, el cambio tampoco consiste simplemente en "exigir más" a los **hombres**: requiere crear condiciones para que ellos puedan ejercer plenamente su **derecho y responsabilidad de cuidar.**

Según el informe de "Somos Equipo" de la Asociación Yo no renuncio del Club de Malas Madres, estas barreras son una combinación de factores individuales, relacionales, empresariales e institucionales. Así, en las siguientes páginas abordaremos los diferentes ámbitos en los que debemos centrar nuestros esfuerzos para poner en valor los cuidados: los hogares, las organizaciones y el sistema legislativo.

HOGARES E INDIVIDUOS





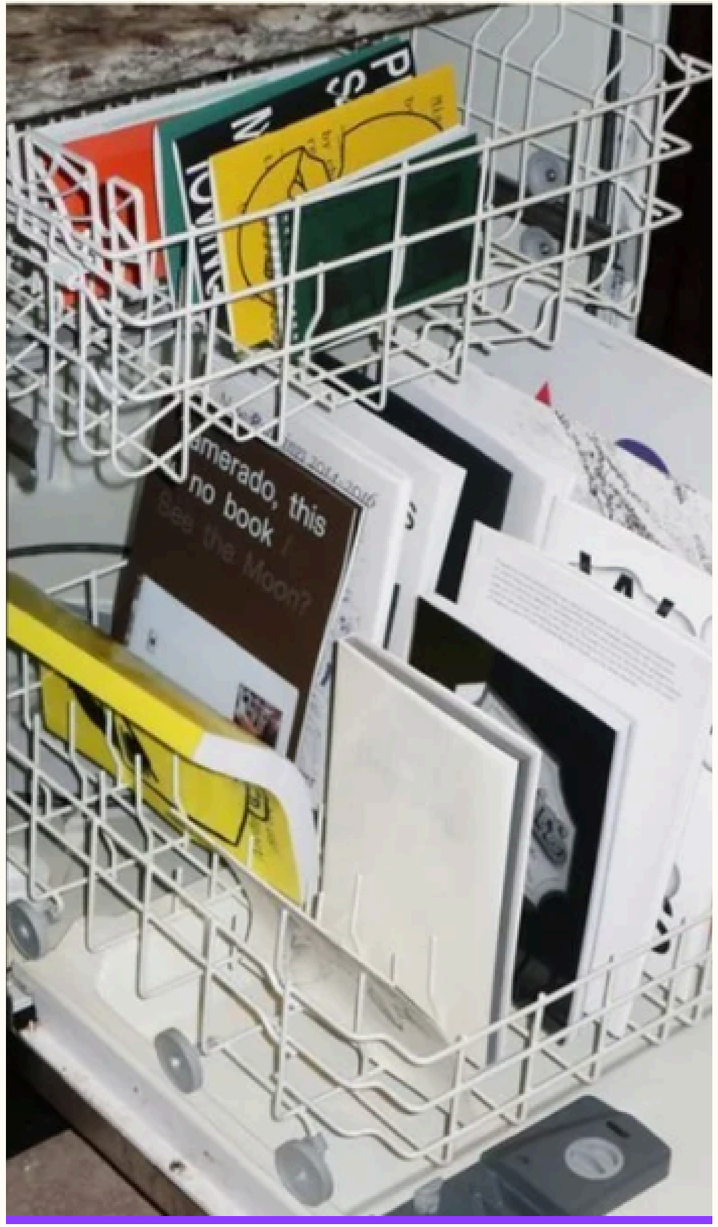
HOGARES E INDIVIDUOS

Una distribución desigual

Dentro de un hogar heterosexual medio, los cuidados siguen distribuyéndose de manera desigual. Así, **las mujeres** siguen asumiendo **una mayor proporción del trabajo doméstico, la crianza y la organización familiar.**

Si bien esta desigualdad existe también en parejas sin hijos, ésta se ve acentuada después del primer nacimiento.

La división dentro de los hogares de las tareas de los cuidados podría pensarse que se realiza desde criterios objetivos, tales como la aportación proporcional a los ingresos de la familia. Sin embargo, los estudios demuestran que incluso en hogares donde la mujer aporta económicamente más, esa distribución en las tareas de los cuidados sigue sin ser igualitaria. Así, la **decisión de este reparto** que podría considerarse como individual o pragmática, se toma en verdad, dentro de una estructura previa de **expectativas de género y oportunidades.**



La percepción sobre el reparto y las tareas invisibles

Además, esta desigualdad no solo aparece en el reparto de tareas, sino en la propia percepción de la ejecución de las mismas dentro de la pareja (hasta 15 puntos porcentuales de diferencia, según el estudio de Laura Sagnier “Mujeres Hoy”).

