

LA

PURA VERDAD

SOBRE LA

BRECHA SALARIAL POR GÉNERO

EDICIÓN DE PRIMAVERA 2017

Preámbulo	2
Agradecimientos	4
Introducción	5
¿Qué es la brecha salarial?	8
¿Cómo afecta la brecha salarial a las mujeres que son parte de los varios grupos demográficos?	12
¿Qué causa la brecha salarial?	20
¿Cómo puedo marcar la diferencia o tener un impacto positivo?	25
¿Qué debo hacer si experimento la discriminación por género en el trabajo?	33
Recursos de la AAUW	34
Bibliografía	35

Preámbulo

Si saca de esta guía una verdad clara y sencilla, espero que sea ésta: La brecha salarial es real. Esta guía provee la evidencia más reciente sobre la brecha salarial y presenta ideas sobre qué podemos hacer para abordar el problema.

Durante más de un siglo, la organización American Association of University Women (AAUW) ha sido un líder en este asunto, desde nuestra primera publicación sobre el tema en 1894. La buena noticia es que la brecha salarial se ha reducido significativamente en los últimos 100 años. La mala noticia es que la brecha todavía es considerable, es aún peor para las mujeres de los grupos raciales y étnicos no blancos, y parece que no desaparecerá por sí sola.

Por eso la AAUW entabla varias frentes de lucha para reducir la brecha salarial por género. Durante el pasado siglo, nuestra organización le ha otorgado millones de dólares en pasantías a mujeres continuando sus estudios de postgrado. Hemos ofrecido investigaciones, estudios y programas para promover a las mujeres en los campos no tradicionales como la computación y la ingeniería. Los miembros y el personal de la AAUW han estado en los salones ceremoniales cuando se ha firmado legislación federal referente a la brecha salarial, desde La Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963 al Lilly Ledbetter Fair Pay Act de 2009. Hemos abogado por el proyecto de ley de equidad salarial Paycheck Fairness Act, una propuesta tan esperada que casi fue aprobado dos veces en los pasados siete años. Y nos enorgullece el haber apoyado y sido testigo de avances reales ocurriendo a nivel estatal, donde los legisladores están ofreciendo nuevas estrategias para cerrar la brecha.

Lograr la equidad en las remuneraciones continuará siendo una prioridad para la AAUW hasta que todas las mujeres reciban un pago justo de acuerdo a sus labores. Esta guía está diseñada para apoderar a nuestros afiliados y otros aliados con los hechos y los recursos que necesitan para plantear la pura verdad sobre la brecha salarial. Es real, es persistente, y está

socavando la seguridad económica de las mujeres estadounidenses y sus familias. Esperamos que se una a nosotros en la lucha por un pago justo en los lugares de trabajo.

A handwritten signature in black ink, reading "Patricia Fae Ho". The signature is written in a cursive, flowing style.

Patricia Fae Ho
Presidente, Junta de Directores de la AAUW

Agradecimientos

La Pura Verdad sobre la Brecha Salarial por Género fue escrito por Catherine Hill, Vice Presidente for Research de la AAUW, en 2011. Fue revisado sustancialmente por Kevin Miller, Senior Researcher de la AAUW, y Kathleen Benson, Research Associate de AAUW en 2016. Lisa Maatz, Vice President of Government Relations, y Kate Nielson, State Policy Analyst, escribieron la sección sobre la política pública federal y estatal. Kathryn Bibler, Senior Editor, y Allison VanKanegan, Senior Designer, también contribuyeron al informe. Fue traducido por Iván Román.

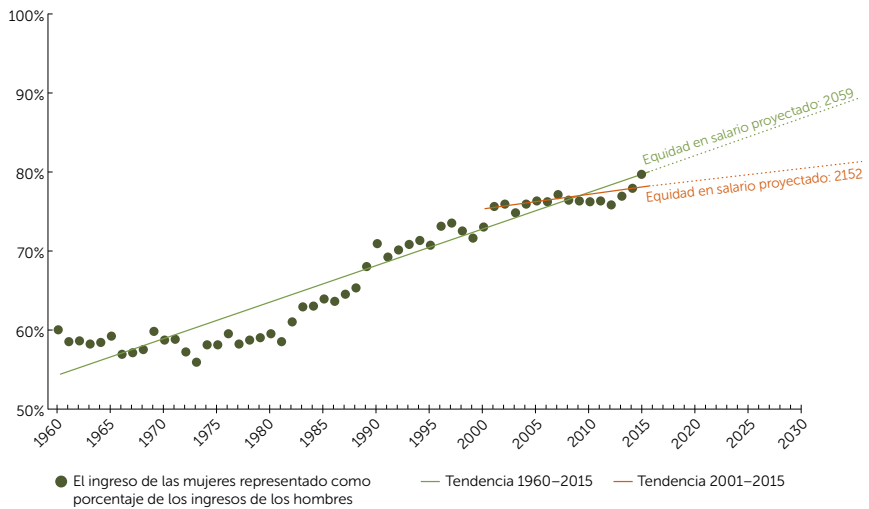
La AAUW le da las gracias a nuestros afiliados y aliados por sus contribuciones generosas que hicieron posible esta publicación y esta organización.

En 2015, las mujeres que trabajaron a tiempo completo en los Estados Unidos típicamente recibieron solo el 80 por ciento de lo que se les pagó a los hombres, una brecha salarial de 20 por ciento (Proctor et al., 2016). La brecha se ha reducido desde 1960, debido primordialmente al avance educativo entre las mujeres, a la participación más activa de las mujeres en la fuerza laboral, y a la reducción del índice de aumentos salariales para los hombres.

Siguiendo ese ritmo del cambio entre 1960 y 2015, se espera que las mujeres alcancen la equidad salarial con los hombres en 2059. Pero ese progreso, ya demasiado lento, se ha retrasado aún más en años recientes. Si el índice de cambio continúa a este paso lento, lo cual ha sido la realidad desde 2001, las mujeres no alcanzarán la equidad salarial con los hombres hasta el 2152. (Figura 1).

FIGURA 1.

El Valor Medio del Ingreso Anual de las Mujeres, Representado como el Porcentaje del Ingreso Medio de los Hombres, para Trabajadores que Laboran Todo el Año a Tiempo Completo, 1960-2015



Fuente: Análisis de la AAUW de los datos de Proctor et al., Oficina del Censo de los Estados Unidos, *Income and Poverty in the United States: 2015*

La brecha salarial tiene efectos financieros que duran toda la vida. En primera instancia, contribuye directamente a la pobreza de las mujeres. En 2015, el 14 por ciento de las mujeres estadounidenses entre las edades de 18 y 64 años tenían ingresos por debajo del nivel de pobreza, comparado con el 11 por ciento de los hombres. Para las personas mayores de 65 años, el 10 por ciento de las mujeres y el 7 por ciento de los hombres vivieron en la pobreza (Proctor et al., 2016). El índice de pobreza para las mujeres se podría reducir en la mitad si se eliminara la brecha al incrementar los salarios para las mujeres al mismo nivel que reciben sus colegas masculinos. (Hartmann et al., 2014).

Aun después que las mujeres dejan la fuerza laboral, la brecha salarial las persiguen. Como típicamente se les paga menos que a los hombres durante sus años de trabajo, las mujeres jubiladas reciben menos ingresos de Seguro Social, de pensiones y de otras fuentes que lo que reciben los hombres jubilados (Fischer & Hayes, 2013). El ingreso por concepto de otros beneficios, tales como el seguro de vida o por incapacidad, también son menores porque usualmente estos pagos se calculan a base de su ingreso mientras estaban en la fuerza laboral.

Los cambios en la estructura familiar han intensificado el impacto de la brecha salarial en años recientes. Entre 1967 y 2012, la proporción de las madres ganando por lo menos una cuarta parte del ingreso familiar aumentó de menos de una tercera parte (28 por ciento) a casi dos terceras partes (63 por ciento). Hoy en día, el 40 por ciento de las mujeres con hijos menores de 18 años son la fuente principal del sustento familiar (Glynn, 2014). Al depender más familias de los salarios de las mujeres para su sustento, la brecha salarial afecta directamente a los hombres y a los niños también.

Esta guía provee información clave sobre la brecha salarial por género en los Estados Unidos, y ofrece explicaciones y recursos. La información se organiza a base de cinco preguntas comunes:

1. ¿Qué es la brecha salarial?
2. ¿Cómo afecta la brecha salarial a las mujeres que son parte de los varios grupos demográficos?
3. ¿Qué causa la brecha salarial?
4. ¿Cómo puedo marcar la diferencia o tener un impacto positivo?
5. ¿Qué debo hacer si experimento la discriminación por género en el trabajo?

¿Qué es la brecha salarial?

