

ASISTENCIA Y CLIMA

**COMPRENSIÓN DE LAS INTERSECCIONES
DE LAS POLÍTICAS COALICIÓN FEMINISTA
DEL GREEN NEW DEAL**

**Un boletín de la Coalición Feminista
del Green New Deal**

Abril 2021

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----------|
| Agradecimientos | 3 |
| Preámbulo | 4 |
| Introducción | 6 |
| La intersección crítica de la inversión pública en políticas de cuidado y climáticas | 8 |
| Fuerza laboral actual | 9 |
| <i>1. Es necesaria una infraestructura de cuidado sólida y asequible para una lograr equidad en los empleos del sector de energía limpia</i> | 12 |
| <i>2. Los trabajos de cuidado de calidad son “empleos verdes” para la transición de la fuerza laboral</i> | 15 |
| <i>3. Descarbonización de la infraestructura de cuidado</i> | 17 |
| <i>4. Un clima en constante deterioro aumentará la necesidad de cuidados</i> | 18 |
| Análisis de las propuestas de las políticas actuales de la administración de Biden y Harris para la acción climática y la inversión pública en cuidado | 19 |
| <i>Resumen de la estrategia climática de Biden y Harris</i> | 19 |
| <i>Resumen de las propuestas de Biden y Harris de las políticas de inversión de cuidado</i> | 21 |
| Conclusión: Consolidación de las propuestas climáticas y de cuidado de Biden y Harris | 24 |

AGRADECIMIENTOS

Sobre las autoras

Lenore Palladino es Ayudante de Cátedra de Economía y Políticas públicas en la Universidad de Massachusetts Amherst.

Rhiana Gunn-Wright es la Directora de Políticas Climáticas en el Instituto Roosevelt. Ella es una de los autores del Green New Deal y fundadora del Nexo de las Políticas Climáticas y de Green New Deal Network.

Sobre la Coalición feminista del Green New Deal

Esta coalición mundial consiste en individuos y organizaciones que trabajan para lograr justicia en todas las intersecciones que se ven afectadas por la crisis climática: justicia migrante, justicia racial, justicia económica, justicia laboral, justicia reproductiva, justicia global, y justicia de género. Nos agrupamos para perseguir una justicia climática interseccional y mostramos solidaridad recíproca con otros movimientos para generar un cambio. Juntas, esta coalición defiende principios feministas para guiar nuestra respuesta a la crisis climática. Más información sobre la coalición Feminista del Green New Deal en feministgreennewdeal.com.

Estamos profundamente agradecidas con las aliadas de los movimientos feministas, climáticos y organizaciones de cuidado, quienes brindaron su espacio y su tiempo tanto para responder consultas como para revisar este boletín informativo.

Coordinadoras de edición: Mara Dolan & Lauren Stuart

Diseñado por: [Jessica Bromley Bartram Illustration & Design](#)

Fotografía: **Page 9** - © Monkey Business Images, **Page 10** - © blurf, **Page 11** - Grassroots Global Justice Alliance, **Page 13** - Fort George G. Meade Public Affairs Office, **Page 15** - © blurf, **Page 20** - Emily Arasim/Women's Earth and Climate Action Network (WECAN)

"EL TRABAJO ES MÁS QUE OVEROLES AZULES"

—Silvia Federici

PREÁMBULO

El feminismo demanda una acción colectiva. Como colectivo, la Coalición Feminista del Green New Deal (de ahora en más FemGND) defiende los estudios y los principios interseccionales feministas para guiar cualquiera y todas las políticas y acciones climáticas. Para conocer más sobre los diez Principios fundamentales de la Coalición, como así también obtener más información sobre el actual trabajo del movimiento y de las políticas, visite el sitio [web de FemGND](#).

Como una coalición, sabemos que para responder a las causas desencadenantes, como así también abarcar el alcance y la escala de la crisis climática, la acción climática y la formulación de políticas deben ser interseccionales en sus enfoques, los principios feministas deben ser firmes, y deben dar lucha para combatir las opresiones históricas. La acción climática y la formulación de políticas deben fomentar una agenda feminista transformadora que ponga el foco en el liderazgo de la mujer y reconozca y aborde los impactos generacionales de colonización y racismo anti-negro. Tienen que eliminar la opresión contra las comunidades de primera línea más afectadas y deben estar dirigidas y articuladas por estas comunidades (en especial mujeres de color, mujeres negras, mujeres indígenas, personas con discapacidades, personas de la comunidad LGBTQIAP+, personas del sur global, comunidades de migrantes y refugiados, y la juventud).

Sabemos que la crisis climática ha surgido de la interseccionalidad de los sistemas capitalistas, la extracción de recursos, la explotación laboral, la comercialización de la naturaleza, la colonización de comunidades indígenas, el imperialismo, y el militarismo. Esta crisis se origina, por un lado, en la explotación de personas esclavizadas, cuyo trabajo creó riquezas para el norte global, y, por otro lado, en el constante racismo sistémico que profundiza e institucionaliza la desigualdad a nivel mundial. Para hacerle frente a esta crisis, necesitamos coherencia en todos los sectores políticos, desde el comercio hasta el gasto militar para el desarrollo.

Debemos volver a comprometernos con una multilateralidad y un Estado de Derecho democrático para construir una estructura de políticas que pueda estabilizar el planeta y garantizar una transición justa a economías posexplotadoras.

El cuidado de las personas y el planeta en todas sus formas (ya sea el cuidado de las comunidades, del planeta y entre nosotres) es un punto vital para la presentación de una agenda transformadora de la FemGND.

El cuidado se encuentra en el centro de una economía feminista y regenerativa que honra los derechos humanos, atiende las necesidades de todas las personas, y que nos permite vivir en una relación con buenas intenciones con la Tierra.

El trabajo de cuidado por les otros ha sido por mucho tiempo un espacio de lucha para los movimientos de justicia racial, económica y de género. Les partidarios de estas causas rectifican fuertes críticas en contra de las maneras que encuentran la supremacía blanca, el patriarcado, y el capitalismo para comercializar; beneficiarse; subestimar y devaluar; e invisibilizar y marginalizar el trabajo vital y vivificante del cuidado por la tierra y el cuidado por les unos y les otros. El legado de todas estas luchas que trascienden la historia, también incluyen visiones radicales de cómo puede –y debe– ser un mundo que honre, reconozca, y priorice el cuidado de todes.

Para lograr estas visiones, es fundamental entender que para construir una economía feminista y regenerativa, los trabajos de cuidado en todas sus formas –ya sean remuneradas o no, formales o informales– deben ser valoradas y respetadas.

Actualmente, el trabajo de cuidado subenciona cada sector de la economía, ya sea “verde” o no. El trabajo de cuidado es el que permite que todos los otros trabajos existan y es el costo no reconocido de mantener nuestra infraestructura nacional –llevado a cabo ampliamente por mujeres, y particularmente por mujeres de color. Enfocarse en el trabajo de cuidado no remunerado muestra la necesidad de los apoyos de las políticas para sostener toda la producción social y económica. No podemos permitir que estos apoyos simplemente sean privatizados y monetizados como medios de ganancia. Este boletín tiene como objetivo resaltar la importancia imperiosa de la inversión pública y la formulación de políticas para tomar medidas tanto en cuestiones climáticas como de cuidado.

En conjunto con este boletín informativo –que se enfoca en garantizar el trabajo digno, bien remunerado y seguro en el sector de cuidado salariado–, nosotres sostenemos un importante apoyo que centra y valora los trabajos de cuidado en todas sus formas, especialmente el trabajo de cuidado no remunerado. Este tipo de trabajo será el único foco que tendrá la próxima investigación de políticas. Es lo mínimo que demanda la crisis en la que se intersectan el clima, el cuidado, y la desigualdad.

INTRODUCCIÓN

En Estados Unidos, la pandemia causada por el COVID-19 ha expuesto varias crisis que se encuentran conectadas: la crisis climática; la crisis de trabajo de calidad; la crisis de racismo, sexismo, y todas las formas de opresión; y la crisis de la infraestructura de cuidado. Sin embargo, con cada crisis nacen oportunidades. Como brindamos apoyo para que las políticas aborden de manera equitativa la crisis climática, también podemos fortalecer nuestra estrategia y futuro colectivo si centramos la economía de cuidado en nuestra transformación económica hacia la descarbonización.