Podríamos pensar que esta diferencia en la percepción de quién hace qué, podría deberse a las llamadas **“tareas invisibles”** relacionadas con la gestión y no tanto con la ejecución, a saber: planificación de los menús semanales, seguimiento de la salud de los pequeños, de las tareas relacionadas con el ámbito escolar, la gestión emocional de la familia, la relación con los vínculos de la familia y un largo etcétera. Es decir, lo que hace la **diferencia entre colaborar en los cuidados y asumir su responsabilidad**.

CRÉDITOS: SVILEN NACHEV (CAMPAÑA BOOSTBALANCE BULGARIA).

La carga mental y la salud de las madres

La suma de todas estas tareas conforman la llamada **“carga mental”,** responsable del agotamiento maternal que mencionamos más arriba.

Como apunta la organización MMM, toda esta desigualdad genera graves efectos en la salud mental de las madres y personas cuidadoras. Y nos encontramos con datos tan alarmantes como el apuntado por el estudio de Santé Publique France y Inserm (2016-2018), donde se muestra que la primera causa de muerte de madres con niños menores de un año en Francia es el suicidio.



CRÉDITOS: SVILEN NACHEV (CAMPAÑA BOOSTBALANCE BULGARIA).

HOGARES E INDIVIDUOS

Un mejor reparto, beneficio para toda la famiilia

Sea como fuere, es necesario visibilizar tanto estas tareas, como la desigualdad en sí. Y es que diferentes estudios demuestran que las familias con un reparto más equitativo en casa, los niños gozan de **mayor desarrollo cognitivo, mejor salud mental y mejores resultados académicos.** Además, tal y como apuntan los estudios de Laura Sagnier, tanto hombres como mujeres presentan **mayores niveles de bienestar y satisfacción** cuando consideran que su relación es corresponsable.

Con todo, se observa una evolución hacia **formas de paternidad más presentes, afectivas e implicadas** por el lado de los progenitores masculinos. Muchos hombres desean cuidar más, pero encuentran barreras en normas sociales y en culturas laborales que no contemplan plenamente su papel como cuidadores y que asignan a la mujer este rol.

DATOS

El **63,5%**

de las mujeres en España se sienten casi exclusivamente responsables de las tareas vinculadas a los cuidados.

El **45,2%**

de las mujeres en España que aportan la misma cantidad de dinero que sus parejas afirma ser la responsable principal de las tareas doméstico-familiares.

El **57%**

de las madres en España considera tener problemas de salud mental.

El **44%**

de personas consultadas en España sobre los estereotipos de género, piensa que los hombres tienen menos capacidades naturales que las mujeres, para desarrollar tareas del hogar.

El **23%**

de las madres españolas encuestadas indicó que el padre/coprogenitor no había utilizado el permiso pese a tener derecho

El **38%**

de los padres en España ha cambiado de trabajo buscando más flexibilidad para poder estar más presente en los cuidados.



ESCULTURA “LA CARGA” (O “EL ESFUERZO”) EN BARCELONA, ATRIBUIDA A JAUME PLENSA.

FUENTES: EUROPEAN CENTRE FOR SOCIAL WELFARE POLICY AND RESEARCH, ASSOCIACIO ROSA PERIS, ASOCIACIÓN YO NO RENUNCIO (VARIOS ESTUDIOS), MMM (STATE OF MOTHERHOOD IN EUROPE 2024), COMISIÓN EUROPEA (ESTUDIO SOBRE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO 2024), ESTADO DE LAS PATERNIDADES 2026.

ESFERA LABORAL





ESFERA LABORAL

Hace falta todo un pueblo para criar un niño

Cuidar no termina en el hogar. Sin embargo, nuestro actual sistema laboral no termina de comprenderlo, o al menos de facilitarlo, para cubrir las necesidades contemporáneas relacionadas con los cuidados. Para ello, a la hora de organizar el trabajo remunerado, necesitamos una mirada amplia, capaz de conectar los puntos que impulsen un verdadero cambio y corresponsabilidad compartida por toda la sociedad.

Las barreras invisibles para la igualdad

Aunque una empresa tenga los mejores planes de igualdad, existen una serie de barreras invisibles que dificultan que hombres y mujeres se acojan a estas medidas de manera igualitaria.

Cultura corporativa y expectativas limitantes

La actual cultura corporativa sigue **premiando** la disponibilidad, la presencia continuada, la aceptación de desplazamientos, la participación en reuniones fuera del horario, la capacidad para responder ante imprevistos en todo momento.