La brecha salarial es la diferencia entre el valor medio del ingreso de los hombres y de las mujeres, expresado típicamente como la ratio o la proporción de ingresos entre las mujeres y los hombres, o como la brecha real y actual, como se define a continuación. El valor medio es el valor en el medio, con igual número de trabajadores ganando más y ganando menos.

$$\text{La ratio o la proporción de ingreso} = \frac{\text{Salario medio de las mujeres}}{\text{Salario medio de los hombres}}$$

$$\text{Brecha salarial} = \frac{[\text{Salario medio de los hombres} - \text{Salario medio de las mujeres}]}{\text{Salario medio de los hombres}}$$

En 2015, el ingreso anual medio en los Estados Unidos para las mujeres y los hombres trabajando a tiempo completo durante todo el año fue de \$40,742 y \$51,212, respectivamente (Proctor et al., 2016).

$$\text{La ratio o la proporción de ingresos 2015} = \frac{\$40,742}{\$51,212} = 80\%$$

$$\text{Brecha salarial de 2015} = \frac{[\$51,212 - \$40,742]}{\$51,212} = 20\%$$

Los ingresos se pueden calcular y reportar a base semanal. La brecha salarial por género en los ingresos semanales tiende a ser un poco menos que la brecha salarial expresado a base del ingreso anual. En 2016, la brecha salarial en el ingreso semanal medio fue de un 18 por ciento (Oficina de Estadísticas Laborales, Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, 2017).

¿De dónde salen las estadísticas?

Las agencias federales tales como la Oficina del Censo de los Estados Unidos, el Departamento de Educación de los Estados Unidos, y la Oficina de Estadísticas Laborales realizan encuestas de individuos, familias, y negocios o empresas para obtener información sobre los salarios y otros ingresos de la población.

La mayoría de los informes sobre la participación de la población en la fuerza laboral nacional, y sobre ingresos y diferencias en salarios dependen

de la información contenida en la encuesta Current Population Survey (CPS) (www.census.gov/cps), la fuente principal en el país de estadísticas sobre la fuerza laboral. La CPS es una encuesta mensual de las personas que viven en una muestra de 100,000 hogares o casas de familia, realizado conjuntamente por la Oficina del Censo y la Oficina de Estadísticas Laborales (Oficina del Censo de los Estados Unidos, 2016a).

El estimado de la brecha salarial utilizando el ingreso semanal se basa en el promedio anual de los ingresos semanales medios en el año anterior, el cual usualmente se da a conocer en enero de cada año por la Oficina de Estadísticas Laborales (www.bls.gov/cps). El estimado de la brecha salarial utilizando el ingreso anual se basa en el *Annual Social and Economic Supplement* de la CPS, el cual se publica cada septiembre por la Oficina del Censo de los Estados Unidos y la Oficina de Estadísticas Laborales. En comparación con otras encuestas del gobierno, la CPS provee información más detallada sobre ingreso. En años recientes, esta información se ha publicado en el informe *Income, Poverty, and Health Insurance Coverage in the United States* (Proctor et al., 2016).

Estadísticas a nivel estatal

La brecha salarial también se puede calcular para cada estado (Figura 2). El American Community Survey (ACS) (www.census.gov/acs) es una encuesta anual detallada que se distribuye a una muestra amplia de hogares en los Estados Unidos y sirve de suplemento al censo estadounidense de todos los americanos, el cual solo se realiza una vez por década. La encuesta ACS se utiliza frecuentemente (incluso en este informe) para hacer estimados del análisis más detallado de los subgrupos de la población y de las áreas geográficas, tales como la brecha salarial a nivel estatal y de los grupos raciales y étnicos más pequeños (por ejemplo, los trabajadores que son indígenas de Hawái y de otras islas del Pacífico, los indígenas norteamericanos y los indígenas de Alaska). La encuesta ACS incluye más hogares—aproximadamente 3 millones por año, comparado con las 100,000 encuestas en el CPS (Oficina del Censo de los Estados Unidos, 2016a). Los resultados del ACS se publican anualmente en septiembre, y resúmenes basados en la encuesta están en la página en la red de la Oficina del Censo de los Estados Unidos. De acuerdo a los datos en el ACS, en 2015 la brecha

salarial más pequeña fue en Nueva York, donde a las mujeres se les pagó el 89 por ciento del salario que recibieron los hombres, y la más grande fue en Wyoming, donde las mujeres recibieron el equivalente del 64 por ciento de lo que se les pagó a los hombres (Figura 2).

FIGURA 2.
Ingreso Anual Medio y la Proporción de Ingresos para los Trabajadores a Tiempo Completo, Que Trabajan Todo el Año, por Estado y Género, 2015.

		Masculino	Femenino	Proporción de Ingresos
1	Nueva York	\$52,124	\$46,208	89%
2	Delaware	\$51,037	\$45,192	89%
3	Florida	\$41,105	\$35,604	87%
4	Distrito de Columbia	\$72,230	\$62,191	86%
5	Carolina del Norte	\$42,039	\$36,113	86%
6	Rhode Island	\$51,368	\$44,050	86%
7	California	\$50,562	\$43,335	86%
8	Nuevo México	\$41,440	\$35,070	85%
9	Hawái	\$48,074	\$40,434	84%
10	Vermont	\$47,960	\$40,173	84%
11	Nevada	\$43,681	\$36,565	84%
12	Maryland	\$60,591	\$50,635	84%
13	Arizona	\$44,421	\$37,084	83%
14	Massachusetts	\$61,761	\$51,343	83%
15	Connecticut	\$61,666	\$50,802	82%
16	Kentucky	\$43,037	\$35,294	82%
17	Nueva Jersey	\$61,462	\$50,373	82%
18	Minnesota	\$51,979	\$42,137	81%
19	Tennessee	\$42,525	\$34,427	81%
20	Carolina del Sur	\$42,238	\$34,182	81%
21	Oregón	\$48,001	\$38,774	81%
22	Colorado	\$51,628	\$41,690	81%
23	Georgia	\$45,396	\$36,650	81%
	Estados Unidos	\$51,212	\$40,742	80%
24	Illinois	\$52,161	\$41,327	79%
25	Washington	\$56,215	\$44,422	79%

□ Promedio nacional de la brecha salarial

FIGURA 2. (CONT.)

Ingreso Anual Medio y la Proporción de Ingresos para los Trabajadores a Tiempo Completo, Que Trabajan Todo el Año, por Estado y Género, 2015.

		Masculino	Femenino	Proporción de Ingresos
26	Texas	\$46,791	\$36,934	79%
27	Pensilvania	\$50,976	\$40,214	79%
28	Arkansas	\$40,570	\$32,003	79%
29	Nebraska	\$46,763	\$36,834	79%
30	Maine	\$46,934	\$36,841	78%
31	Wisconsin	\$49,306	\$38,594	78%
32	Dakota del Sur	\$42,605	\$33,268	78%
33	Alaska	\$55,752	\$43,455	78%
34	Missouri	\$45,897	\$35,759	78%
35	Virginia	\$54,392	\$42,342	78%
36	Iowa	\$47,298	\$36,264	77%
37	Kansas	\$47,864	\$36,671	77%
38	Nueva Hampshire	\$56,525	\$43,172	76%
39	Alabama	\$45,057	\$34,310	76%
40	Indiana	\$47,092	\$35,753	76%
41	Misipí	\$41,092	\$31,110	76%
42	Ohio	\$50,051	\$37,365	75%
43	Michigan	\$50,479	\$37,486	74%
44	Idaho	\$43,264	\$31,808	74%
45	Oklahoma	\$43,829	\$32,096	73%
46	Montana	\$46,123	\$33,443	73%
47	Dakota del Norte	\$52,031	\$37,016	71%
48	Utah	\$50,741	\$36,060	71%
49	Virginia del Oeste	\$45,082	\$31,824	71%
50	Luisiana	\$49,730	\$33,832	68%
51	Wyoming	\$55,965	\$36,064	64%

Nota: Las estadísticas nacionales incluyen trabajadores de 15 años de edad o mayores y se basa en la encuesta Current Population Survey. Las estadísticas a nivel estatal incluyen trabajadores de 16 años o mayores y se basan en la encuesta American Community Survey. Véase la página 9 para más detalles sobre las fuentes de estas estadísticas.

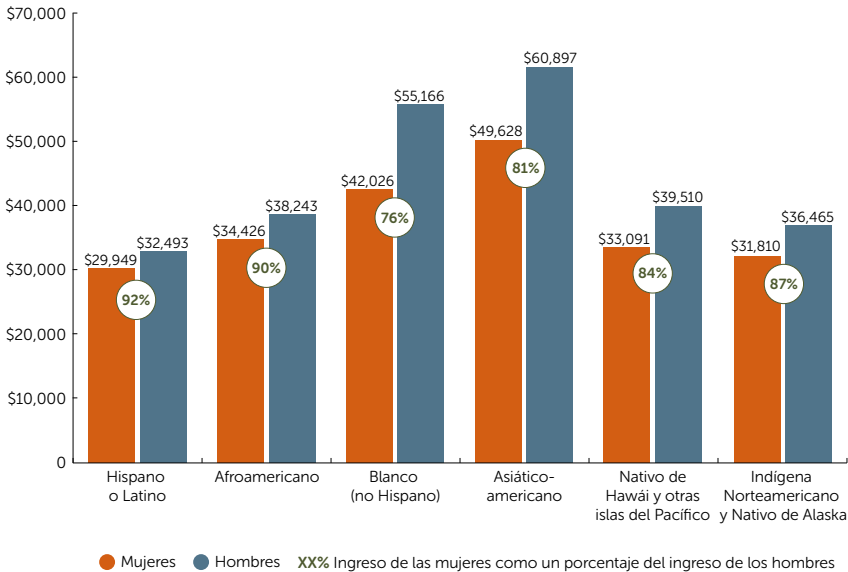
¿Cómo afecta la brecha salarial a las mujeres que son parte de los varios grupos demográficos?