Este boletín informativo explica por qué para poder garantizar que las soluciones relacionadas con el cambio climático no perpetúen injusticias, la formulación de políticas debe prestar especial atención a las conexiones entre el cambio climático y el trabajo de cuidado. Se necesita invertir en trabajos de calidad en los sectores de cuidado y de salud de nuestra economía –servicios de cuidado infantil y personas mayores, servicios de asistencia médica domiciliaria, entre otros– para lograr un acceso equitativo a oportunidades laborales en el sector de energías limpias, como fuente de trabajo para aquellos que se encuentren en transición de los sectores de combustibles fósiles, como trabajos ecológicos per sé, y como un medio para mitigar las desigualdades que causan los desastres climáticos y afectan a las comunidades en Estados Unidos.

En el Green New Deal, canalizar la inversión en los trabajos de cuidado implica garantizar acceso universal a una atención de calidad con financiamiento público para una fuerza laboral de calidad. Este acceso universal servirá como fuente de trabajo para puestos de trabajo que permitan mantener un hogar y darles la oportunidad de unirse a la fuerza laboral del sector de energía limpia a los proveedores primarios de cuidado familiar. Si no nos centramos en el trabajo de cuidado, corremos el riesgo de perpetuar la segregación ocupacional. Esto ocurre a tal punto de que el acceso a trabajos en la energía limpia es evidentemente desproporcional ya que la mayoría son personas blancas y masculinas. Lo mismo ocurre con las dinámicas de poder en función del género que han provocado que el trabajo de cuidado se mantenga mal pagado y subestimado.

El contexto más amplio de las elecciones a las que se enfrenta Estados Unidos son claras. La crisis climática supone que, sin ninguna intervención, nos estamos precipitando hacia un futuro en el cual la vida como la conocemos será insostenible. Incluso, ya podemos ver los estragos de las inundaciones, los incendios, y las condiciones climáticas extremas en todo el país. Como se indica en la Resolución del Green New Deal: “el cambio climático, la contaminación, y la destrucción del medioambiente han exacerbado injusticias sistémicas raciales, regionales, sociales, ambientales, y económicas que afectan

desproporcionalmente [...] a las comunidades de primera línea y más vulnerables.”¹

Al mismo tiempo, la crisis de calidad trabajo implica que mucha de la fuerza laboral de Estados Unidos tuvo que lidiar con un congelamiento salarial por décadas mientras que una extrema desigualdad económica seguía creciendo. La segregación ocupacional afecta negativamente las consecuencias del mercado laboral para las personas negras, indígenas y de color (de ahora en más BIPOC por sus siglas en inglés), para las mujeres y las personas no conformes con su género, y las personas LGBT+.

La crisis de infraestructura de cuidado muestra que el sistema patriarcal en Estado Unidos nos ha impedido establecer una infraestructura pública de cuidado, lo que tiene como resultado que el trabajo de cuidado remunerado sea mal pagado e inasequible. La devaluación de la fuerza laboral de cuidado tiene sus orígenes en la economía basada en la esclavitud y se afianzó a principios del siglo XX cuando quienes establecieron las reformas de New Deal excluyeron a los trabajadores de cuidado de los estándares laborales justos. El supuesto de que la mujer se encarga del cuidado de su propia familia y que las mujeres negras se encargan del cuidado de su propia familia y de otras está profundamente arraigado en la psiquis estadounidense. Como menciona Josephine Kalipeni y Julie Kashe, “la devaluación del cuidado de familia está predeterminada. Uno de los muchos legados de la esclavitud es dejar las responsabilidades de cuidado en manos de las personas de nuestra sociedad con menos poder y menos recursos” (Kalipeni y Kashen, 2020). Para desplazar estas creencias, se debe comprender que el trabajo de cuidado es un trabajo de apoyo y mantención vital, valioso, y el trabajo de cuidado remunerado debería ser de calidad y estar disponible para todes.

El 2021 trae brinda una nueva oportunidad de comenzar a aplacar esta situación de crisis persistente que estamos soportando. Para que prosperen exitosamente las políticas climáticas como las que se proponen en el Green New Deal y en el proyecto de THRIVE, es absolutamente necesario invertir en una infraestructura de cuidado de calidad universalmente accesible y con trabajos de calidad. Esto se debe a que sin un sistema de salud y de cuidado asequible con una fuerza laboral remunerada de manera adecuada y con acceso a trabajos buenos en el sector de energías limpias, por un lado, la economía tendrá restricciones que se basen en la raza y el género, y, por otro lado, una transición justa para trabajadores en el sector de combustibles fósiles será todavía más difícil. En resumidas cuentas, un cambio climático que no da tregua hará que la necesidad por salud y cuidado aumenten, lo que profundizará aún más las desigualdades a menos que se mejore el acceso al cuidado y la salud. Además, el sector de cuidado promueve por sí mismo una oportunidad de descarbonización. En definitiva, para que el Green New Deal tenga éxito, se debe centrar el trabajo de cuidado.

Luego de describir más detalladamente cuatro intersecciones vitales entre la necesidad de invertir en cuidado y clima, este boletín informativo expone las propuestas planteadas por la administración de Biden y Harris para invertir en la resiliencia climática y del cuidado y destacar cuales son las áreas que pueden mejorar. A pesar de que se necesita seguir con la discusión y trabajar mucho más en la formulación de políticas, concluimos con un conjunto de sugerencias iniciales para reforzar las propuestas presentadas por la administración de Biden y Harris.

¹ El texto completo la Resolución de Green New Deal expresa: “Visto que el cambio climático, la contaminación, y la destrucción ambiental han exacerbado las injusticias sistémicas raciales, regionales, sociales, ambientales y económicas (mencionadas en este preámbulo como “injusticias sistémicas”) que afectan de manera desproporcional a pueblos indígenas, comunidades de color, comunidades migrantes comunidades desindustrializadas, comunidades rurales despobladas, los pobres, los trabajadores con bajos ingresos, las mujeres, las personas mayores, las personas indigentes, las personas con discapacidades y la juventud (mencionado en este preámbulo como “comunidades vulnerables y de primera línea”) <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-resolution/109/text>

LA INTERSECCIÓN CRÍTICA DE LA INVERSIÓN PÚBLICA EN POLÍTICAS DE CUIDADO Y CLIMÁTICAS.

En esta sección, describimos cuatro puntos claves de intersección que se vinculan por la necesidad de inversión pública en cuidado con un enfoque en la descarbonización. Este enfoque se centra en los sectores de cuidado remunerado de la economía, inclusive los servicios de cuidado infantil, los servicios de atención de personas mayores, y servicios de asistencia médica domiciliaria.² En síntesis, los cuatro puntos de intersección son:

1

Se necesita una infraestructura de cuidado sólida y asequible para un acceso equitativo de trabajo en el sector de energía limpia.

2

El trabajo de cuidado, si es de calidad –es decir, un trabajo con una remuneración que permita mantener un hogar y con derecho a negociación colectiva– puede ser una importante fuente de trabajo para los trabajadores en transición de los sectores de combustibles fósiles.

3

El sector de cuidado per sé debe ser descarbonizado, lo que requerirá una inversión desde una perspectiva climática.

4

A corto plazo, el deterioro del clima aumentará la necesidad de los servicios de cuidado y el acceso equitativo al cuidado es necesario para mitigar parcialmente los diversos impactos de la emergencia climática. En las siguientes líneas, discutiremos, por un lado, tanto cómo los trabajos de cuidado deberían ser considerados como empleos verdes y, por otro, cómo la inversión en cuidado el trabajo es necesaria para garantizar un acceso equitativo a los puestos de trabajos en el sector de energía limpia.

² A pesar de que también existe una gran necesidad de inversión en la educación pública en todos los niveles (primario, secundario, y universitario), porque cada una de estas instituciones conlleva diferentes desafíos, en este boletín informativo no nos enfocamos en estos sectores.