Comportamientos que no están tan vinculados a resultados o indicadores de eficiencia, como a **la mera presencia y compromiso desmedido** por encima de todo.

Además de estas barreras, otras limitaciones a ejercer libremente las medidas de conciliación tienen su base en **expectativas de género** (la falta de referentes masculinos corresponsables de éxito y la asunción, por parte de compañeros/as y empleadores/as, de que los cuidados recaerán principalmente sobre la mujer); y en **expectativas de carrera** (miedo a ser considerado/a menos comprometido/a, la presión del equipo, la falta de apoyo de un superior, el posible efecto sobre una promoción).

Así, estas barreras **dificultan a los hombres** alejarse del modelo de disponibilidad total y asumir un papel más activo en los cuidados. Y al mismo tiempo, **empujan a las mujeres a asumir las renuncias profesionales** asociadas a los cuidados.



ESFERA LABORAL

La renuncia y las *child penalties*

Cuando hablamos de la renuncia femenina en el ámbito laboral no nos referimos a una renuncia voluntaria (si bien en algunos casos puede ser así), sino **impuesta por un sistema que no valora los cuidados** y que la empuja a ser ella la responsable de los mismos. Todo esto desemboca en las denominadas *child penalties* que sufren mayoritariamente las mujeres: ralentización salarial, menor acceso a puestos de responsabilidad, pérdida de oportunidades laborales,...

Hacia una nueva narrativa de éxito y liderazgo en las organizaciones

Las medidas de conciliación, por tanto, han de ir acompañadas de medidas dirigidas a sensibilizar sobre estos sesgos de género, pero también hacia un nuevo modelo de liderazgo que ponga en valor las habilidades desarrolladas en el ámbito de los cuidados y que, por ende, se beneficie de una mirada más humana, empática y beneficiosa para todos/as sus empleados/as.



En busca de fórmulas innovadoras en la organización laboral

Pero más allá de las medidas, debemos dirigir nuestra mirada hacia nuevas formas de organizar el trabajo: horarios flexibles, mayor tele trabajo, turnos laborales ad hoc para facilitar los cuidados, semana laboral de cuatro día, o incluso, explorar fórmulas innovadoras como los denominados “shared jobs” (donde dos personas ejecutan un mismo puesto de trabajo, compartiendo sueldo y responsabilidades).

Y es que muchas empresas que están apostando por medidas de conciliación más transgresoras, observan no solo índices de compromiso mayor, menor grado de absentismo laboral y mayor atracción de talento, sino también un aumento en la productividad y resultados de sus empleados.

DATOS

El **82%**

de las mujeres en España ha tomado alguna decisión que ha afectado a su trayectoria laboral al convertirse en madre.

Después de ser madres, solo el

49%

de las madres en España en 2024, trabajaban a tiempo completo, y un 15% ha dejado completamente el mercado laboral tras la maternidad.

El **50%**

de las mujeres en España que se acogieron a renuncias profesionales debido a los cuidados, afirma que no habría tomado la misma decisión si hubiera tenido medidas de conciliación sin penalización salarial.

El **55%**

de los progenitores trabajadores en UK consideraría dejar su empleo si encontrara otro con mejores opciones de flexibilidad.

Más de **4/5**

progenitores a nivel internacional, afirman que su empleador no les permite trabajar con flexibilidad.

FUENTE: ESTADO DE LAS PATERNIDADES 2026, STATE OF THE WORLD'S FATHERS 2026, WORKINGFAMILIES.ORG, OCDE, INFORME "EL PESO INVISIBLE DE LA MATERNIDAD".

LEGISLACIÓN







Favorecer los cuidados desde las leyes

Como hemos ido viendo, las expectativas del hogar y del empleo responsables de la desigualdad de género no funcionan por separado, sino que se refuerzan mutuamente. Por su parte, las políticas públicas establecen parte de las condiciones dentro de las cuales los hogares, las personas y las organizaciones toman sus decisiones.

Las políticas públicas determinan qué recursos están disponibles para favorecer en mayor o menor medida los cuidados, y quién puede acceder a ellos. Nos referimos a las medidas de permisos de maternidad/paternidad, los servicios de educación infantil, la atención a la dependencia, la protección social, los horarios escolares, las prestaciones económicas, las medidas de conciliación y la regulación del trabajo, entre otras.