La brecha salarial afecta a las mujeres de todos los antecedentes y orígenes, de todas las edades, y de todos los niveles educativos, aunque los ingresos y la brecha varían según la situación individual de cada mujer.

La raza/identidad étnica

Entre los trabajadores a tiempo completo en 2015, las mujeres hispanas, indígenas norteamericanas y nativas de Alaska, afroamericanas, y nativas de Hawái y otros islas del Pacífico tenían un ingreso anual medio menor comparado con el de las mujeres blancas no hispanas y asiático-americanas. Pero las mujeres afroamericanas, hispanas, indígenas norteamericanas y nativas de Alaska, y las nativas de Hawái y otras islas del Pacífico experimentaron una brecha salarial entre género más pequeña

FIGURA 3.
Ingreso Anual Medio, por Raza/Grupo Étnico y Género, 2015



Fuente: Oficina del Censo de los Estados Unidos, encuesta *American Community Survey de 2015 1-Year Estimates*

comparado con los hombres de su mismo grupo racial o étnico que la que experimentaron las mujeres blancas no hispanas y asiático-americanas (Figura 3).

El utilizar un solo punto de referencia provee un cuadro más informativo. Ya que los hombres blancos no hispanos son el grupo demográfico más grande en la fuerza laboral, se utilizan frecuentemente con ese propósito. Al compararla con la información salarial de los hombres blancos, la remuneración de las mujeres asiático-americanas refleja la brecha salarial más pequeña, el 85 por ciento del ingreso de los hombres blancos. La brecha más grande fue la de las mujeres hispanas y latinas, quienes recibieron solo el 54 por ciento de lo que se les pagó a los hombres blancos en 2015 (Figura 4). La brecha más pequeña entre géneros del mismo grupo racial o étnico evidente en los afroamericanos, los hispanos, los indígenas norteamericanos y nativos de Alaska, y los indígenas de Hawái y las otras islas del Pacífico solo se debe a que a los hombres en esos grupos se les pagan salarios significativamente menores que a los hombres blancos no hispanos en 2015 (Figura 3).

FIGURA 4.

Proporción de Ingresos de las Mujeres Comparado con los Hombres Blancos, por Raza/ Grupo Étnico, 2015

	Current Population Survey (CPS)	American Community Survey (ACS)
Hispana o Latina	54%	54%
Afroamericana	63%	62%
Blanca (no Hispana)	75%	76%
Asiático-Americana	85%	90%
Nativa de Hawái y otras islas del Pacífico	--	60%
Indígena Norteamericana y Nativa de Alaska	--	58%

Nota: Basado en el ingreso anual medio de los trabajadores a tiempo completo que laboran todo el año. El CPS incluye trabajadores de 15 años o mayores, y el ACS incluye trabajadores de 16 años o mayores. La encuesta CPS es la fuente preferida de estadísticas para los estimados de ingresos, pero carece de una muestra suficientemente grande para un análisis de los grupos demográficos más pequeños. Por tal razón, los porcentajes no están disponibles en dos categorías. Véase la página 9 para una descripción más detallada de las encuestas CPS y ACS.

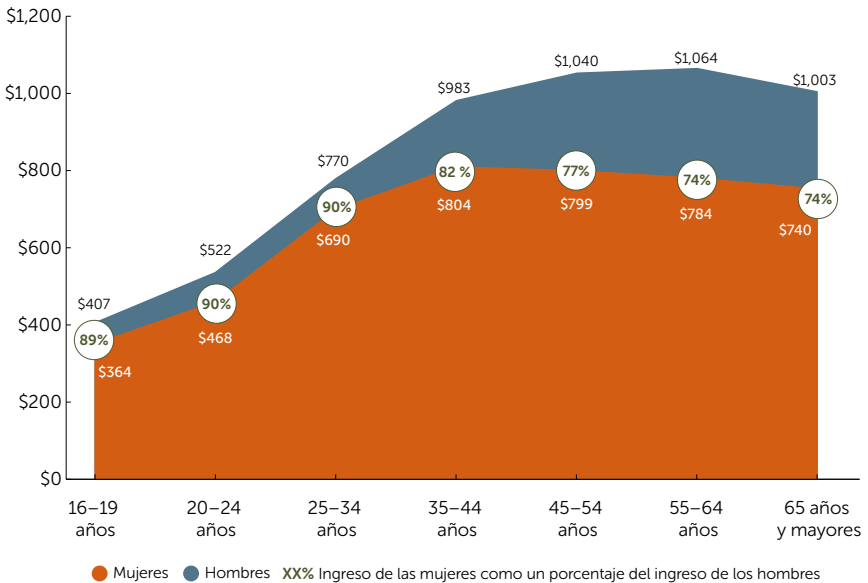
Fuente: La Oficina del Censo de los Estados Unidos, *Current Population Survey, Annual Social and Economic Supplements*, Table P-38 y la Oficina del Censo de los Estados Unidos, *2015 American Community Survey 1-Year Estimates*

La edad

Los ingresos para los trabajadores y las trabajadoras a tiempo completo tienden a aumentar con la edad, a estancarse después de los 45 años y luego a disminuir después de los 65 años de edad. La brecha salarial por género también aumenta con la edad, y las diferencias entre los trabajadores de más edad son considerablemente más grandes que la desigualdad entre los trabajadores más jóvenes.

En 2015, para los trabajadores de 20–24 años de edad, las mujeres recibieron en salario semanal el 90 por ciento de lo que recibieron los hombres. Esa proporción tiende a mantenerse en 90 por ciento hasta los 35 años de edad cuando el ingreso medio de las mujeres comienza a aumentar de forma mucho más lento que el ingreso medio de los hombres. Desde los 35 años de edad hasta la jubilación, las mujeres típicamente reciben el 74–82 por ciento de lo que se les paga a los hombres, dependiendo de la edad. Ya

FIGURA 5.
Ingreso Semanal Medio, por Género y Edad, 2015



Nota: Basado en el ingreso semanal medio que típicamente reciben los trabajadores a tiempo completo, ya sea salario por hora o sueldo fijo, promedios anuales 2015
Fuente: La Oficina del Censo de los Estados Unidos, *Current Population Survey*, reportado en el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, *Highlights of Women's Earnings in 2015*, Table 1.

cuando los trabajadores llegan a los 55–64 años de edad, a las mujeres se les paga solo el 74 por ciento de los que reciben sus colegas masculinos (Figura 5).

La discapacidad

Es un reto medir en las estadísticas al grupo demográfico de las personas con discapacidades porque contiene muchas definiciones. En la encuesta ACS actual, la discapacidad se mide con preguntas referentes a seis tipos de discapacidad: la auditiva, la visión, la cognitiva, la ambulatoria, el cuidado propio, y la capacidad para vivir en forma independiente (Oficina del Censo de los Estados Unidos, 2014b). De acuerdo a la encuesta ACS, en 2015, las personas con discapacidades solo recibían el 68 por ciento del sueldo pagado a las personas no discapacitadas. Y entre las personas con discapacidades, la brecha salarial es sustancial: El salario medio para las mujeres con discapacidades es el 69 por ciento del de los hombres con discapacidades. (Estas estadísticas incluyen a todos los trabajadores, no importa si laboraron todo el año y/o a tiempo completo.)

La orientación sexual e identidad de género

De acuerdo al Williams Institute, el cerrar la brecha salarial por género ayudaría a reducir significativamente las tasas de pobreza en las parejas del mismo sexo y las del sexo opuesto. Utilizando los resultados de la encuesta ACS de 2012, un estudio del instituto concluyó que el eliminar la brecha salarial por género reduciría las tasas de pobreza para las parejas que incluyen por lo menos una mujer (Williams Institute, 2015). El Williams Institute también realizó un análisis abarcador de los estudios de los ingresos de las lesbianas, los hombres gay, y los bisexuales, y concluyó que a los hombres gay y bisexuales se les pagó entre 10 y 32 por ciento menos que a los hombres heterosexuales con cualificaciones similares. Ese mismo estudio concluyó que las lesbianas podrían recibir un ingreso mayor que las mujeres heterosexuales, pero aún se les pagaba menos que a los hombres heterosexuales o gay (Williams Institute, 2007).

Al analizar la brecha salarial de género, también es importante incluir personas que no se identifican con el género que se les asignó al nacer. El Williams Institute estima que 1.4 millones de adultos en los Estados

Unidos se identifican como transexuales o transgéneros (2016). Personas transexuales o transgéneros frecuentemente experimentan el acoso y la discriminación en los lugares de empleo por su identidad de género (Grant et al., 2011).