FUERZA LABORAL ACTUAL

Para comenzar, es importante plantear algunas definiciones. “Trabajo de cuidado” suponen los trabajos mercantiles y no mercantiles que nos involucra a todes para sostener la vida. Esto abarca desde familias trabajadoras que realizan cuidado entre ellos durante toda su vida (lo que incluye el cuidado infantil, de personas mayores, de personas con discapacidad y aquellos que sufren problemas de salud) hasta el trabajo remunerado en el que se realizan estas mismas actividades. A pesar de que el trabajo de cuidado no mercantil y no remunerado también es trabajo –y debería ser considerado como tal dentro de nuestra contabilidad económica– en este boletín informativo nos enfocamos en el cuidado que se brinda a través de transacciones comerciales, ya sea en un marco público o privado.³

Nuestro análisis se fundamenta la idea de que los trabajos de cuidado son empleos verdes. La frase empleos “verdes” es comúnmente utilizada para referirse a trabajos que se encuentran en el sector de energía limpia –es decir, esos sectores de la economía que producen energía sin producir una gran contribución a la desestabilización climática–. Sin embargo, podemos pensar los empleos verdes como todos los trabajos que estimulan el avance hacia una economía descarbonizada. En este sentido, nosotres planteamos que los trabajos de cuidado son empleos verdes y son vitales para una economía descarbonizada.

A nivel mundial, la fuerza laboral de las ocupaciones de cuidado es mayormente femenina, principalmente y de manera desproporcional (con respecto a la población) mujeres BIPOC. Esta fuerza laboral está tan mal paga que se llega al punto de que una cantidad

significativa de los trabajadores del cuidado viven por debajo del índice de pobreza. En este boletín nos enfocamos en la fuerza laboral que opera en el sector privado fuera de las grandes instituciones, como hospitales.⁴

La fuerza laboral de servicios de cuidado infantil antes de la pandemia se constituía por aproximadamente 700.000 trabajadores y trabajadoras y el promedio del sueldo por hora de los trabajadores de cuidado infantil es de USD 11,12 (sin supervisión por parte del empleador, se reporta un promedio de 23 horas semanales, lo que resulta en USD 18.503 por año). Una de cada siete de los trabajadores de cuidado infantil vive por debajo del índice de pobreza.⁵ Antes de la pandemia, la fuerza laboral de servicios de cuidado infantil era 94% femenina, 19% negra, 22% latina, y 5% asiática.⁶



³ Para más información sobre cuestiones de cómo el trabajo de cuidado familiar y en comunidad –es decir, trabajo de cuidado no mercantil– pueden ser parte de la contabilidad económica nacional, lea el trabajo de Nancy Folbre

⁴ La fuerza laboral remunerada de cuidado también incluye la fuerza laboral docente de niveles primarios y secundarios, los trabajadores de salud, y otros espacios de salud, como consultorios médicos y muchas otras ocupaciones que brindan cuidados en una amplia variedad de industrias.

⁵ <https://www.epi.org/publication/child-care-workers-arent-paid-enough-to-make-ends-meet/>

⁶ <https://www.bls.gov/cps/cpsaat18.htm>



Otra parte crítica de la fuerza laboral del cuidado es el sector de atención residencial, que brindan servicios de atención y cuidado físico y mental para personas de todas las edades y situaciones: personas con discapacidades mentales o físicas o con alguna lesión, personas que sufrieron adicciones y se encuentran en rehabilitación, como así también en hogares de ancianos y establecimientos residenciales comunitarios para personas mayores. En 2019, la fuerza laboral directa de atención residencial y hogares de ancianos sumaban un total de 1.3 millones de trabajadores y trabajadoras.⁷ En hogares de ancianos, el 90% son trabajadoras femeninas, el 36% son negras, el 11% son latines y el 5% son personas asiáticas. En establecimientos de cuidado residencial el 85% de la fuerza laboral son trabajadoras femeninas, el 31% negras, el 12% latines y el 6% personas asiáticas. La fuerza laboral se

compone mayormente por inmigrantes: el 8% de los trabajadores en los hogares de ancianos y el 9% de los trabajadores de en establecimiento de atención cuidado residencial no son ciudadanos estadounidenses, mientras que el 13% y el 12% respectivamente, por naturalización, si lo son.⁷

A pesar del crecimiento de la fuerza laboral en general, los salarios se han mantenido bajos y han estado congelados en los últimos diez años. El salario promedio por hora para los trabajadores de cuidado en establecimientos de atención residencial es de USD 12,67 y USD 13,90 en hogares de ancianos. Este salario ha aumentado solo un 3% y 4% respectivamente en el curso de la última década. Esto dejó en la pobreza a muchos grupos domésticos de los trabajadores de cuidado directo: 42% de los trabajadores de hogares de ancianos y 41% de los trabajadores en establecimientos de atención residencial viven un 200% por debajo del nivel nacional de pobreza. Esto resulta en una gran dependencia en la atención pública, inclusive en Medicaid, para sus propias necesidades relacionadas con la salud.⁹

Otro sector crítico de la fuerza laboral de cuidado son los trabajadores que prestan servicios de asistencia médica domiciliaria. Se ha proyectado que la fuerza laboral de asistencia médica domiciliaria es la ocupación con el crecimiento más rápido en Estados Unidos. Se proyecta que la fuerza laboral crecerá un 33% entre 2019-2029 (esta figura no incluye los impactos generados por la pandemia).¹⁰ A pesar del crecimiento de oportunidades laborales, la baja calidad de los empleos ha acarreado un alto índice de rotación de personal, lo que resulta en mayores necesidades para los trabajadores de asistencia médica domiciliaria. Los trabajadores que prestan servicios domiciliarios ganaron un salario promedio por hora de USD 12,14 en 2019 –en comparación con el salario promedio de USD 19,14 del resto de las ocupaciones– y

⁷ "Workforce Data Center: National Data." PHI National (visitado el 3 de diciembre de 2020). <https://phinational.org/policy-research/workforce-data-center/#tab=National+Data>.

⁸ Ibidem.

⁹ Ibidem.

¹⁰ BLS Employment Projections: https://www.bls.gov/emp/images/growing_occupations.png

un salario promedio anual de USD 25.250 (BLS, 2019). Las personas que lideran el percentil 90 solo ganaron USD 16,24 por hora o USD 33.780 al año (BLS, 2019). Los salarios bajos dejan a los auxiliares de cuidados en el hogar dependientes del amparo público para sostener a sus familias: 53% de los trabajadores que prestan servicios domiciliarios se sostienen del amparo público, el 33% con Medicaid, y el 30% con el programa de asistencia alimentaria y nutricional. Una de cada seis de los trabajadores de asistencia domiciliaria vive por debajo del índice de pobreza nacional (PHI, 2019). La fuerza laboral de media jornada es significativa: 40% de la fuerza laboral trabaja media jornada y, en la mayoría de los casos, lo hacen por razones no relacionadas a lo económico, es decir que, sí

son capaces de conseguir un empleo de jornada completa pero prefieren no hacerlo. Como ocurre con otros sectores de cuidado, la fuerza laboral de asistencia médica domiciliaria es desproporcionalmente femenina, y en el caso particular de los servicios de asistencia médica domiciliaria, la mayoría son mujeres inmigrantes y mujeres de color.

Ahora discutiremos cada uno de estos puntos críticos de intersección, seguido por un análisis del estado actual de los planes de cuidado y climáticos de la administración de Biden y Harris desde Marzo 2021. Finalmente, concluiremos con recomendaciones para continuar ahondando futuras líneas de investigación y apoyo.



1 Es necesaria una infraestructura de cuidado sólida y asequible para una lograr equidad en los empleos del sector de energía limpia.