LEGISLACIÓN

Estas intervenciones pueden tener un efecto en la reducción de costes individuales del cuidado, reconocer derechos, modificar incentivos existentes, pero también dejar necesidades sin cubrir o producir resultados diferentes de los previstos.

Evolución de los permisos parentales en España

Dentro de nuestro contexto europeo, España ha sido pionera en el impulso de permisos parentales de igual duración, remunerados e intransferibles para hombres y mujeres, desde 2021. Una medida que promueve la igualdad y faciilita una mayor implicación de los hombres en los cuidados.

Esta igualdad sobre el papel contrasta con la utilización real de los mismos. Por un lado, como apuntábamos más arriba, un 23% de las madres consultadas por MMM en 2024, señaló que el padre no había utilizado ningún permiso de paternidad, pese a tener derecho a él. Por otro lado, el análisis de los registros administrativos indica que las madres y los padres utilizan de manera diferente estos permisos. Así, los padres presentan una mayor probabilidad de dividirlos, utilizarlos a tiempo parcial o concentrarlos durante el verano. Igualmente, las ampliaciones en los permisos introducidas con anterioridad, entre 2017 y 2021, tampoco han reducido significativamente la brecha de ingresos que se produce después del nacimiento entre hombres y mujeres.

Lograr un verdadero cambio

Así, la igualdad formal del derecho constituye, sin duda, una dimensión del cambio. Sin embargo, su utilización efectiva y su capacidad para alterar el reparto cotidiano constituyen otras.

Y es que el diseño de las políticas públicas convive, además, con los sesgos de género, la cultura laboral y las condiciones económicas de cada hogar. El permiso parental facilita el cuidado, sin embargo su efecto será diferente en función de si se utiliza mientras la otra persona también permanece en casa, de si se sustituye plenamente el cuidador principal o si se disfruta cuando el niño o la niña ya recibe atención externa.

Medidas más allá del nacimiento y la mera norma

Actualmente, sigue recayendo exclusivamente en las familias la organización en los cuidados debido a la falta de conexión entre los actuales horarios laborales y escolares. Una mayor disponibilidad de servicios públicos que sea capaz de responder a esa brecha, y un impulso para que las empresas ofrecezcan mayores medidas de conciliación, reducirá la presión económica y sobre el tiempo en los hogares y ampliar las opciones laborales de quienes cuidan.

En definitiva, y tal y como hemos visto, parece necesario que estas medidas vayan acompañadas de campañas de sensibilización para poner en valor los cuidados en la sociedad, lograr una verdadera involucración de los hombres en los cuidados, hacer ver que los cuidados nos corresponden a todas las personas como sociedad y conseguir así una igualdad real.



LEGISLACIÓN

↘

Medidas en el ámbito laboral

En los últimos años, España ha ampliado los derechos de conciliación, pero los incentivos para que las empresas vayan más allá del mínimo legal siguen siendo limitados y fragmentados. Cuando pensamos en estas medidas automáticamente pensamos en las bonificaciones de la seguridad social durante las bajas, la reciente medida de derechos de tiempo para el cuidado y otras medidas que pueden influir en algunas empresas que licitan a la administración pública o que se beneficien del distintivo “Igualdad en la empresa”. Sin embargo, todo esto no configura un marco unificado de incentivos.

Pymes y autónomos/as

Las anteriores medidas no parece que tengan en cuenta el punto de vista de los cuidados desde una óptica más global, ni que distinga en sus incentivos de manera significativa entre empresas grandes, pymes y personas autónomas, las cuales se pueden ver muy afectadas por motivos de conciliación si no se planifica correctamente.

Podrían explorarse, por tanto, incentivos que faciliten e impulsen las medidas de conciliación en las pymes y apoyo a personas autónomas, teniendo en cuenta la composición de nuestro tejido empresarial.

LEGISLACIÓN



Foco en los cuidados y la corresponsabilidad

Mayores medidas en forma de bonificaciones, subvenciones, ventajas fiscales o mayor reconocimiento en la contratación pública, podrían ayudar a que las empresas (especialmente pymes) ofrecieran un mayor apoyo a sus empleados en la esfera de los cuidados: permisos, horarios de trabajo adaptados, mayores flexibilidades en vacaciones escolares, teletrabajo,...

Hablar de cuidados, además, pone en valor todo tipo de atenciones, y favorece una mayor cultura de la corresponsabilidad a nivel social.

Por último, estos incentivos también pueden impulsar el que las medidas sean acogidas de manera igualitaria entre hombres y mujeres, bonificando el impulso por parte de la empresa, de medidas destinadas al acogimiento, por parte de los hombres, de los permisos relacionados con los cuidados.