La evidencia preliminar del National Transgender Discrimination Survey (la encuesta nacional sobre la discriminación hacia los transexuales y transgéneros) también sugiere que las personas que hacen la transición de expresión de género de masculino a femenino experimentan una baja en sueldo después de la transición, mientras que los que hacen la transición de expresión de género de femenino a masculino no sufren una reducción de sueldo o hasta reciben un aumento de salario pequeño (Grant et al., 2011). Las experiencias de las personas transexuales y transgéneros nos ofrecen un ejemplo elocuente y potente para entender los estereotipos y los prejuicios de género, y cómo estos factores influyen en la brecha salarial por género.

La educación

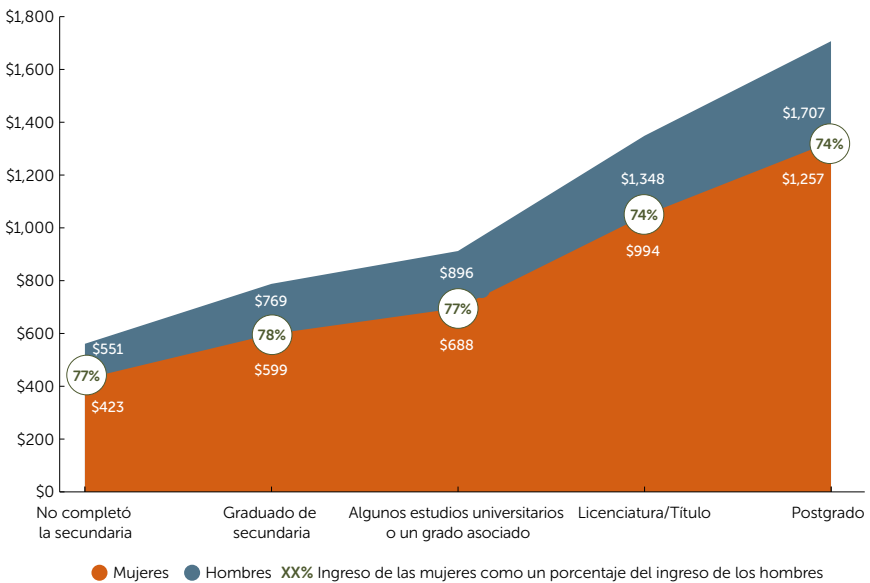
Por regla general, para las mujeres y los hombres, los ingresos aumentan a medida de que se completan más años de educación. Mientras que el tener más educación académica es una manera efectiva de aumentar los ingresos—las mujeres y los hombres asiático-americanos tienen los niveles más altos de educación universitaria que cualquier grupo racial o étnico, de acuerdo al Departamento de Educación de los Estados Unidos (2015a)—no es una herramienta efectiva contra la brecha salarial. En todos los niveles de aprovechamiento académico, el ingreso medio de las mujeres es menor que el ingreso medio de los hombres (Figura 6). En algunos casos, la brecha salarial es más grande entre personas con los niveles educativos más altos.

En todos los grupos étnicos y raciales, las mujeres estadounidenses actualmente obtienen más títulos universitarios y de postgrado que los hombres (Departamento de Educación de los Estados Unidos, 2015b). Pero la educación no elimina la brecha salarial. En el informe *Graduating to a Pay Gap: The Earnings of Women and Men One Year after College Graduation*, la AAUW concluyó que tan solo un año después de graduarse de la universidad, las mujeres recibieron el 82 por ciento de la remuneración que recibían sus colegas masculinos (AAUW, 2012).

Además del género, la raza y la identidad étnica influyen en los ingresos. A las mujeres blancas se les paga más que a las mujeres afroamericanas e hispanas en todos los niveles educativos (Figura 7).

La investigación sugiere que las diferencias en educación y otros factores mensurables explican en parte la desigualdad en los ingresos entre los grupos raciales y étnicos. Sin embargo, como es el caso con el género, parte de la brecha salarial que experimentan grupos raciales y étnicos no se puede explicar solo tomando en cuenta factores que ya se sabe afectan los ingresos, sino que probablemente se debe, por lo menos en parte, a la discriminación.

FIGURA 6.
Ingreso Semanal Medio, por Nivel de Educación y por Género, 2016

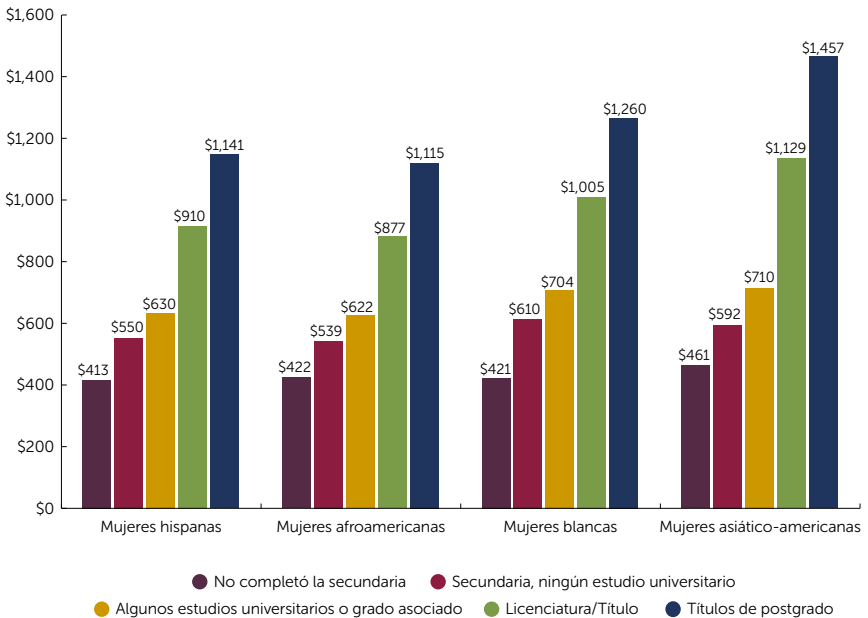


Nota: Basado en el sueldo semanal medio de los trabajadores a tiempo completo, ya sea salarial por hora o de sueldo fijo, de 25 años de edad o mayores, promedios anuales de 2016
Fuente: La Oficina del Censo de los Estados Unidos, *Current Population Survey*, reportado en el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, la Oficina de Estadísticas Laborales, *2016 Usual Weekly Earnings Summary, Economic News Release USDL-17-0105*, Table 9

La deuda por los estudios

Como ya se ha señalado, la brecha salarial persiste en todos los niveles educativos y es peor para las mujeres afroamericanas e hispanas, aún entre las graduadas con título universitario. Por lo tanto, las mujeres que obtienen un título universitario tienen menos capacidad que los hombres para terminar de pagar sus préstamos estudiantiles más rápidamente, obligándolas así a pagar más en intereses por más tiempo. En 2012, entre los graduados en 2007–08, las mujeres trabajando a tiempo completo habían pagado un promedio del 33 por ciento de su deuda de estos préstamos, mientras que los hombres trabajando a tiempo completo había pagado el 44 por ciento de su deuda. A las mujeres afroamericanas e hispanas trabajando a tiempo completo se les paga considerablemente menos que a sus colegas masculinos, y requieren mucho esfuerzo para pagar

FIGURA 7.
Ingreso Semanal Medio de las Mujeres, por Raza/Grupo Étnico y Nivel de Educación, 2016



Nota: Basado en el sueldo semanal medio de los trabajadores a tiempo completo, ya sea salarial por hora o de sueldo fijo, de 25 años de edad o mayores, promedios anuales de 2016
Fuente: La Oficina del Censo de los Estados Unidos, *Current Population Survey*, reportado en el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, la Oficina de Estadísticas Laborales, *2016 Usual Weekly Earnings Summary, Economic News Release USDL-17-0105*, Table 9

sus deudas de préstamos estudiantiles. Cuatro años después de graduarse, las mujeres afroamericanas e hispanas había pagado menos del 10 por ciento de su deuda—mucho menos que otras mujeres y hombres (Figura 8).

FIGURA 8.

Deuda Acumulada en Préstamos Estudiantiles por los Graduados Universitarios del 2007-2008, por Género y Raza/Grupo Étnico

	Promedio de lo adeudado, 2009	Promedio de lo adeudado, 2012	Porcentaje de la deuda pagada, 2009-12
Hombres	\$22,656	\$12,793	44%
Mujeres	\$24,126	\$16,105	33%
Mujeres asiático-americanas	\$19,687	\$7,679	61%
Mujeres blancas	\$24,479	\$15,417	37%
Mujeres afroamericanas	\$26,535	\$24,116	9%
Mujeres hispanas	\$21,626	\$21,026	3%

Nota: Incluye graduados universitarios del 2007–08 con 35 años de edad o menos que trabajaron a tiempo completo en 2009 o en 2012 y que no habían comenzado estudios más avanzados. No había información o estadísticas suficientes para completar un análisis fiable de otros grupos raciales.