Con la falta de acceso universal al cuidado de calidad y asequible, las mujeres, y en especial las mujeres de color, seguirán enfrentando barreras desproporcionales para incorporarse a la fuerza laboral de energía limpia que, en la actualidad, es predominantemente masculina.¹¹ Aquellas personas que son el sostén económico del cuidado de la familia –particularmente, mujeres y personas no conformes con su género, personas BIPOC, y mujeres de color– necesitan una infraestructura de cuidado sólida que les brinde la posibilidad de obtener un empleo remunerado. Gracias a la pandemia esto está más claro que nunca, pero los desafíos estructurales existían antes de la pandemia y seguirán existiendo luego de que finalice la crisis sanitaria a menos que se haga algo para sortearlos.

El Green New Deal y el proyecto Thrive proponen inversión pública para crear millones de puestos de trabajo para mejorar la infraestructura; construir sistemas de tránsito; expandir los sistemas de energía eólica y solar; promover el reacondicionamiento de maquinarias; proteger y recuperar humedales, bosques y tierras públicas; y crear empleos en la fabricación de tecnologías limpias.¹² Esto presenta oportunidades para crear puestos de trabajos, pero, a menos que el acceso se aborde manera equitativa, los sectores de energías limpias replicarán la segregación ocupacional que existe hoy en día, en la cual las mujeres y las personas de color no están representadas. Una estimación reciente realizada por Pollin, Wicks-Lim y Chakraborty

(2021) reveló que el proyecto Thrive podría crear puestos de trabajo que permitan sustentar una hogar para 15.5 millones de personas en los próximos diez años. Actualmente, la fuerza laboral de las energías limpias (distribuida en varias industrias) es mayormente blanca y masculina: a partir de 2019, “menos del 20% de los trabajadores de los sectores de producción de energía limpia y de energía eficiente son mujeres, mientras que los trabajadores negros ocupan menos del 10% de los empleos en estos sectores”.¹³ Una de las barreras más grandes para acceder a trabajos de calidad que enfrentan las mujeres, las personas de género no conforme, las personas BIPOC y las mujeres de color es la falta de opciones accesibles de cuidado. La representación paritaria en los empleos verdes depende de garantizar una infraestructura de cuidado sólida, asequible y equitativa.

Como la pandemia ha causado estragos, tanto el cuidado infantil como el de personas mayores en Estados Unidos enfrentan crisis de accesibilidad y asequibilidad. Hasta que les niños asistan al jardín de infantes, las opciones para el cuidado infantil para padres trabajadores son: soluciones temporales de cuidado infantil brindado por familiares o amigos; cuidado en casa individual o en grupo; preescolares y guarderías; y programas financiados con fondos nacionales como Head Start (y en alguna áreas, programas pre-K).¹⁴ Las familias enfrentan la carga individual de encontrar y pagar por servicios de cuidado infantil. Por lo tanto, no

¹¹ Véase Pollin, Chakraborty y Wicks-Lim (2021) para el desglose demográfico de la fuerza laboral actual dentro del sector de energía limpia (p. 38-39).

¹² <https://www.thriveagenda.com/agenda>

¹³ Véase Pollin, Chakraborty y Wicks-Lim (2021) para el desglose demográfico de la fuerza laboral actual dentro del sector de energía limpia (p. 38-39). https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/04/2019.04_metro_Clean-Energy-Jobs_Report_Muro-Tomer-S_hivaran-Kane.pdf

¹⁴ Kalipeni y Kashen 2020.

es ninguna sorpresa que, incluso antes de la pandemia, el 83% de los padres de niños de hasta 4 años atravesaron grandes dificultades a la hora de encontrar servicios de cuidado infantil de calidad, asequible y dentro de su área local.¹⁵ La carga no es compartida de manera equitativa, les más afectadas de manera desproporcional son: madres de niños jóvenes, madres con bajos ingresos y mujeres BIPOC. Las áreas rurales, también, son más propensas a ser desiertos de cuidado infantil que las áreas urbanas más densas. Un análisis llevado a cabo en 2018 por el Center for American Progress reveló que la participación de la fuerza laboral en período de maternidad era 3% más baja en desiertos de cuidado infantil que en aquellas áreas con cuidado infantil accesible (manteniendo constante el resto de los factores).

Los costos del cuidado infantil pueden ser inasequibles para todas menos para las familias con más poder adquisitivo. Según el sondeo llevado a cabo por Consumer Expenditure, el costo promedio para servicios de cuidado infantil de tiempo completo para niños de hasta 5 años era de USD 10.000 por año en 2017, y mientras menor sea el niño, más alto es el costo. En total, las familias estadounidenses gastaron USD 3.600 millones en servicios de cuidado infantil de niños de hasta 5 años en 2017. Teniendo en cuenta que el ingreso promedio en 2019 fue de USD 71.922 para grupos domésticos de personas blancas, USD 42.110 para grupos domésticos de personas negras, USD 45,44 para grupos domésticos indígenas, y USD 52.382 para grupos domésticos hispanicos, está claro que quienes sufrieron los mayores impactos, y de manera desproporcional, del alto costo de los servicios de cuidado infantil fueron las familias BIPOC, cuyo ingreso y riqueza del grupo doméstico están profundamente afectados por

el racismo estructural, lo que incluye la brecha racial de riqueza y la discriminación del mercado laboral.¹⁶

Todos estos factores obviamente se han agravado por la pandemia, durante la cual una cantidad récord de establecimientos de servicios de cuidado infantil cerraron debido a que las familias no podían pagar la cuota mensual, a que les maestres no podían asistir a trabajar, y a la falta de acceso al financiamiento público. Desde agosto del 2020, 240.000 trabajadores de servicios de cuidado infantil se habían quedado sin trabajo.¹⁷ Las encuestas que se han realizado durante la pandemia mostraron que hay una gran mayoría de establecimientos de servicios de cuidado infantil que dejaron de funcionar como resultado de la falta de ingresos y de apoyo por parte del gobierno. Una vez que los establecimientos que prestan servicios de cuidado infantil cierran sus puertas, se necesitará mucho más que dinero para



¹⁵ CAP, America's Child Care Deserts <https://www.americanprogress.org/issues/early-childhood/reports/2020/06/22/486433/coronavirus-will-make-child-care-deserts-worse-exacerbate-inequality/> Para acceder a un mapa completo de los desiertos de cuidado infantil véase: www.childcaresdeserts.org. Visite también "Family-centered measures of access to early care and education," published in Early Childhood Research Quarterly last year.

¹⁶ Census <https://www.census.gov/library/publications/2020/demo/p60-270.html>

¹⁷ https://www.jec.senate.gov/public/_cache/files/4fefb596-1095-4c9b-8239-6a6c71563948/child-care-final-9.23.2020.pdf

que tengan la posibilidad de volver a abrir. La pandemia ha evidenciado la cruda y grave realidad de que la inversión pública en servicios de cuidado infantil es necesaria.

Los impactos de la pandemia en la participación de las mujeres en la fuerza laboral remunerada probablemente será generacional. Una encuesta que se realizó recientemente por el Institute for Women's Policy Research reveló que el 40% de las mujeres dejó de trabajar o redujo las horas laborales durante la pandemia debido a las demandas de cuidado.¹⁸ El 75% de las mujeres negras y aproximadamente el 90% de las mujeres hispánicas dijeron que estaban preocupadas por la inseguridad económica (en comparación con el 65% de las mujeres blancas). Prácticamente a un año de pandemia, cientos de miles de mujeres siguen abandonando la fuerza laboral cada mes.¹⁹ Los costos económicos y sociales de la infraestructura inexistente de servicios de cuidado infantil les privarán el acceso equitativo a puestos de trabajos creados por las políticas de decarbonización a los cuidadores familiares.

Es necesario invertir en infraestructura de servicios de cuidado infantil para un acceso equitativo a oportunidades laborales creadas por la inversión pública en la descarbonización. Normalmente, los estudios sobre los efectos laborales de los programas de descarbonización asumen que lo único que le importa a un potencial empleado es la remuneración. Sin embargo, cuando retrocedemos y nos percatamos de las diferencias tanto entre los adultos que tienen niños y aquellos que no, como en los padres que tienen acceso a servicios de cuidado infantil de calidad y asequible y aquellos que no, está claro que el acceso equitativo a un empleo requiere una infraestructura estable de servicios de cuidado infantil con la que los padres que trabajan puedan contar.