DATOS

El **50%**

de los padres en España divide su permiso en varios periodos, frente a solo el 6% de las madres.

271.159M€

es el coste de oportunidad estimado de la brecha de género en participación laboral en España.

La **OCDE**

identifica la igualdad en los cuidados como un factor clave para el crecimiento económico y la sostenibilidad demográfica.

El Plan Corresponsables destinó **142,5 M€**

en 2024 a redes profesionales de cuidado para familias con menores de 16 años en España.

El PIB aumentaría en más de un **8,6%**

si la participación laboral femenina en España se igualara a la masculina.

FUENTE: ESTADO DE LAS PATERNIDADES 2026, PATERNITY LEAVE AND FATHERS' BEHAVIOR, OCDE, CLOSINGGAP INDEX, HEFORSHE 2025.

PASAR A LA ACCIÓN





PASAR A LA ACCIÓN





IZQ: ASOC. YO NO RENUNCIO
DERECHA: MMM

Durante los últimos años han surgido iniciativas, campañas, programas públicos, investigaciones y políticas organizativas que empiezan a modificar la forma en la que se habla de los cuidados y las respuestas que se articulan en torno a ellos.

A continuación vamos a destacar algunas acciones surgidas en diferentes ámbitos.

Lobby ciudadano de impacto social

En nuestro país quien está liderando el cambio a través de la incidencia es la **Asociación Yo no renuncio del Club de Malasmadres**, organización que realiza estudios sociológicos y promueve cambios ligeslativos a favor de la conciliación. Por su parte, la organización internacional **MMM** lidera el lobby ciudadano de las madres frente a Naciones Unidas y la Unión Europea. En concreto, en 2024, como miembro activo del grupo de incidencia del NGO Committee on Social Development, logró añadir un párrafo específico sobre el apoyo de los Estados a padres, madres y tutores en sus responsabilidades de crianza en la resolución “Promoting care and support systems for social development”.

El cambio también empieza en casa

El "**Termómetro de la Equidad**", desarrollado por la economista Laura Sagnier, es una herramienta gratuita que permite a las parejas que conviven evaluar conjuntamente cómo se reparten las responsabilidades familiares y **abrir una conversación** sobre posibles desequilibrios.







Los dos miembros de la pareja responden juntos una serie de preguntas en unos 6–8 minutos.

La herramienta busca no solo medir el grado de equidad, sino hacer visible una realidad que a menudo se percibe de manera diferente y sentar las bases para un nuevo reparto cuando sea necesario.

Hasta diciembre de 2025 había sido utilizada por más de 10.000 parejas de 41 países.

También ha desarrollado las "Capitulaciones matrimoniales", una guía gratuita para que las parejas puedan conversar y acordar desde el inicio cómo quieren repartir responsabilidades y cuidados en su convivencia.

PASAR A LA ACCIÓN

Iniciativas públicas

A nivel estatal, contamos desde 2021 el **Plan Corresponsables** impulsado por el Ministerio de Igualdad, de ejecución descentralizada. Este Plan busca facilitar la conciliación mediante servicios profesionales de cuidados, fomentar y dignificar el empleo en ese sector, sensibilizar sobre corresponsabilidad y usos del tiempo, implicar específicamente a los hombres y trabajar modelos de masculinidades corresponsables, y generar conocimiento mediante estudios y evaluaciones.

Así, estas medidas llegan a las familias principalmente a través de programas y servicios organizados en cada territorio.

El Plan, por su parte, exige que al menos el 3% del crédito distribuido se destine a formación para impulsar masculinidades igualitarias y corresponsables.

Hogar Corresponsable

Con cargo principalmente a este Plan, **la Fundación Santa María la Real** desarrolla desde hace varios años programas de formación y sensibilización para promover un reparto más corresponsable de los cuidados. Ha impulsado iniciativas territoriales como “Hogar Corresponsable” en varios territorios trabajando con hombres, jóvenes, centros educativos, empresas, entidades sociales y profesionales de la intervención social. En Castilla-León (2025-6) el 44% de los participantes fueron hombres.

Campaña sobre la carga mental

Enmarcado también en el Plan Corresponsables, nos encontramos con la reciente campaña del **Ayuntamiento de Madrid** “Soy un mandao”; en la próxima página compartimos uno de sus visuales.

Con el texto "Pensar es una tarea que también hay que repartir" la campaña trata de visibilizar la carga mental asumida principalmente por las mujeres, tratando de fomentar un cambio cultural hacia una distribución equitativa de estas responsabilidades.