Fuente: Análisis de la AAUW de las estadísticas del Departamento de Educación de los Estados Unidos, Centro Nacional de Estadísticas de la Educación, 2008–12 *Baccalaureate and Beyond Longitudinal Study*

¿Qué causa la brecha salarial?

La brecha salarial de 20 centavos de cada dólar entre los hombres y las mujeres que trabajan a tiempo completo durante todo un año es un hecho estadístico. Pero la brecha salarial como tal no es simplemente un número. Es más complicado ya que sintetiza una gran diversidad de mujeres y de circunstancias en sus vidas. Además, los orígenes de la brecha salarial son más complicados ya que la inequidad no tiene una sola causa. Las mujeres y los hombres siempre han participado en la fuerza laboral en maneras distintas—y los patronos los han tratado de forma diferentes—y aunque con el tiempo se han reducido esas diferencias, aún contribuyen a que a las mujeres se les pague menos que a los hombres.

La ocupación y la “elección”

En parte, la brecha salarial refleja las elecciones y las preferencias de los hombres y las mujeres. Las mujeres y los hombres escogen carreras y trabajos distintos después de graduarse. Pero las mujeres experimentan una brecha salarial en todos los niveles educativos y en casi todas las profesiones. Entre las muchas profesiones para las cuales la Oficina de Estadísticas Laborales recopila información y que permite completar una comparación válida, en su gran mayoría, el ingreso de los hombres es más alto que el de las mujeres. (Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, 2016b).

En 2015, la fuerza laboral estadounidense se componía de casi 149 millones de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial; el 53 por ciento eran hombres, y el 47 por ciento eran mujeres (Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, 2016a). Pero las mujeres y los hombres tienden a trabajar en profesiones distintas. Las mujeres ocupan desproporcionadamente profesiones en la educación, en oficinas y administración, en la salud, y los hombres están representados desproporcionadamente en la construcción, en el mantenimiento y la reparación, en la producción y el transporte (Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, 2016b). La segregación ocupacional es un factor clave en la brecha salarial. Aunque existe una diferencia en sueldos en casi todas las profesiones, los trabajos típicamente asociados con los hombres tienden a pagar más que los empleos en que tradicionalmente

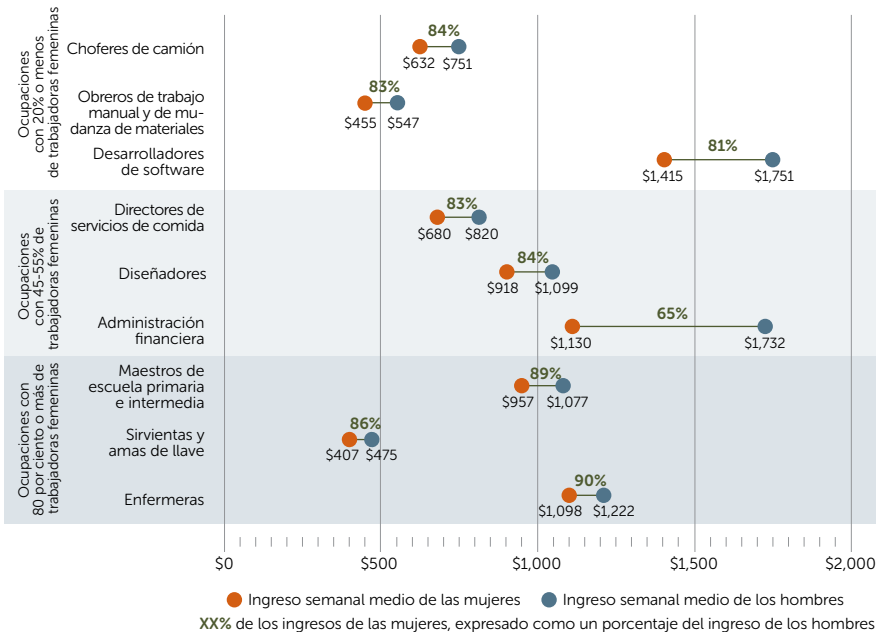
dominan las mujeres y que requieren el mismo nivel de habilidades (Hegewisch & Hartmann, 2014).

La segregación ocupacional por género se ha reducido en los pasados 40 años, debido en gran medida a la entrada de las mujeres en empleos antes dominados por hombres, especialmente durante las décadas de los 1970s y los 1980s, y al crecimiento rápido de profesiones que ambos sexos ocuparon en la década de los 1990s. Pero esa integración ocupacional se ha desacelerado desde principios de la década del 2000. La segregación ocupacional también continúa afectando a ciertas mujeres más que a otras: De todos los grupos raciales y étnicos, los hombres y las mujeres latinos son los que tienen la menor probabilidad de trabajar en las mismas ocupaciones. (Hegewisch & Hartmann, 2014).

El incrementar el número de mujeres en las profesiones tradicionalmente masculinas probablemente mejorará el salario para las mujeres, pero

FIGURA 9.

Índice de Ingresos Representados por el Salario Semanal Medio de Empleados a Tiempo Completo, Ciertas Ocupaciones Seleccionadas, 2015



Fuente: Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Estadísticas Laborales, *Current Population Survey Annual Average Data Tables*, Table 39.

probablemente no eliminaría del todo la brecha salarial. Las mujeres en profesiones dominadas por hombres como la computación aún experimentan una brecha salarial al compararse con sus colegas masculinos (Figura 9), aunque las mujeres en este campo reciben un ingreso mayor que las que laboran en profesiones tradicionalmente dominadas por mujeres. La entrada de mujeres individualmente en profesiones históricamente masculinas no será suficiente para asegurar un pago justo para todos. (Véase los informes de la AAUW titulados *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics* y *Solving the Equation: The Variables for Women's Success in Engineering and Computing* para una discusión más abarcadora sobre las diferencias ocupacionales y la elección de profesiones por género.)

El tener y criar hijos, y el tiempo fuera del trabajo

El tener hijos se considera primordialmente una decisión personal que afecta las carreras de empleados, pero produce resultados profesionales muy distintos para las mujeres y los hombres. El tomar tiempo para estar fuera de la fuerza laboral o reducir el horario de trabajo, ambas situaciones más comunes para las madres que para los padres, reduce el ingreso (Bertrand et al., 2010). Muchos patronos e industrias aún le dan prioridad al horario de trabajo tradicional—de muchas horas largas y continuas—en vez de un horario flexible, una preferencia que tiende a poner en desventaja a las mujeres con niños (Goldin, 2014). El informe de la AAUW *Behind the Pay Gap* concluyó que diez años después de graduarse, el 23 por ciento de las madres habían dejado la fuerza laboral y el 17 por ciento trabajaban a tiempo parcial. Entre los padres, solo el 1 por ciento estaba fuera de la fuerza laboral, y solo el 2 por ciento trabajaba a tiempo parcial (AAUW Educational Foundation, 2007).

Muchas madres que deciden permanecer en el hogar por un tiempo o trabajar a tiempo parcial eventualmente decidirán regresar a trabajar a tiempo completo, y al hacerlo, podrían enfrentarse a una “penalidad de maternidad” que se extiende más allá del tiempo que estuvieron fuera del trabajo. Investigaciones experimentales han documentado que los patronos tienen menos probabilidades de contratar a madres (incluyendo madres que nunca dejaron la fuerza laboral) que mujeres sin hijos. Y cuando sí deciden contratar a una madre, le ofrecen un salario menor que a otras mujeres (Correll & Benard, 2007; Kricheli-Katz, 2012). Al contraste, los padres no sufren una

penalidad al compararlos con otros hombres trabajadores. En realidad, a muchos padres le aumentan el sueldo luego de tener un hijo, un fenómeno conocido como el “bono de paternidad” (Killewald, 2013; Budig, 2014).

La discriminación por género y el prejuicio

No se puede explicar la brecha salarial solo a base de las decisiones tomadas, como la carrera seleccionada, la ocupación, el horario de trabajo y el período de tiempo fuera de la fuerza laboral. La discriminación y el prejuicio en contra de las mujeres en los lugares de trabajo también son culpables de la brecha salarial.

Cada año, se radican miles de querellas alegando discriminación por género a la Comisión para la Igualdad de las Oportunidades en el Empleo (EEOC), y muchas de éstas se deciden a favor de la persona que las radicó (EEOC, 2015). Dada la discriminación por género persistente, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de ocupar las posiciones ejecutivas de más alta remuneración. En 2015, mujeres solo ocupaban el 26 por ciento de las puestos ejecutivos en el sector privado, y particularmente, las mujeres de grupo raciales y étnicos no blancos tienen menos probabilidades de ocupar esos puestos. (Para más información sobre la brecha en posiciones de liderato, véase al informe del 2016 de la AAUW *Barriers and Bias: The Status of Women in Leadership*.)