Sin una infraestructura sólida y pública de servicios de cuidado infantil, las madres que busquen empleos en los sectores de energías

limpias tendrán el acceso denegado de manera desigual porque las normas sociales siguen designando a las madres como prestadoras primarias de cuidado infantil. Como el racismo dificulta aún más el acceso a servicios de cuidado infantil para madres BIPOC, también es menor el acceso que tienen las mujeres BIPOC a empleos verdes, como así también para mujeres en las áreas rurales donde los desiertos de cuidado infantil son mucho más comunes. Es por esta razón que una inversión pública considerable en servicios de cuidado infantil universal es vital para que las oportunidades laborales del Green New Deal estén disponibles de manera equitativa. La licencia remunerada –licencia por enfermedad, licencia familiar remunerada para cuidar a un ser querido, a un mismo– es un componente necesario para garantizar acceso equitativo y un trato justo para todos los trabajadores en los sectores de la economía de energías limpias.

Muchas de las adultas en edad laboral se ven responsables de las necesidades de salud de miembros de la familia con discapacidades o enfermos y familiares mayores. Los servicios de asistencia médica domiciliaria para mayores y aquellas personas con condiciones de salud crónica es un sector que está creciendo muy rápido en Estados Unidos, impulsado por cambios demográficos y probablemente exacerbado por los miedos actuales en los hogares de ancianos y los establecimientos residenciales debido a la pandemia. Antes de la pandemia, se proyectaba que los servicios de asistencia médica domiciliaria iban a ser la ocupación que más creciera en la década del 2020, y la demanda seguramente crecerá ya que cada vez más familias le temen a los establecimientos de atención residencial y a los hospitales (PHI 2019; BLS 2019). A pesar de que Medicare y Medicaid cubren alrededor de dos tercios del total de los impuestos públicos de los servicios de asistencia médica domiciliaria, las familias quedan a la deriva para buscar el balance y la organización del cuidado.

¹⁸ <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2021/02/100-Days-Survey-FINAL.PUBLIC.pdf>

¹⁹ <https://www.nbcnews.com/news/us-news/about-275-000-women-left-workforce-january-critical-pandemic-trend-n1256942>

Para muchas familias, esto es un desafío a largo plazo, ya que antes de la pandemia se estimaba que la mayoría de la población de 65 años o más (70%) podría necesitar hasta cuatro años de cuidado, mientras que el 20% necesitará más de 5 años. Les adultos que buscan incorporarse en el sector de la energía limpia enfrentarán los mismos desafíos y desigualdades que aquellos que prestan servicios de cuidado infantil a menos que se realice una inversión pública considerable en atención residencial y en servicios de asistencia médica domiciliaria.²⁰

2 Los trabajos de cuidado de calidad son “empleos verdes” para la transición de la fuerza laboral.



Los trabajadores que se encuentran en transición de la industria de combustibles fósiles necesitan acceso a nuevos puestos de trabajo que estén ubicados en sus comunidades. Algunos trabajadores podrán hacer la transición hacia la economía de energías limpias, pero si los trabajos de cuidado son empleos de calidad con el derecho a afiliarse a un sindicato y son empleos que permiten mantener un grupo doméstico, los trabajadores en transición —quienes en su mayoría son hombres— pueden encontrar nuevos puestos de trabajo significativos en la economía de cuidados.²¹ Esto requiere abordar de manera directa las normas sociales plantean que el trabajo de cuidado es un trabajo de mujeres. Para lograr esto se debe poner foco en las habilidades que se requieren para un trabajo de cuidado profesional y eliminar los estigmas que enfrentan los hombres que eligen incorporarse en la fuerza laboral de cuidado.²²

Los trabajos de cuidado, en definitiva, son empleos verdes. Como lo define Amanda Novello, “un empleo verde debería ser cualquier puesto de trabajo que forma parte de una fuerza laboral sustentable: un empleo que no solo contribuya a preservar y mejorar el bienestar, la cultura y el sistema de gobierno tanto de las generaciones actuales como de las futuras, sino que también contribuya a regenerar los recursos naturales y los ecosistemas sobre los cuales dependen.”²³ La definición oficial de empleos verdes utilizada por el Bureau of Labor Statistics se enfoca en “a) empleos en empresas que producen bienes o prestan servicios que benefician al medioambiente o que conservan los recursos naturales; b) empleos en los que las tareas de los empleados involucra hacer los procesos de producción en el establecimiento más amigables con el medioambiente o que utilice menos recursos naturales.” La definición clasifica a los empleos verdes en tres grandes

²⁰ La ley de CLEAN Future §824 sobre “Desarrollo de energía de la fuerza laboral” se enfoca en la formación para “priorizar las comunidades menos representadas” y en subvenciones para las empresas así pueden contratar a estas empleadas asignándoles fondos a ambas partes, pero no menciona la necesidad de una infraestructura de cuidado.

²¹ Por ejemplo, en la industria del Gas y el Petróleo, menos del 25% de la fuerza laboral es femenina. Es sumamente importante destacar que para crear vías efectivas para una transición de los trabajadores de la industria de combustibles fósiles hacia la economía de cuidado, se necesita hacer mucho más trabajo. Diferencias significativas en los salarios y estereotipos patriarcales de empleos son solo dos de los desafíos que requieren intervenciones.

²² Véase varios informes de los Laboratorios Better Life en New America Foundation, inclusive “Professional Caregiving Men Find Meaning and Pride in their work, but face stigma.”

²³ <https://www.dataforprogress.org/memos/redefining-green-jobs>

categorías: “producción de energía renovables, eficiencia energética y gestión ambiental” (Novello p. 6). Sin embargo, los defensores de hoy en día deben reconocer que los trabajos de cuidado son empleos verdes, ya que estos trabajos son necesarios para sostener toda la economía y la sociedad. Más específicamente, tienen un menor impacto en el cambio climático que muchos otros sectores de la economía. Para lograr verdaderamente una transición justa, debemos considerar el trabajo de cuidado como una opción fundamental para la transición de la fuerza laboral, contravenir las normas de género perjudiciales, romper los estigmas de que quienes realizan trabajos de cuidado remunerados (y no remunerados), y dejar en claro que los trabajos de cuidado son trabajo de calidad.

Los mismos trabajadores de cuidado han estado alzando sus voces por décadas para que se mejore la calidad de los trabajos de cuidado. Recientemente, la National Domestic Workers Alliance (NDWA por sus siglas en inglés), emitió un informe de una infraestructura integral de cuidado titulada “Building Our Care Infrastructure For Equity, Economic Recovery and Beyond”, que se desarrolló durante la última década luego de que se aprobara la Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos en diez estados. A pesar de las ganancias considerables, para la mayoría de los trabajadores de cuidado, inclusive para los trabajadores que prestan servicios de cuidado infantil, de atención residencial y de asistencia médica domiciliaria, la calidad de trabajo sigue siendo abismalmente baja. Esto está arraigado en la percepción y devaluación histórica de hace casi 100 años de que el trabajo de cuidado es trabajo de mujer y en el racismo anti-negro que privó a los trabajadores domésticos (en conjunto con los trabajadores agrícolas) de seguridad básica laboral.

La fuerza laboral de cuidado debe ser tratada con respeto y dignidad. Esto comprende una remuneración y beneficios que permitan mantener una familia (como mínimo, un salario

inicial de USD 15 por hora), acceso al sindicato y al derecho a negociación colectiva, y atención médica y políticas de licencia familiar de calidad. Reconocer que el trabajo de cuidado es vital para todo el funcionamiento de nuestro sistema económico como así también ser conscientes de cómo el racismo y el sexismo histórico y estructural han mantenido una remuneración y una calidad de trabajo baja evidencia la necesidad imperiosa de mejorar los estándares de la fuerza laboral.