Se trata de una campaña que aborda de forma directa la **carga mental**. Porque corresponsabilizar no consiste únicamente en repartir tareas, sino en compartir la responsabilidad completa: pensar, anticipar, decidir y ejecutar, sin que una persona tenga que seguir ejerciendo el papel de **supervisora**.



“Por huevos”: explorar nuevas masculinidades

Otra aproximación a la corresponsabilidad pasa por cuestionar y resignificar los propios códigos asociados a la masculinidad.

En 2025, el Ministerio de Igualdad lanzó la campaña “Por huevos”, protagonizada por Paco León y dirigida especialmente a los hombres. La campaña toma una expresión tradicionalmente vinculada a la virilidad y le da la vuelta con humor para plantear modelos de masculinidad más libres, igualitarios y corresponsables.

“Entre los ámbitos en los que busca promover una mayor implicación masculina se encuentran expresamente **los cuidados**.

Frente a campañas que ponen el foco principalmente en hacer visible la desigualdad existente, “Por huevos” explora otra vía: incorporar los cuidados a una nueva forma de entender la identidad masculina, mostrando referentes que permitan a los hombres reconocerse también como cuidadores.

El propio Ministerio sitúa la existencia de referentes masculinos más igualitarios y corresponsables como una de las claves de la campaña.



En busca de nuevas narrativas

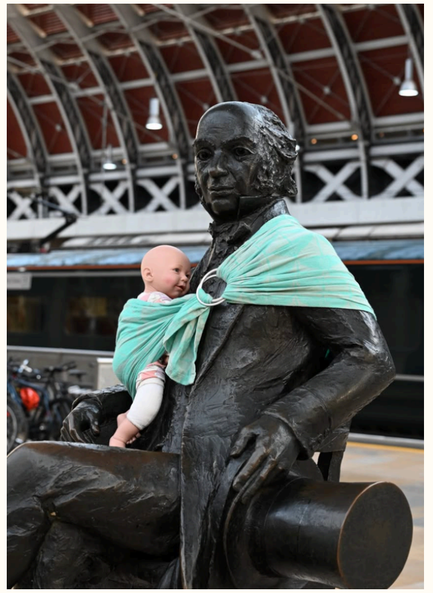
Así, el reto no es solo hacer visible determinados aspectos menos conocidos de la desigualdad en las tareas de cuidados. También es encontrar narrativas capaces de implicar a quienes hoy no la reconocen, sin que el mensaje sea percibido únicamente como reproche o acusación.

ARRIBA: SOY UN MANDAO
DERECHA: POR HUEVOS



PASAR A LA ACCIÓN







ARRIBA: PAPIADRI

IZQ: THE DAD SHIFT.
ARRIBA: DEVENIR PAPA

La necesidad de encontrar referentes masculinos en los cuidados

En España, dentro del ámbito de la maternidad y conciliación encontramos un gran número de referentes. Sin embargo, resulta mucho menos frecuente encontrar figuras de padres que visibilicen los cuidados y generen una conversación en torno a ellos para el público masculino. De ahí la importancia de referentes masculinos que visibilicen su rol en los cuidados, sin caer en la heroicidad del "buen padre" que suele llevar aparejada como estereotipo heredado.

En redes sociales en España nos encontramos con **Papadri**, que comparte contenido sobre cómo criar en pareja de manera corresponsable. En Francia, proyectos como **Papatriarcat** han situado a padres en primera persona hablando públicamente sobre paternidad, corresponsabilidad y permisos. Por su parte, la asociación **Devenir Papa** promueve diferentes iniciativas como festivales de la paternidad y formaciones dirigidas a padres. En Reino Unido, campañas como **The Dad Shift** han utilizado referentes masculinos muy reconocibles para representar a los hombres como cuidadores y ampliar el imaginario asociado a la paternidad.

The Dad Shift nació en septiembre de 2024 como un movimiento de padres, hombres y otras personas progenitoras que reclama un permiso de paternidad más largo, económicamente accesible e igualitario. En junio de 2025 organizaron una huelga, "Dad Strike". Estos esfuerzos han situado la reforma del permiso de paternidad en la agenda pública británica y se ha convertido en una de las voces reconocidas por el propio Gobierno dentro del debate.

PASAR A LA ACCIÓN



IZQ: THE DAD SHIFT.

La narrativa masculina de éxito

Cuando hablamos de referentes no solamente nos estamos refiriendo al ámbito de las redes sociales y las celebridades. Hablamos también de referentes en el ámbito corporativo, también en el ámbito individual de nuestros círculos cercanos y, por supuesto, de aquellos referentes que desde la ficción nos influyen (películas, novelas,...).