El prejuicio por género también ayuda a determinar cómo nuestra sociedad valora algunos trabajos más que otros. Un estudio que abarcaba 50 años en la fuerza laboral concluyó que cuando un influxo de mujeres entra en una profesión que antes fue dominada por los hombres, el salario promedio para esa ocupación disminuye (Levanon et al., 2009). Y en primera instancia, el prejuicio afecta las decisiones que las mujeres toman. Las presiones y las costumbres que gobiernan a los géneros influyen en las decisiones que las mujeres toman acerca de su educación, su ocupación, y el tiempo que dedican fuera del trabajo y con su familia. Estos factores demuestran claramente que nuestra sociedad tiene ciertas expectativas y ciertas normas específicas para las mujeres.

Así que, ¿cómo sabemos que la discriminación y el prejuicio afecta el salario de las mujeres? Como la discriminación no se puede detectar directamente en la mayoría de los registros sobre ingresos y trabajo, los investigadores buscan constatar la brecha salarial “no explicada” luego de usar métodos estadísticos para explicar o justificar los otros factores que deben considerarse. Por ejemplo, luego de tomar en cuenta la selección de carrera, el trabajo, el sector económico, las horas trabajadas, los meses sin empleo luego de graduarse, el promedio académico de las calificaciones, el tipo de institución universitaria, la selectividad de esa institución, la edad, la región geográfica, y el estado civil, la AAUW halló que aún había una diferencia de 7 por ciento entre el ingreso de los graduados universitarios masculinos y femeninos un año después de graduarse. Esa brecha aumentó a 12 por ciento 10 años después de su graduación universitaria (AAUW, 2012; AAUW Educational Foundation, 2007).

Otros investigadores han llegado a conclusiones similares sobre la discriminación por género y la brecha salarial. Por ejemplo, un estudio de investigadores médicos hallaron una brecha no explicada de 6 por ciento entre hombres y mujeres comparables en su campo, y una investigación reciente referente a toda la fuerza laboral estadounidense identificó una brecha no explicada de 8 por ciento (Jagsi et al., 2012; Blau & Kahn, 2016).

Estos estimados de la brecha salarial no explicada usualmente se consideran como el efecto de la discriminación por género sobre el ingreso de las mujeres. Estos números podrían ser menor que la brecha salarial total, pero está claro que todos los cálculos de la brecha representan desigualdades sustanciales, luchas individuales reales, y menores ingresos para las mujeres y sus familias.

¿Cómo puedo marcar la diferencia o tener un impacto positivo?

Es improbable que la brecha salarial por género desaparezca por sí sola, pero hay bastante que podemos hacer en nuestros lugares de trabajo y en nuestras comunidades para marcar la diferencia. He aquí algunas acciones que pueden tomar los individuos, los patronos y los gobiernos para asegurar un salario justo.

Los individuos

Muchas decisiones personales conllevan implicaciones profundas para la seguridad económica. El completar una educación universitaria se considera un paso importante para asegurar un estilo de vida de clase media, y títulos de estudios más avanzados usualmente se asocian con un sueldo más alto. Pero la selección de una profesión puede tener un efecto profundo sobre el ingreso en el futuro (Carnevale et al., 2011). Además, los tipos de empleos en los inicios del quehacer laboral preparan el camino para los niveles de ingresos durante el transcurso de toda una carrera. Como los beneficios y los aumentos de sueldo subsiguientes generalmente se basan en el salario inicial, un salario inicial más bajo podría resultar en toda una vida de remuneración y beneficios de jubilación más bajos.

Dado que la mayoría de los patronos tienen alguna flexibilidad en cuanto a salarios, el negociar podría resultar beneficioso. Aunque las mujeres no pueden negociar tomando en cuenta la discriminación como un factor, el conocer el valor de sus habilidades y aprender técnicas para promoverlas le pueden ayudar. Tradicionalmente, se espera y se acepta que los hombres negocien para obtener aumentos de sueldo ya que ello se ajusta al estereotipo del hombre fuerte, seguro y firme. Pero la negociación es especialmente complicada para las mujeres porque algunos comportamientos que le funcionan a los hombres, como la autopromoción y la firmeza, les podría resultar contraproducentes (Carter & Silva, 2011; Bowles & Babcock, 2013). El saber el valor de sus habilidades, explicar de forma clara lo que le aporta a la empresa, enfatizar metas comunes, y mantener una actitud positiva son algunas tácticas de negociación que han demostrado ser efectivas para las mujeres (Babcock & Laschever, 2008).

AAUW ofrece los adiestramientos sobre negociaciones salariales Start Smart y Work Smart para enseñarle a las mujeres cómo negociar con confianza.

Aparte de lo decidan hacer en sus vidas personales, los individuos también pueden tomar medidas para influenciar a los patronos y a los gobiernos. Más que nunca antes, hay más maneras de lograr que su voz se escuche—cartas a legisladores y a periódicos locales, blogs y enviar y recibir mensajes por Twitter son algunos ejemplos. El afiliarse a una organización como AAUW puede facilitar todas esas actividades, especialmente si utiliza nuestros formularios y recursos, y se conecta con nuestra red de activistas.

Los patronos y los empleadores

A estas alturas, los patronos ya deben saber que, por razones legales y éticas, es necesario pagarle a sus trabajadores de una forma justa. Pero el pagar salarios justos también puede ser bueno para las ganancias de la empresa. El creer que un patrono o una empresa es justa al pagarle a sus empleados mejora la actitud y la moral de los trabajadores (Cohen-Charash & Spector, 2001; Kim, 2009). El desempeño en el trabajo se ha relacionado a la percepción de justicia organizativa (Colquitt et al., 2001). Es decir, los trabajadores que creen que se les está recompensando de manera justa tienen mayores probabilidades de esforzarse más en su trabajo.

Un patrono aceptó esta recomendación y decidió voluntariamente auditar sus prácticas de pago de sueldo. En 2015, Salesforce realizó un análisis abarcador de 17,000 empleados que resultó en ajustes salariales para el 6 por ciento de sus empleados. ¿El resultado? Un incremento de un 33 por ciento en el número de mujeres que recibieron un ascenso ese año (Zayra, 2016). Las acciones de Salesforce atrajo la atención de todo el país, e inspiró a la administración del Presidente Obama a anunciar el White House's Equal Pay Pledge (promesa de pago igual) para que las compañías del sector privado se comprometieran a la equidad de sueldo entre géneros para sus empleados. En agosto de 2016, más de 50 compañías habían hecho ese compromiso, incluyendo American Airlines, Apple, la Dow Chemical Company, Facebook, General Motors, Johnson & Johnson, Microsoft, PepsiCo, y Staples.

Como una vez declaró el Juez del Tribunal Supremo de los Estados Unidos Louis Brandeis, “El sol es el mejor desinfectante.” La transparencia en la remuneración puede marcar la diferencia. Una encuesta nacional del Institute for Women’s Policy Research (IWPR) concluyó que la mitad de los empleados afirmaron que trabajaron en un lugar donde la discusión sobre salarios se prohibía formalmente o se desalentaba por parte de los gerentes y los supervisores (Institute for Women’s Policy Research, 2011). De acuerdo a los IWPR, la secretividad sobre salarios es mucho más común en el sector privado, donde el 61 por ciento de los trabajadores se les desalienta o se les prohíbe discutir información sobre pagos y salarios.

Al contraste, solo el 14 por ciento de los empleados públicos reportaron que conversaciones sobre salarios se desalentaban o se prohibían. La mayor transparencia en el sector público puede estar relacionado a que hay más igualdad salarial por género en el gobierno federal (véase la brecha salarial por género en Washington, D.C., Figura 2). Los empleados federales pueden ver fácilmente cómo comparan sus sueldos con otros colegas en su misma clasificación y su localización geográfica porque la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos (OPM) publica la escala salarial para cada clasificación de empleados federales y el sueldo adicional que reciben los que están en áreas con un costo de vida más alto. (Oficina de Administración de Personal, 2016). Un estudio del 2014 concluyó que, entre los trabajadores federales de cuello blanco, a las mujeres se les pagó el 87 por ciento de lo que recibieron los hombres en 2012, comparado con el 77 por ciento en toda la fuerza laboral en 2012 (Oficina de Administración de Personal, 2014).

Los patronos y empleadores también pueden utilizar las auditorías para monitorear y abordar las disparidades salariales por género, y con gran efecto. El estado de Minnesota requiere que los patronos en el sector público realicen un estudio de equidad salarial cada cuantos años y eliminen las desigualdades en sueldos entre los empleos dominados por hombres y aquellos en que predominan las mujeres, y que requieren habilidades y destrezas comparables (Minnesota Management and Budget). Los patronos utilizan una herramienta de evaluación para comparar los empleos en varios aspectos tales como la complejidad de los asuntos que enfrentan, la profundidad y la amplitud del conocimiento necesario, el tipo de relaciones interpersonales requeridas, y las condiciones físicas del trabajo. Esto le

permite a los patronos a identificar empleos—por ejemplo, choferes de entrega de paquetes y mecanógrafos—que, a pesar de ser diferentes, requieren niveles similares de conocimiento y de responsabilidades. Se hace un análisis para comparar los sueldos de los trabajos en que predominan las mujeres con los empleos en que predominan los hombres en las cuales se realizan destrezas comparables. Si los estudios concluyen que a las mujeres consistentemente se les paga menos que a los hombres por realizar trabajos que requieren niveles similares de conocimiento y responsabilidad, el patrono provee los aumentos de sueldo necesarios para lograr igualdad. Esos esfuerzos del estado han sido muy exitosos: Desde los años 1970s, Minnesota básicamente ha eliminado la brecha salarial en los empleos comparables en el sector público (Legislative Office on the Economic Status of Women, 2016).

