



Por qué los hombres también pueden (y deben) participar en la economía del cuidado

Foro Económico Mundial

Escrito por: Katica Roy

Puede consultar la versión original [aquí](#)

- Como industria dominada por mujeres, la economía del cuidado ha sucumbido a la desigualdad salarial a través de la devaluación ocupacional.
- Aumentar el número de hombres que trabajan en la industria del cuidado reduciría la carga laboral de las mujeres en el lado de la oferta, lo que liberaría a las mujeres para seguir carreras en otras industrias.
- También aumentaría los salarios de todos los trabajadores de la industria del cuidado, reduciendo así la brecha salarial de género.

Si bien la pandemia de COVID-19 puso de moda la economía del cuidado en los círculos políticos, las soluciones bien intencionadas dedican solo un mínimo de atención a cómo reparar equitativamente los agujeros en esta industria. Si realmente creemos en la importancia de la equidad de género y en la necesidad de infraestructura de cuidado, ¿por qué no estamos formulando soluciones para aumentar el número de hombres en cuidado?

Propongo una estrategia para la economía del cuidado basada en la premisa de la economía de equidad de género. Como dijo Gabriela Bucher, directora ejecutiva de Oxfam Internacional durante Davos 2022, invertir en el cuidado de los niños “liberaría el potencial” de las mujeres.

Si liberar el potencial de las mujeres es el resultado, ¿cómo podría ser el insumo aumentar la contribución laboral de los hombres a la industria del cuidado remunerado? Lograr la equidad de género en los EE. UU. podría activar \$ 3,1 billones en energía económica. Nos debemos a nosotros mismos explorar la viabilidad de esta solución.

Desagregación del trabajo de cuidados

Las mujeres dominan la industria del cuidado de hoy. En EE. UU. representan el 95 % de la mano de obra de cuidados remunerados. Como industria dominada por mujeres, la economía del cuidado ha sucumbido a la desigualdad salarial a través de la devaluación ocupacional. La trabajadora de cuidado infantil latina promedio, por ejemplo, ganó solo \$22,074 en 2020, un salario apenas digno.

La segregación ocupacional y su derivado, la devaluación ocupacional, plagan otras industrias más allá del cuidado infantil. Tomemos como ejemplo a los gerentes de tecnología de la información y los gerentes de recursos humanos. El primero sesga macho y el segundo hembra. Ambos exigen niveles similares de educación y responsabilidad; sin embargo, los gerentes de tecnología de la

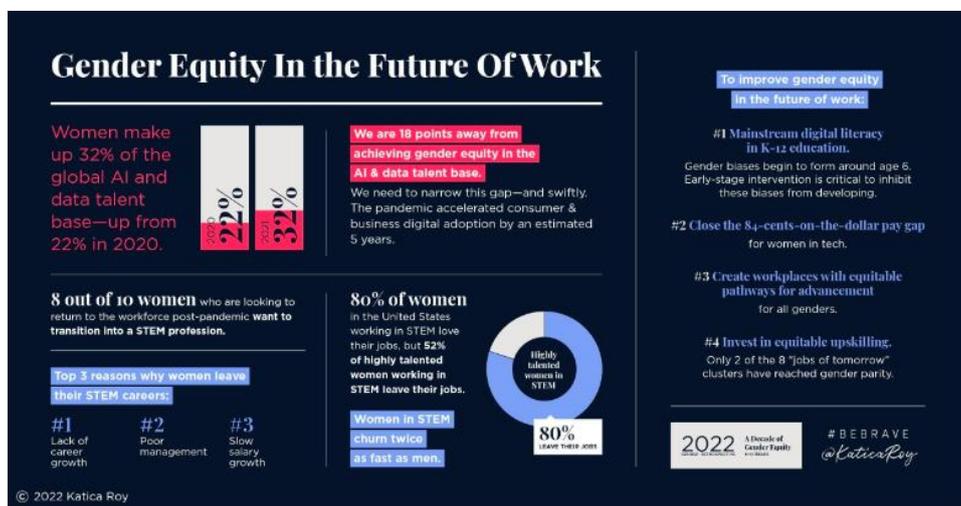
información disfrutaban de ingresos promedio un 27 % más altos que sus contrapartes de recursos humanos .

Cinco décadas de datos del mercado laboral demuestran la naturaleza dinámica de la devaluación ocupacional. A medida que más mujeres ingresan a una industria, los salarios caen; a medida que más hombres ingresan a una industria, los salarios aumentan. Un experimento estadístico sobre la espiral salario-género encontró que los trabajos altamente calificados con un 0% de mano de obra femenina pagarían \$ 1,555 por semana, mientras que los trabajos altamente calificados con una fuerza laboral 100% femenina pagarían solo \$ 840 por semana.