Necesitamos referentes masculinos que hagan visible que cuidar, reducir temporalmente la disponibilidad profesional o ejercer plenamente un permiso no es incompatible con la ambición, el liderazgo o el éxito profesional.

Suecia o la igualdad como política económica

En 1974, Suecia se convirtió en el primer país del mundo en sustituir un permiso reservado a las madres por un permiso parental neutro en términos de género. Para entender la sostenibilidad de su modelo resulta clave el amplio consenso social y político construido durante décadas en torno a la igualdad y a los beneficios colectivos de la corresponsabilidad en los cuidados, no solo para las familias, sino para el conjunto de la sociedad y la economía. Así, la OCDE señala que en los países nórdicos los avances en igualdad han hecho una contribución sustancial al crecimiento económico.

Desde esta perspectiva, facilitar que los hombres cuiden no es únicamente una política familiar: forma parte de una estrategia para aprovechar mejor el talento disponible, reducir las desigualdades que se generan alrededor de la crianza y los cuidados, y vivir una vida más plena donde los cuidados nos aporten propósito y sentido de pertenencia a nuestras comunidades.

IDEAS

Qué **sesgos**

nos están impidiendo avanzar

Qué **referentes**

en torno a los cuidados necesitamos

Qué **narrativas**

nos van a ayudar a lograr el consenso social en torno a los cuidados.

Qué **beneficios**

asociados a los cuidados debemos hacer visibles.

AUTORES Y COLABORADORES

Este documento ha sido creado por Work for Social y cuenta con la colaboración de:

- Make Mothers Matter (MMM)
- Laura Sagnier
- Wocrata
- Escuela Working Parents
- Publicitarios Implicados

---

work for social
Trabaja para el cambio social

Make Mothers Matter

working parents

WOCRATA

publicitarios implicados

BIBLIOGRAFÍA

Este documento ha sido creado a partide la lectura y análisis de los siguientes estudios y fuentes:

- Medición de la brecha de género en España y cuantificación de su impacto económico. ClosingGap Febrero 2026.
- Estado de las Paternidades en España. Santos-Pérez, Raquel; Longo, Valentina. (2026). Fundación Cepaim.
- Las mujeres y los hombres hoy. ¿Igualdad o desigualdad? Laura Sagnier (2023).
- Las mujeres en España hoy. Cómo son, qué piensan y cómo se sienten. Laura Sagnier (2016).
- Estado de la Maternidad en Europa (2024). MMM.
- Estudio sobre estereotipos de género de la Comisión Europea (2024).
- Informe “Somos equipo” de la Asociación Yo no Renuncio del Club de Malasmadres (2017)
- Guía para la integración de la salud mental perinatal en los servicios de salud maternoinfantil (OMS, 2022).
- Informe de resultados “Hogar Corresponsable 2025-2026”, Fundación Santa María la Real (2026).
- Campaña HeforShe de Naciones Unidas (2014).
- Informe “El peso invisible de la maternidad” de la Asociación Yo no Renuncio del Club de Malasmadres (2025).
- Paternity leave and fathers’ behavior: evidence from leave timing and a major sports event. Libertad González, Luis Guirola, Laura Hospido (2026).
- Encuesta sobre Corresponsabilidad y Conciliación entre profesionales del cuerpo de bomberos, Wocrata (2026).
- OCDE
- Workingparents.org
- wocrata.com
- santepubliquefrance.fr

Care for Social es un evento de Work for Social co-creado con Impact Hub Madrid:

work for social
Trabaja para el cambio social

IMPACT HUB Madrid

En colaboración con:

Make Mothers Matter

YONORENUNCIO ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN del CLUB DE MALASMADRES

Allianz

publicitarios implicados

PARTNERS CARE FOR SOCIAL

AXA de Todo Corazón

Talento Solidario | FUNDACIÓN BOTÍN

TRIPLE

CIRCULO DE BELLAS ARTES DE MADRID

WOCRATA

ROSAPARKS®
Brands with a purpose

voluntare
red de voluntariado corporativo

WOMEN FOR WOMEN · SAHE OPPORTUNITIES

working parents

LET'S BOOST THE BALANCE TOGETHER!



¿TE UNES?

hello@workforsocial.org
andrea@workforsocial.org
irene@workforsocial.org



SOCIAL MEDIA

@workforsocial
@redequilibra

work for social
Trabaja para el cambio social

BoostBalance

Cofinanciado por la Unión Europea

ANEXOS





A lo largo del proyecto BoostBalance se han desarrollado diferentes campañas de sensibilización para cuestionar la penalización profesional asociada a la maternidad, la paternidad y los cuidados, y promover una mirada más corresponsable desde las organizaciones y la sociedad.