Cronología de la Legislación Federal sobre la Igualdad en Remuneraciones

- 1920** ● Se fundó la Oficina de la Mujer del Departamento del Trabajo (The Department of Labor Women's Bureau) para promover el bienestar de las mujeres que ganaban un sueldo.
- 1938** ● Se puso en vigor la Ley de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standards Act) para mejorar las condiciones y normas de trabajo al reglamentar el salario mínimo, el pago por sobretiempo, la contabilidad referente a lo laboral, y las normas de trabajo.
- 1945** ● El representante Chase Going Woodhouse (D-CT), afiliado de la AAUW, introdujo The Women's Equality Bill (el proyecto de ley para la igualdad de la mujer), la primera legislación referente a la equidad en los salarios.
- 1963** ● Se puso en vigor la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act), el cual le requirió a los patronos pagarle el mismo salario a los hombres y a las mujeres por realizar el mismo trabajo.
- 1964** ● Se aprobó el Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Title VII of the Civil Rights Act), el cual prohíbe la discriminación a base de raza, color, religión, sexo y nacionalidad, específicamente en la contratación, los despidos, la promoción y ascensos, y en los salarios.
- 1967** ● Se aprobó la Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act), el cual protege a los trabajadores de 40 años de edad o mayores.
- 1972** ● Se puso en vigor el Título IX de las Enmiendas de Educación, la primera ley federal abarcadora que prohibía la discriminación por género en la educación.
- 1990** ● Se aprobó el Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) para proteger contra la discriminación basado en la condición de discapacitado, incluso en el empleo.

El gobierno

FEDERAL

El Congreso tiene un historial de considerar, y en algunos casos convertir en ley, medidas para abordar la discriminación en el empleo. Pero estas protecciones legales no han asegurado sueldos equitativos para los hombres y las mujeres. Véase la cronología para ver los logros obtenidos en la política public federal referente a la equidad salarial.

ESTATAL

Dada la falta de movimiento federal sobre el asunto, los estados, con sus propias leyes, están tomando acción para asegurar que las mujeres reciban pago igual por su trabajo equitativo. La buena noticia es que casi todos

- 1994** ● Se introdujo el proyecto de ley Fair Pay Act, que aborda la desigualdad salarial en los empleos dominados por mujeres que son equivalentes a campos de trabajo en que predominan los hombres. Además, la legislación incluye medidas para proteger trabajadores que discuten sus salarios y le requiere a los patronos y a las empresas someter información sobre salarios a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). Hasta el momento, tomando en cuenta las acciones del Congreso número 114, este proyecto de ley aún no se había aprobado.
- 1997** ● Se introdujo el proyecto de ley Paycheck Fairness Act, que busca poner al día la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act). Llenaría los huecos o vacíos jurídicos, fortalecería los incentivos para prevenir la discriminación salarial, y prohibiría las represalias contra trabajadores que discutan sus sueldos o su remuneración. Desde el 1997, el proyecto de ley se ha vuelto a presentar al Congreso anualmente, y hasta se aprobó en la Cámara de Representantes en 2009, pero no así en el Senado. Hasta el momento, tomando en cuenta las acciones del Congreso número 114, este proyecto de ley aún no se había aprobado.
- 2009** ● La ley Lilly Ledbetter Fair Pay Act se puso en vigor para abordar el dictamen desafortunado del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que favoreció al patrono de Ledbetter en su caso por discriminación por género, y el cual anuló 40 años de jurisprudencia en los casos de discriminación. La ley aclara que la discriminación salarial puede ocurrir al momento de tomar la decisión inicial sobre un salario, cuando se le aplica esa decisión a un trabajador, o en cualquier momento en que el empleado sea víctima o sea afectado por la decisión.
- 2014** ● El Presidente Obama firmó órdenes ejecutivas apoyadas por la AAUW que fortalecen las protecciones salariales para las mujeres. Estas estipulaciones recogen más información sobre salarios y se enfocan en los contratistas del gobierno federal para proteger a sus trabajadores contra las represalias y las violaciones de las leyes laborales.

Las leyes estatales referentes a las brechas salariales varían bastante. Por ejemplo, las leyes de cada estado aplican a subgrupos diferentes de empleados, con algunos estados incluyendo a todos los trabajadores, otros protegiendo solo los empleados del gobierno o del sector privado, y aun otros reglamentando solo los patronos que tienen más de cierto número de trabajadores.

Actualmente, dos estados—Alabama y Misisipí—no tienen reglamento alguno referente a la igualdad de salarios o la discriminación por género en el empleo. Todos los demás estados tienen por lo menos algunas protecciones básicas que gobiernan la igualdad salarial. Pero en aproximadamente una tercera parte de los estados, las protecciones también sufren de vacíos jurídicos que le permiten a los patronos a continuar pagándole menos a las mujeres que a sus colegas masculinos. Por ejemplo:

- Las protecciones contra la brecha salarial en Luisiana solo aplican a los empleadores públicos del estado. Estos empleadores generalmente tienen unas estructuras de pago más transparentes que las empresas del sector privado, exponiendo así un vacío jurídico bastante grande en la estructura legal relativamente amplia que aborda la igualdad salarial.
- Varios estados, incluyendo a Arizona, no le prohíbe a los empleadores tomar represalias contra los trabajadores que entablan una lucha legal contra la discriminación por sueldos, lo cual hace mucho más arriesgado el denunciar la situación. Como resultado de ello, ciudades en el estado como Phoenix están aprobando sus propios reglamentos.

Por el lado positivo, un puñado de estados tienen leyes particularmente robustas que gobiernan la equidad salarial. Por ejemplo:

- California limita las excusas que los patronos y las empresas pueden utilizar para pagarle menos a las mujeres que a los hombres a “un factor auténtico o bona fide que no sea por género,” tales como la educación, el adiestramiento, o la experiencia y la trayectoria profesional (en vez de razones basados solamente en los estereotipos de género).

- Maryland le prohíbe a los patronos el asignar o encaminar a los empleados hacia trayectorias menos favorables para el desarrollo de su carrera—conocido como “mommy tracking”—o el retener información sobre posibles ascensos.
- Massachusetts le prohíbe a las empresas preguntarle a los trabajadores potenciales sobre su historial salarial.
- Tennessee le impone a las empresas que violan la ley multas muy altas y pagos por daños, lo cual enfatiza la seriedad de la violación.

La AAUW aboga para que todos los estados aprueben y hagan cumplir leyes de igualdad salarial y que desarrollen otras ideas innovadoras para ir socavando la brecha. A nivel federal, seguimos presionando a favor de legislación de igualdad salarial, reglamentos efectivos, y medidas para hacer cumplir leyes que protejan a los trabajadores y ayuden a las empresas en sus esfuerzos relacionados. La AAUW también educa al público sobre este problema persistente y la manera en que afecta a las familias de los trabajadores. Estos esfuerzos son claves mientras trabajamos para cerrar la brecha salarial.

¿Qué debo hacer si experimento la discriminación por género en el trabajo?

1. **Apúntelo todo.** Siempre escriba todo lo sucedido para documentarlo todo y mantener una cronología.
2. **Prepárese bien.** Para más información sobre sus derechos, llame a la línea directa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) al 800.669.4000.
3. **Busque ayuda.** Hable con su supervisor o su representante de recursos humanos en el trabajo para conocer más sobre el procedimiento de querellas.
4. **Es mejor no soltar la lengua mucho.** Aunque su deseo para hablar sobre su caso es muy natural, la amenaza de una contrademanda por difamación es real.
5. **Busque ayuda legal.** Consulte con un abogado que tenga experiencia específica en casos de discriminación por género en lugares de trabajo. Para conseguir un referido en su estado, póngase en contacto con la asociación de abogados local o el colegio de abogados local.
6. **Actúe rápidamente.** Hay una disposición legislativa en materia de plazos para radicar querellas en el EEOC.
7. **Va a necesitar dinero.** Consulte con un abogado o un contable sobre la carga financiera que implica el radicar una demanda legal.
8. **Visite su médico—sí, su médico.** Puede experimentar un daño físico y emocional que debe ser abordado y documentado.
9. **Prepárese para un camino largo.** El radicar una demanda por discriminación es un proceso largo, pero otros han tenido éxito al luchar contra la discriminación, y usted puede tenerlo también.
10. **Encuentre una red de apoyo.** Las filiales de la AAUW pueden brindarle apoyo. Localice una filial cerca de usted en el www.aauw.org.