Esa es una brecha salarial del 46% y esto corrobora la investigación que sugiere cómo las diferencias de género en la ocupación y la industria explican el 51% de la brecha salarial de género . Solo en 2019, la segregación ocupacional basada en el género le robó a las mujeres negras \$39.3 mil millones y a las hispanas \$46.7 mil millones en ingresos en comparación con los hombres blancos.

Una solución equitativa para una economía del cuidado rota

La segregación ocupacional es importante porque restringe la oferta de mano de obra y perjudica las perspectivas económicas de todos. Los hombres son el 50% de la población, pero constituyen solo el 5% de la fuerza laboral de cuidado. Un tercio de los trabajos de cuidado infantil desaparecieron durante la pandemia y más de 1 de cada 10 trabajadores de cuidado infantil aún no han regresado a la fuerza laboral .



Para reimaginar la economía del cuidado, tenemos que dejar de pedirles a las mujeres que carguen con la carga de la oferta laboral en esta industria de escasos recursos. Aumentar el número de hombres que trabajan en la industria del cuidado lograría dos objetivos económicos:

2. **Reducir la carga laboral del lado de la oferta de las mujeres en la industria del cuidado, liberando a las mujeres para seguir carreras en otras industrias.**



Cuando dejamos de pedirles a las mujeres que lleven la carga del trabajo del lado de la oferta a la industria del cuidado, las liberamos para seguir carreras de alto rendimiento en las industrias del futuro del trabajo . Las mujeres ocupan menos del 25 % de los puestos de trabajo en profesiones emergentes, como especialistas en inteligencia artificial, desarrolladores back-end, desarrolladores de big data, ingenieros de datos, ingenieros DevOps, ingenieros front-end y desarrolladores full stack. En el creciente campo de la computación en la nube, las mujeres representan solo el 14,2 % de la base de talentos. Para diseñar la equidad de género en la Cuarta Revolución Industrial , necesitamos más mujeres en STEM y más hombres en el cuidado.

2. Aumentar los salarios de todos los trabajadores de la industria del cuidado, reduciendo así la brecha salarial de género

Aumentar la proporción de hombres en la fuerza laboral del cuidado aumentaría los salarios extremadamente bajos de la industria, como lo demuestra la espiral salarial de género. El aumento de los salarios en la fuerza laboral del cuidado aliviaría el agujón de la brecha salarial de género y brindaría alivio a una economía al borde de la recesión. La investigación muestra que al cerrar la brecha salarial de género, podemos fortalecer la economía de EE. UU. En al menos \$ 512 mil millones .

Tres pasos hacia la paridad de género en la industria del cuidado

Aquí hay tres pasos que los formuladores de políticas pueden tomar para reimaginar la industria del cuidado con la equidad de género en el centro:

Paso 1: Incentivar carreras en cuidado para todos los géneros, no solo para mujeres. Millones de dólares fluyen hacia programas para mujeres en STEM . Necesitamos programas similares para incentivar a los hombres en carreras de cuidado. Estudio tras estudio ha demostrado que ser hombre y cuidar a las personas no son mutuamente excluyentes.

Paso 2: Medir el valor del cuidado en informes económicos formales. Es hora de adoptar un enfoque más expansivo e inclusivo para medir la economía. Necesitamos reconocer el valor del cuidado pagado y no pagado en medidas económicas como el PIB. Colombia comenzó a reportar estos datos hace más de una década y, en 2020, descubrió que su economía del cuidado ascendía al 20% del PIB nacional .

Paso 3: Proporcionar licencias para cuidadores neutrales en cuanto al género para reducir el estigma asociado a la prestación de cuidados. Casi la mitad, el 48 %, de los padres aspiran a ser padres que se quedan en casa a tiempo completo , pero las narrativas dominantes sobre la masculinidad los frenan. Además, casi dos tercios de los hombres creen que ausentarse del trabajo para dedicarlo a sus hijos pondría en peligro su reputación profesional. Ofrecer licencias para cuidadores neutrales en cuanto al género a todos los empleados puede ayudar a desestigmatizar el papel de los hombres en la economía del cuidado.



FUNCIÓN PÚBLICA

Las mujeres han estado quemando ambos extremos de la vela durante décadas. Es hora de extinguir las llamas de la inequidad y reconstruir nuestra economía del cuidado rota de la manera más equitativa posible.