El trabajo de calidad es necesario para la fuerza laboral de cuidado actual por cuestiones de justicia y sustentabilidad económica. También es importante hacer que los puestos de trabajo en el sector de cuidado sean una buena opción para los trabajadores –quienes son mayormente hombres– que están en transición de los sectores de energía de combustibles fósiles. El trabajo de cuidado tiene una gran demanda, y aumentará aún más si se lo reconoce como una necesidad para un acceso equitativo al sector de energías limpias, y está geográficamente distribuido –es decir, que el trabajo de cuidado está disponible para los trabajadores en transición sin importar donde vivan–. Debido a la naturaleza del trabajo de cuidado, se requiere inversión pública para garantizar empleos de calidad: si el sector privado se hace cargo de esto, los empleos seguirán siendo mal pagos e inaccesibles para muchas familias.²⁴

Se necesita trabajar específicamente en romper las normas sociales que mantienen al trabajo de cuidado catalogado como “trabajo de mujeres”. Debemos reflejar la realidad de que el trabajo de cuidado demanda habilidades y formación especial, y, sin embargo, actualmente muchos hombres que se incorporan en el trabajo de cuidado enfrentan estereotipos y estigmas negativos sobre el por qué han elegido profesiones relacionadas con el cuidado. Se necesita cambiar la narrativa para “resaltar los desafíos, las competencias requeridas, y las recompensas que presenta el trabajo de cuidado, que pueden ser complejas y demandan habilidades especiales. También es necesario

24 Para más información, visite: <https://www.dissentmagazine.org/article/children-as-a-public-good>

derribar los estereotipos de que es un trabajo aburrido, que no presenta desafíos, o que es un "trabajo de mujeres", tal y como lo describe el Laboratorio Better Life en la Fundación New America.²⁵

La inversión en trabajos de calidad en la fuerza laboral de cuidado también creará puestos de trabajo en el resto de la economía, ya que los trabajadores de cuidado gastarían dinero en bienes y servicios. Un estudio reciente llevado a cabo por Palladino y Mabud (2021) reveló que una inversión anual de USD 77.500 millones en cuidado brindaría el apoyo necesario para crear 2 millones de puestos de trabajos nuevos, lo que significaría USD 220.000 millones en una nueva actividad económica. Con base en los datos de entrada/salida del Bureau of Economic Analysis, esto ocurría incluso antes de introducir las mejoras en la calidad de los trabajos. A pesar de que el 65% de estos puestos trabajos se crearían directamente en los sectores de cuidado, más de 500.000 puestos de trabajo adicionales de otros sectores se beneficiarían, como servicios de venta por menor y de alimentos, ya que los trabajadores directos de cuidado consumen bienes y servicios. Justamente estos son los sectores que más emplean mujeres de color y los que han sido más afectados por la pandemia.²⁶

3 Descarbonización de la infraestructura de cuid

El trabajo de cuidado muchas veces es mencionado como "verde" porque muchos de los empleos –especialmente aquellos establecidos en los hogares– no tienen un gran impacto en las emisiones de gases

de efecto invernadero.²⁷ Pero esto no aplica para todos los trabajos de cuidado, en especial aquellos que se desarrollan en establecimientos institucionales y hospitales: solo el sistema de salud de Estados Unidos produce el 10% de las emisiones de carbono a nivel nacional y representan el 9% de los contaminantes de aire nocivos que no son gases de efecto invernadero.²⁸ Además, la cantidad de emisiones del sistema de salud han aumentado durante la última década, solo del 2006 al 2016 aumentó un 30%.²⁹

Relacionar el clima con el cuidado puede contribuir a resaltar la necesidad de descarbonizar y destacar el rol clave para los hospitales y establecimientos de cuidado en una economía de energía limpia (por ejemplo, los hospitales se pueden utilizar como centrales eléctricas remotas para comunidades locales si se equiparan con paneles solares en la terraza y medidores inteligentes).

La producción de energía es responsable por la mayor parte de las emisiones de gases de efecto invernadero del sector de salud (36%)³⁰, por lo que cambiar a energías limpias y renovables en los hospitales y establecimientos de cuidado no solo significaría una gran reducción de la huella de carbono del sector, sino que también ayudaría a mejorar la resiliencia energética en tiempos de emergencia. Estudios más exhaustivos pueden determinar los puntos específicos de intervención para descarbonizar la infraestructura de cuidado. Debido a que muchos hospitales y establecimientos de salud y cuidado son grandes

25 Better Life Labs, <https://www.newamerica.org/better-life-lab/reports/professional-caregiving-men-find-meaning-and-pride-their-work-face-stigma/>

26 Palladino y Mabud, <https://timesupfoundation.org/work/times-up-impact-lab/times-up-measure-up/its-time-to-care-the-economic-case-for-investing-in-a-care-infrastructure/>

27 <https://newrepublic.com/article/161998/care-work-climate-work>

28 <https://news.yale.edu/2019/08/02/healthcare-industry-major-source-harmful-emissions>

29 Ibidem.

30 Eckelman y Sherman, "Environmental Impacts of the U.S. Health Care System and Effects on Public Health" <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0157014>

empleadores en las zonas geográficas donde se encuentran, enfocarse en estas instituciones para la descarbonización puede reducir la contaminación. Esto mejoraría la salud de toda la comunidad ya que estos trabajos de cuidado producen menos gases.

4

Un clima en constante deterioro aumentará la necesidad de cuidados.

Finalmente, la inversión pública en cuidado será necesaria para mitigar a corto plazo las desigualdades causadas por los desastres climáticos. El cambio climático afecta de manera desproporcional a comunidades de primera línea, como se establece claramente en la resolución de Green New Deal:

El cambio climático, la contaminación, y la destrucción ambiental han exacerbado las injusticias sistémicas raciales, regionales, sociales, ambientales y económicas que afectan de manera desproporcional a pueblos indígenas, comunidades de color, comunidades migrantes, comunidades desindustrializadas, comunidades rurales despobladas, los pobres, los trabajadores con bajos ingresos, las mujeres, las personas mayores, las personas indigentes, las

personas con discapacidades y la juventud (mencionado en este preámbulo como "comunidades vulnerables y de primera línea").³¹

El cambio climático requerirá una mayor atención médica, lo que expondrá a las comunidades vulnerables y de primera línea a una necesidad abrumadora de atención médica pública. Solo en el último año, los desastres climáticos en Estados Unidos, desde los incendios incontrolables de California hasta el corte del suministro de energía en Texas – ambos fueron resultados de la falta de atención al cambio climático junto con otros factores–, han creado necesidades tanto a corto como a largo plazo de un aumento en el cuidado para aquellos afectados directamente. Como menciona Novello:

"el cambio climático pondrá cada vez más presión en la demanda de atención médica y trabajos de cuidado, y aumentará la intensidad de ese trabajo. El cambio climático y el deterioro ambiental significa una demanda directa de trabajadores y trabajadoras de la salud, y los trabajadores de todo el sector de salud ya están encarando cambios relacionados con el clima."

Estos trabajadores también son los socorristas de primera línea de los impactos causados por los desastres climáticos.

³¹ <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-resolution/109/text>

ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS DE LAS POLÍTICAS ACTUALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE BIDEN Y HARRIS PARA LA ACCIÓN CLIMÁTICA Y LA INVERSIÓN PÚBLICA EN CUIDADO

RESUMEN DE LA ESTRATEGIA CLIMÁTICA DE BIDEN Y HARRIS.

El plan [American Jobs Plan](#), que propuso recientemente la administración de Biden y Harris plantea una inversión considerable a gran escala en infraestructura para enfrentar el desafío de la crisis climática y al mismo tiempo priorizar “la injusticia racial persistente de toda la vida.” El Plan incluye una propuesta específica para invertir en la fuerza laboral de asistencia domiciliar, aunque (hasta la fecha) el Plan no tiene una conexión directa entre el acceso equitativo a la fuente de trabajo en infraestructura y la infraestructura del cuidado como lo proponemos en este boletín. No es menor mencionar que el Plan si exige más seguridad laboral, inclusive garantiza que todes les trabajadores tengan la opción libre y justa de poder afiliarse a un sindicato y propone fuertes estándares laborales como así también una rigurosa aplicación.