Recursos de la AAUW

- Para la información más reciente sobre el estado de la legislación pendiente, la política pública federal, y las acciones que puede tomar para reducir la brecha salarial, visite los recursos referentes a la equidad salarial en la página en la red de la AAUW al www.aauw.org/tag/equal-pay.
- Afíliese a la Red de Acción de la AAUW para mantenerse al tanto de los esfuerzos para abogar por salarios equitativos y para recibir avisos sobre el momento propicio para comunicarle a sus legisladores su opinión sobre el tema: www.aauw.org/actionnetwork.
- Edúquese sobre sus derechos en el trabajo y sobre qué puede hacer si cree que su remuneración es injusta o ha experimentado otro tipo de discriminación, acudiendo a la página www.aauw.org/what-we-do/legal-resources/know-your-rights-at-work.
- Busque ideas para entablar programación y para saber cómo abogar por la equidad salarial en la página fightforfairpay.org.
- Si eres una estudiante universitaria o una profesional, visite la página de la AAUW sobre negociaciones de salarios, www.aauw.org/what-we-do/salary-negotiation-workshops para averiguar cómo asistir a un taller de negociación salarial AAUW Start Smart o AAUW Work Smart, o para traer uno de estos talleres a su comunidad.
- Aprenda sobre el estado de las leyes referentes a la igualdad salarial en su estado y tome acción visitando la página www.aauw.org/resource/state-equal-pay-laws.
- Lea más sobre la brecha salarial en la página www.aauw.org/what-we-do/research.
- Afíliese a la AAUW y ayude a asegurar la igualdad salarial para todos: www.aauw.org/join.

- AAUW. (2012). *Graduating to a pay gap: The earnings of women and men one year after college graduation*, by C. Corbett and C. Hill. Washington, DC: Author.
- AAUW. (2016). *Barriers and bias: The status of women in leadership*, by C. Hill, K. Miller, K. Benson, & G. Handley. Washington, DC: Author.
- AAUW Educational Foundation. (2007). *Behind the pay gap*, by J. G. Dey & C. Hill. Washington, DC: Author.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2008). *Ask for it: How women can use the power of negotiation to get what they really want*. New York: Bantam Dell.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2, 228–55.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2016). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *IZA Discussion Paper Series*, 9656. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor. <http://ftp.iza.org/dp9656.pdf>.
- Bowles, H. R., & Babcock, L. (2013). How can women escape the compensation negotiation dilemma? Relational accounts are one answer. *Psychology of Women Quarterly*, 37(1), 80–96.
- Budig, M. J. (2014). *The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay*. Washington, DC: Third Way. content.thirdway.org/publications/853/NEXT_-_Fatherhood_Motherhood.pdf.
- Carnevale, A. P., Strohl, J., & Melton, M. (2011). *What's it worth? The economic value of college majors*. Georgetown University Center on Education and the Workforce. Washington, DC. cew.georgetown.edu/cew-reports/whats-it-worth-the-economic-value-of-college-majors.
- Carter, N. M., & Silva, C. (2011). The myth of the ideal worker: Does doing all the right things really get women ahead? Catalyst. www.catalyst.org/system/files/The_Myth_of_the_Ideal_Worker_Does_Doing_All_the_Right_Things_Really_Get_Women_Ahead.pdf.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86, 278–321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology* 86, 425–45.
- Correll, S. J., & Benard, S. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology* 112 (5): 1297–1338.
- Departamento de Educación de los Estados Unidos, Centro Nacional de Estadísticas de Educación. (2015a). nces.ed.gov/programs/digest/d15/tables/dt15_104.10.asp.
- Departamento de Educación de los Estados Unidos, Centro Nacional de Estadísticas de Educación. (2015b). Table 318.10. Degrees conferred by postsecondary institutions, by level of degree and sex of student: Selected years, 1869–70 through 2025–26. nces.ed.gov/programs/digest/d15/tables/dt15_318.10.asp.

- Fischer, J., & Hayes, J. (2013). *The importance of Social Security in the incomes of older Americans: Differences by gender, age, race/ethnicity, and marital status*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.
- Glauber, R. (2008). Race and gender in families and at work: The fatherhood wage. *Gender and Society* 22(1): 8–30.
- Glynn, S. J. (2014). *Breadwinning mothers, then and now*. Washington, DC: Center for American Progress.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review* 104(4): 1091–119. scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf.
- Grant, J. M., Mottet, L. A., & Tanis, J. (2011). *Injustice at every turn: A report of the National Transgender Discrimination Survey*. National Transgender Discrimination Survey. www.thetaskforce.org/static_html/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf.
- Hartmann, H., Hayes, J., & Clark, J. (2014). *How equal pay for working women would reduce poverty and grow the American economy*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.
- Hegewisch, A., & Hartmann, H. (2014). *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.
- Institute for Women's Policy Research. (2011). Pay secrecy and wage discrimination. *IWPR Fact Sheet*. www.iwpr.org/publications/pubs/pay/secrecy-and-wage-discrimination-1.
- Jagsi, R., Griffith, K. A., Stewart, A., Sambuco, D., DeCastro, R., & Ubel, P. A. (2012). Gender differences in the salaries of physician researchers. *Journal of the American Medical Association* 307(22): 2410–17.
- Killewald, A. (2013). A reconsideration of the fatherhood premium: Marriage, coresidence, biology, and fathers' wages. *American Sociological Review* 78(1): 96–116.
- Kim, H. (2009). Integrating organizational justice into the relationship management theory. (Doctoral dissertation). Retrieved from All Academic Research.
- Kricheli-Katz, T. (2012). Choice, discrimination, and the motherhood penalty. *Law and Society Review* 46(3): 557–87.
- Legislative Office on the Economic Status of Women (2016). *Pay equity: The Minnesota experience*. Table: Average salaries in state government employment by year, 1976–2014. www.oesw.leg.mn/PDFdocs/Pay_Equity_Report2016.pdf.
- Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 U.S. Census data. *Social Forces* 88(2): 865–91. sf.oxfordjournals.org/content/88/2/865.short.
- Minnesota Management and Budget. (n.d.). Local government pay equity. mn.gov/mmb/employee-relations/compensation/laws/local-gov/local-gov-pay-equity.
- Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos. (2014). *Governmentwide strategy on advancing pay equality in the federal government*. www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/reference-materials/reports/governmentwide-strategy-on-advancing-pay-equality-in-the-federal-government.pdf.
- Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos. (2016). *Pay and leave salaries and wages*. www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/salaries-wages.

- Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. (2016a). *Current population survey annual average data tables*. Table 39. www.bls.gov/cps/cpsaat39.htm.
- Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. (2016b). *Current population survey annual average data tables*. Table 2. www.bls.gov/cps/cpsaat02.htm.
- Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. (2016c). *Current population survey: Highlights of women's earnings in 2015*. Table 1. www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2015/home.htm.
- Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. (2017). *Current population survey: 2016 usual weekly earnings summary*. Economic News Release USDL-17-0105. Table 9. www.bls.gov/news.release/wkyeng.toc.htm.
- Oficina del Censo de los Estados Unidos. (2014a). *Current population survey: Annual social and economic supplements*. Table P-38. www.census.gov/data/tables/time-series/demo/income-poverty/historical-income-people.html.
- Oficina del Censo de los Estados Unidos. (2014b). Disability. www.census.gov/people/disability/methodology/acs.html.
- Oficina del Censo de los Estados Unidos. (2015). *2015 American Community Survey 1-year estimates: Median earnings in the past 12 months (in 2015 inflation-adjusted dollars) by disability status by sex for the civilian noninstitutionalized population 16 years and over with earnings—universe: Civilian noninstitutionalized population 16 years and over with earnings in the past 12 months*. Retrieved from American Fact Finder.
- Oficina del Censo de los Estados Unidos. (2016). *Fact sheet: Differences between the American Community Survey (ACS) and the Annual Social and Economic Supplement to the Current Population Survey (CPS ASEC)*. www.census.gov/topics/income-poverty/poverty/guidance/data-sources/acs-vs-cps.html.
- Proctor, B. D., Semega, J. L., & Kollar, M.A. (2016). U.S. Census Bureau, Current Population Reports. *Income and poverty in the United States: 2015*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Schilt, K. (2011). *Just one of the guys? Transgender men and the persistence of gender inequality*. Chicago: University of Chicago.
- Williams Institute. (2007). *Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination*. williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Badgett-Sears-Lau-Ho-Bias-in-the-Workplace-Jun-2007.pdf.
- Williams Institute. (2015). *The impact of wage equality on sexual orientation poverty gaps*. williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-of-Wage-Equality-on-Sexual-Orientation-Poverty-Gaps-June-2015.pdf.
- Williams Institute. (2016). *How many adults identify as transgender in the United States?* williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/How-Many-Adults-Identify-as-Transgender-in-the-United-States.pdf.
- Zarya, Valentina. (2016). Salesforce spent \$3 million on equal pay—here's how many employees got raises as a result. *Fortune*. fortune.com/2016/03/08/salesforce-equal-pay.



www.aauw.org