A continuación compartimos tres de ellas.



It Takes a BIG Company to Raise a Child

Desarrollada en los tres países participantes en BoostBalance (España, Francia y Bulgaria), esta campaña traslada al mundo empresarial la conocida idea de que “hace falta una aldea para criar a un niño”.

“It Takes a BIG Company to Raise a Child” plantea que la conciliación y los cuidados no pueden depender exclusivamente de las decisiones individuales de madres y padres. **Las organizaciones también forman parte del entorno que hace posible (o dificulta) compatibilizar la vida profesional con las responsabilidades de cuidado.**

La campaña invita así a las empresas a asumir un papel activo, creando culturas, medidas y condiciones de trabajo que permitan a las personas cuidar sin tener que renunciar a sus oportunidades profesionales.

Support the Superheroes as Their Superpowers Are Born

Esta segunda campaña realizada en los tres países del proyecto y dirigida también a empresas, da la vuelta a una narrativa muy habitual sobre la maternidad y la paternidad: en lugar de presentar el nacimiento de un hijo únicamente como un momento de pérdida de disponibilidad o de dificultades para la carrera profesional, **pone el foco en las nuevas capacidades que pueden desarrollarse a través de la experiencia de cuidar.**

"Support the Superheroes as Their Superpowers Are Born" plantea que competencias como la organización, la empatía, la capacidad de adaptación, la gestión de prioridades o la resolución de situaciones complejas pueden fortalecerse tras la llegada de un hijo.

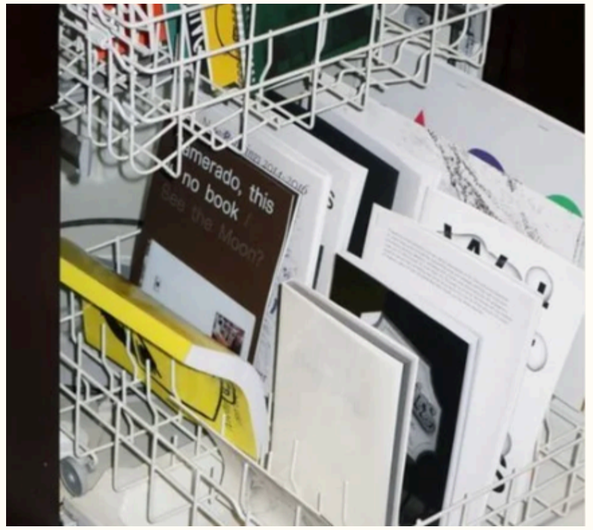
Desde esta perspectiva, el reto para las empresas no consiste únicamente en facilitar la vuelta al trabajo, sino también en **reconocer y potenciar las capacidades que las personas traen consigo después de esa experiencia,** en lugar de ignorarlas o interpretar la maternidad y la paternidad únicamente como una limitación profesional.



CAMPAÑAS DESARROLLADAS EN EL MARCO DE BOOSTBALANCE







CRÉDITOS: SVILEN NACHEV (CAMPAÑA BOOSTBALANCE BULGARIA).

Las habilidades que también se desarrollan en casa | TimeHeroes (Bulgaria) + IKEA

Esta campaña da continuidad a “Support the Superheroes as Their Superpowers Are Born”, llevando su enfoque sobre el valor profesional de las habilidades desarrolladas a través de los cuidados a una colaboración concreta con IKEA en Bulgaria.

La acción busca trasladar esa mirada al entorno empresarial y contribuir a que la experiencia de cuidar sea reconocida también como una fuente de aprendizaje y desarrollo profesional. La campaña propone cambiar la mirada sobre la experiencia de cuidar, poniendo el foco no únicamente en las dificultades que puede generar para la carrera profesional, sino también en las capacidades que permite desarrollar.

Por el momento, la iniciativa se ha llevado a cabo únicamente en Bulgaria, aunque desde BoostBalance estamos abiertos a explorar su adaptación y puesta en marcha también en España y Francia.

LET'S BOOST THE BALANCE TOGETHER!



¿TE UNES?

hello@workforsocial.org
andrea@workforsocial.org
irene@workforsocial.org



SOCIAL MEDIA

@workforsocial
@redequilibra

work for social
Trabaja para el cambio social

BoostBalance

Cofinanciado por la Unión Europea