El plan se basa en el Green New Deal (GND por sus siglas en inglés), que propone una movilización de diez años –a una escala de movilización como la de la Segunda Guerra Mundial– que se diseñó para descarbonizar la economía de Estados Unidos de manera rápida, crear millones de puestos de trabajos, y avanzar hacia una igualdad racial y económica. La movilización tiene cinco objetivos, tal como se describe en H.R. 109 (comúnmente mencionada como la resolución del Green New Deal):

- 1 Alcanzar cero emisiones netas de gases de efecto invernadero a través de una transición justa y equitativa para todas las comunidades y les trabajadores.
- 2 Crear millones de puestos de trabajos buenos con un salario alto y garantizar prosperidad y seguridad económica para todas las personas de Estados Unidos.
- 3 Invertir en una infraestructura e industria de Estados Unidos para enfrentar los desafíos del siglo XXI de manera sustentable.
- 4 Garantizar agua y aire limpios, resiliencia climática y comunitaria, seguridad alimentaria, acceso a la naturaleza, y un medioambiente sustentable para todes.
- 5 Promover justicia e igualdad para no solo detener la actual opresión histórica de comunidades vulnerables y de primera línea, sino también prevenirla y repararla. Dentro de estas comunidades se incluyen pueblos indígenas, comunidades de color, comunidades migrantes, comunidades desindustrializadas, comunidades rurales despobladas, les pobres, les trabajadores con bajos ingresos, las mujeres, las personas mayores, las personas indigentes, las personas con discapacidades y la juventud.



Además de ser una campaña a gran escala que actualmente está liderada por varios movimientos, el Green New Deal opera en gran medida como un marco de política, delinea los proyectos en general, los principios, y los objetivos para la movilización previamente mencionada. Como tal, no plantea “detalles de las políticas” o mecanismos. Sin embargo, del marco del GND surgieron legislaciones y campañas con objetivos más claros, inclusive el Green New Deal para la Vivienda Pública (co-sponsorado por la Representante Ocasio-Cortez y el Senador Sanders), el Green New Deal para Escuelas (sponsorado por el Representante Bowman), y el proyecto THRIVE.

Propulsado por [Green New Deal Network](https://www.thriveagenda.com/agenda), el proyecto THRIVE es un esfuerzo para adaptar los objetivos y los proyectos del GND en un paquete de recuperación económica que es capaz de ayudar a revivir la economía de Estados Unidos tras el COVID-19 y construir “una nueva economía que aborde la desigualdad y el racismo que la pandemia ha dejado en evidencia”.³² El proyecto THRIVE tiene ocho pilares:³³

- 1 Crear millones de puestos de trabajos buenos y seguros con acceso a sindicatos
- 2 Construir el poder de los trabajadores para luchar contra la desigualdad – particularmente contra los empleadores
- 3 Invertir en comunidades negras, de color e indígenas
- 4 Fortalecer y enmendar las relaciones entre naciones con naciones nativas soberanas
- 5 Combatir la injusticia ambiental y garantizar una vida sana para todos
- 6 Evitar catástrofes ambientales y climáticas
- 7 Garantizar justicia para los trabajadores y comunidades afectadas por las transiciones económicas
- 8 Reinvertir en instituciones públicas que brinden oportunidades de progresar a los trabajadores y comunidades.

³² <https://www.thriveagenda.com/agenda>

³³ <https://www.congress.gov/116/bills/hres/1102/BILLS-116hres1102ih.pdf>

El proyecto THRIVE –y la Resolución de Congreso que lo acompaña– exige explícitamente una mayor inversión en el trabajo de cuidado, lo que incluye “un incremento en los puestos de trabajo, en la seguridad laboral, en los salarios, y en los beneficios para el trabajo de cuidado infantil, de personas mayores y de enfermos que históricamente ha sido mal pago y subestimado.”³⁴

La administración de Biden y Harris ha establecido como objetivo principal de su mandato “hacer frente a la crisis climática tanto en el país como en el extranjero”, reconocen claramente que “tenemos un tiempo limitado para accionar tanto a nivel país como en el exterior para evitar los impactos más catastróficos de esa crisis y para aprovechar la oportunidad que presenta la lucha contra el

cambio climático.”³⁵ Además de tener un gran compromiso internacional, de reincorporarse al Acuerdo de París, y de comprometerse con un enfoque del cambio climático que involucra a todo el gobierno, la administración de Biden y Harris reconoció que mitigar los impactos del cambio climático también es una estrategia para crear puestos de trabajo. La Orden Ejecutiva menciona que “existen soluciones prometedoras –oportunidades para crear puestos de trabajos bien pagos y afiliados a sindicatos para construir una infraestructura moderna y sustentable–.” Sin embargo, no han reconocido explícitamente la importancia de una infraestructura de cuidado para brindar acceso equitativo a estos trabajos ni incluyeron el trabajo de cuidado en su visión de empleos verdes.

RESUMEN DE LAS PROPUESTAS DE BIDEN Y HARRIS DE LAS POLÍTICAS DE INVERSIÓN DE CUIDADO

Antes de resumir los planes de la administración de Biden y Harris, es apropiado describir las propuestas exhaustivas para la infraestructura de cuidado que se plantearon por líderes y organizadores de movimientos de cuidado. La National Domestic Workers Alliance (NDWA por sus siglas en inglés) propuso un exhaustivo conjunto de reformas políticas para construir una infraestructura integral de cuidado en Estados Unidos, con base en principios de equidad y recuperación económica.³⁶

Las reformas comienzan por reconocer las habilidades de la fuerza laboral de cuidado y el legado del sexismo y racismo estructural que mantuvo a la fuerza laboral de cuidado mal paga y subestimada. Al mismo tiempo, las propuestas de la NDWA reconoce que en Estados Unidos se

pretende que las familia se organicen y paguen por el cuidado ellas mismas –una realidad que se volvió evidente para todes durante la pandemia pero que, sin mayores intervenciones, no cambiará cuando la crisis de la salud pública desaparezca–. Una infraestructura de cuidado sólida debe garantizar que todas las familias

tengan acceso a un cuidado de calidad, lo cual tiene como punto de partida tratar a la fuerza laboral de cuidado con respeto y dignidad. En todos los servicios de cuidado infantil, de atención residencial, y de asistencia médica domiciliaria, el cuidado debe ser asequible para las familias a través del financiamiento público y los trabajadores de cuidado deben ganar salarios que le permitan mantener una familia, recibir beneficios de alta calidad, y tener

³⁴ Ibidem (p. 5)

³⁵ <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/01/27/executive-order-on-tackling-the-climate-crisis-at-home-and-abroad/>

³⁶ Josephine Kalipeni y Julie Kashen. 2020. “Building Our Care Infrastructure for Equity, Economic Recovery and Beyond.” National Domestic Workers Alliance: <https://caringacross.org/new-report-finds-care-infrastructure-critical-for-equitable-economic-recovery/>

el derecho de afiliarse a un sindicato y a la negociación colectiva.

Hay propuestas específicas para los diferentes segmentos de la infraestructura de cuidado necesaria, pero todas comparten el objetivo de reemplazar sistemas sin soporte sólido y temporales. En su lugar, apoyan empleos de alta calidad y garantizan acceso equitativo a través del financiamiento público, en vez de derivar la responsabilidad financiera en individuos y

familias. La NDWA propone varios elementos claves: cuidado infantil universal, servicios y apoyos universales a largo plazo, y licencia familiar remunerada para todes, inclusive licencia familiar y médica remunerada y días de baja por enfermedad remunerados. Además, proponen apoyo directo para cuidadores familiares y para la generación sandwich. Un resumen de las propuestas NDWA se mencionan en la Tabla 1.

Table 1: Policy Proposals for “Building Our Care Infrastructure for Equity, Economic Recovery and Beyond”

| POLICY AREA | POLICY COMPONENTS | | | PROPOSED LEGISLATION |
|---|---|---|--|---|
| Cuidado infantil universal | Necesita programas nacionales de cuidado infantil y educación temprana. | | | Ley universal de cuidado infantil y aprendizaje temprano. Ley de cuidado infantil para familias trabajadoras. |
| Apoyo y servicios universales a largo plazo. | 53 millones de cuidadores prestanservicios de cuidado y apoyo no remunerado. | Inversión en servicios ubicados en el hogar y en la comunidad (HCBS por sus siglas en inglés). | Exigir como obligatorio los HCBS en Medicaid y Medicare. | |
| Licencia remunerada para todes. | Solo el 20% de los trabajadores tienen licencia familiar remunerada y solo el 40% tienen licencia médica remunerada en sus trabajos –y este acceso es mucho menor y no mejora de manera rápida para los trabajadores de bajos ingresos. | Licencia familiar y médica universal y remunerada, con un reemplazo de salario significativo y progresivo, duración prudente de la licencia, y cobertura universal como la que tienen 9 estados y D.C o que tendrán en un futuro cercano. | Días de baja por enfermedad remunerados para necesidades de corto plazo de atención médica tanto personales como familiares, inclusive servicios de cuidados preventivos y servicios de violencia doméstica o agresión sexual. | Ley de Familia (con algunas mejoras). Ley de familias saludables . Programas estatales relacionados. |
| Apoyo para cuidadores familiares. | | | | Ley de Créditos y Seguridad Social para cuidadores familiares. |

La administración Biden y Harris propuso grandes inversiones en cuidado durante la campaña presidencial y el Presidente Biden propuso USD 400.000 millones para el cuidado domiciliario en el [American Jobs Plan](#) Plan, mientras que, supuestamente, se asignará una financiación generosa para servicios de cuidado infantil en el American Family Plan (a pesar de que el American Jobs Plan sí incluye una propuesta de USD 25.000 millones para financiar mejoras en los establecimientos que prestan servicios de cuidado infantil). El American Jobs Plan “solidificará la infraestructura de nuestra economía de asistencia al crear puestos de trabajo y aumentar los salarios y beneficios para los trabajadores esenciales de asistencia domiciliaria.”³⁷ La propuesta reconoce la devaluación histórica del trabajo de cuidado remunerado al enfocarse en la necesidad de aumentar los salarios de los trabajadores que prestan servicios de cuidado ubicados en el hogar y en la comunidad. El Plan también reconoce que todos los trabajadores estadounidenses deberían tener la opción libre y justa de organizarse, afiliarse a un sindicato, y negociar colectivamente con sus empleadores. El Plan reconoce que los estadounidenses mayores y aquellos con discapacidades se beneficiarán de tener un acceso a una fuerza laboral de cuidado bien paga y respetada, y le exige al Congreso aumentar la paga como así también el acceso a servicios de cuidado a largo plazo en Medicaid.

A pesar de que el American Family Plan todavía no se ha propuesto, “el plan de Biden para movilizar el talento y el corazón de los estadounidenses para crear una fuerza laboral de cuidado y educación del siglo XXI” planteado en la campaña electoral proyecta una visión para “realizar inversiones considerables en

la infraestructura de cuidado en nuestro país –para lograr que el cuidado infantil sea más asequible y accesible para familias trabajadoras y para facilitarles a parientes mayores y seres queridos con discapacidad el acceso a servicios de cuidado de calidad y asequibles ubicados en el hogar y en la comunidad.” El plan de la administración también plantea “concederles un aumento salarial y mejores beneficios a los trabajadores de cuidado y los educadores infantiles de temprana edad, y tratarles como los profesionales que son”.³⁸ El monto de la propuesta suma un valor de USD 775.000 millones a lo largo de diez años y se estimó que para ese momento se habrán creado 5 millones de puestos de trabajo nuevos. Otros elementos adicionales que incluye la propuesta es el financiamiento para construir nuevos centros de cuidado infantil, una limitación del valor por servicios de cuidado infantil para las familias de bajos ingresos que lo pagan de su propio bolsillo, y el apoyo a los mayores para recibir servicios de asistencia médica domiciliaria. La Vicepresidenta Harris presentó previamente el proyecto de ley Domestic Workers Bill of Rights en el Congreso de Estados Unidos. A pesar de que, por supuesto, es alentador ver que la administración de Biden y Harris ponen el foco directo en el cuidado, se nota que el plan está propuesto como una agenda política aparte de las políticas de infraestructura y mitigación de cambio climático, que es probable que sean las siguientes áreas principales de las políticas.

³⁷ <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/03/31/fact-sheet-the-american-jobs-plan>

³⁸ <https://joebiden.com/caregiving>

CONCLUSIÓN: CONSOLIDACIÓN DE LAS PROPUESTAS CLIMÁTICAS Y DE CUIDADO DE BIDEN Y HARRIS

El "American Rescue Plan" (ARP), promulgado como ley el 11 de marzo del 2021 sirvió como un primer paso para lidiar con la devastación económica provocada por la pandemia. A pesar de que su promulgación es importante, el ARP no dedica fondos a largo plazo para una infraestructura de cuidado público y resiliencia climática.

La Coalición Feminista del Green New Deal impulsa firmemente centrar la infraestructura de cuidado y las consideraciones de justicia global³⁹ en la lucha por la inversión en la energía limpia, la recuperación económica y todas acciones para el clima.

El plan American Rescue Plan del Presidente Biden sirvió como un primer paso para promulgar la agenda de cuidado de Biden y Harris, al resaltar la necesidad por la emergencia y la inversión a largo plazo en cuidado. El plan invierte USD 50.000 millones en servicios de cuidado infantil, y también brinda recursos para la distribución de vacunas, lo que ofrece un gran apoyo a los sistemas de salud y garantiza un seguro de desempleo para millones de estadounidenses que se encuentran sin trabajo. Una de las plataformas del plan exige "ampliar el acceso al cuidado infantil de calidad y asequible", lo que requiere que se accione de manera urgente para evitar que los centros infantiles de todo el país cierren: el plan propone un fondo de estabilización de emergencia de USD 25.000 millones para centros de cuidado infantil y USD 15.000 millones para el programa de Cuidado Infantil y Subvención en Bloque para el Desarrollo Comunitario y así permitirles a las familias acceder al cuidado (esto se basa en los USD 10.000 millones autorizados

³⁹ Las dimensiones globales de las políticas de infraestructura de cuidado de Estados Unidos no se exploran en profundidad en este boletín; sin embargo, es vital se plantee la intersección en investigaciones y trabajos futuros. Las políticas en Estados Unidos tienen implicancias significativas para la infraestructura de cuidado a nivel internacional. Por ejemplo, la lucha por la cancelación de la deuda u otros mecanismos, como los Derechos especiales de giro en el FMI, liberarían un espacio público fiscal vital para que otros países inviertan en sus propios sistemas de infraestructura de salud y cuidado. Las sanciones impuestas por Estados Unidos dejaron a muchos países muy afectados por el COVID-19 sin recursos vitales para invertir en infraestructura de cuidado durante la pandemia.

en diciembre del 2020). La pregunta clave de ahora en más es cómo definirá la administración la "infraestructura" ya que se centra más allá de los esfuerzos de subsidios inmediatos.

El siguiente paso para la administración de Biden y Harris será recuperarse de la fase aguda de la pandemia para enfocarse en las necesidades de las reformas estructurales que abordan las crisis intersecciones de cuidado y clima. La administración puede fortalecer tanto sus propuestas climáticas como las de cuidado al consolidarlas. Esto se puede lograr al reconocer los trabajos de cuidado como trabajos limpios y necesarios para un acceso equitativo a la fuerza laboral de la energía limpia. La inversión en la infraestructura de cuidado entonces cobra sentido como el principal componente del enfoque del cambio climático de la administración.

Invertir en trabajos de cuidado de calidad también debería ser una parte central en la manera en la que la administración brinda apoyo a la fuerza laboral en transición.

En lugar de fomentar estos planes de manera separada, pero en paralelo, la administración de Biden y Harris puede progresar de manera más efectiva si conectan directamente las políticas climáticas y de cuidado y se comprometen con generar puestos de trabajo de calidad en el sector de cuidado y de energía limpia, y los presentan como un todo tanto a los responsables de formular las políticas como a la gente.

