

OCTUBRE DE 2021

*La brecha salarial de las latinas en Nueva Jersey
¿Dónde nos encontramos actualmente?*

CENTER FOR WOMEN AND WORK



RUTGERS
School of Management
and Labor Relations

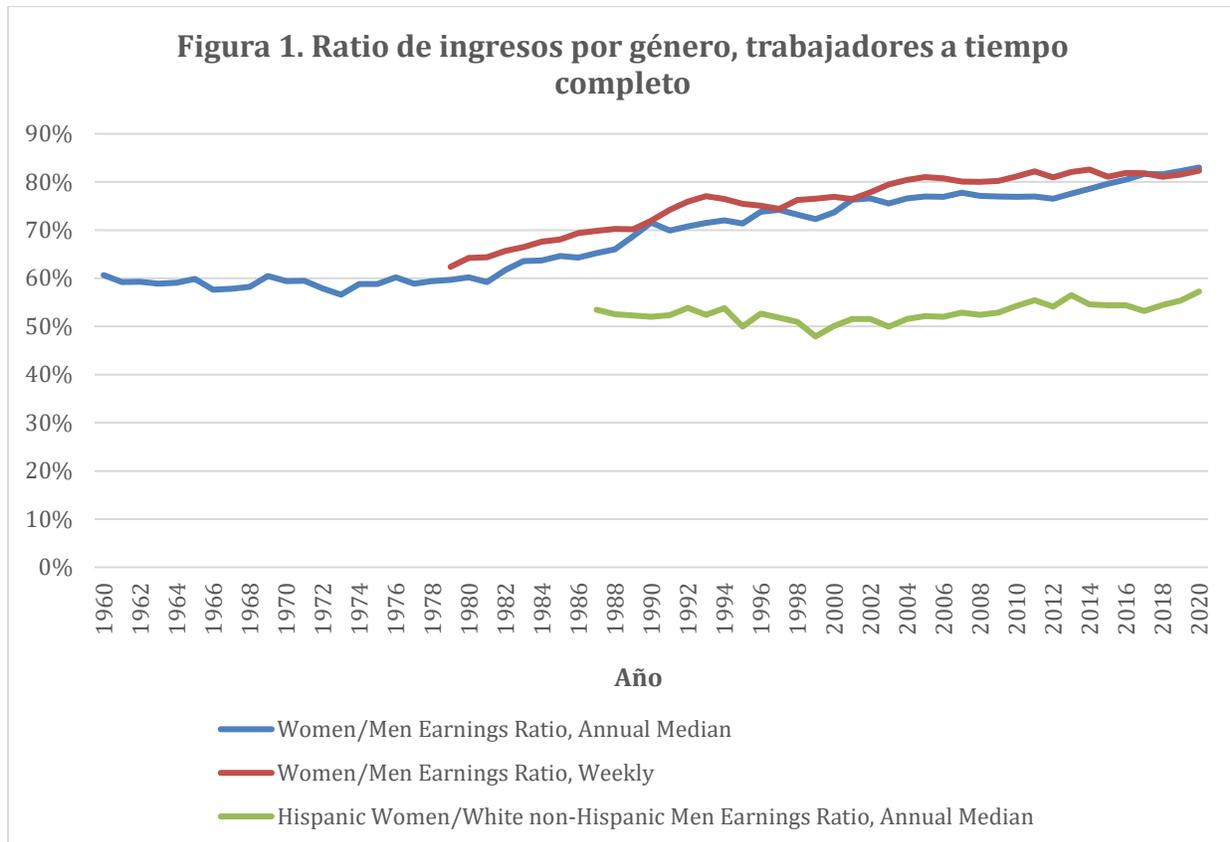
**Centro de la Mujer y el Trabajo
(Center for Women and Work)**

Rutgers, The State University of New Jersey
School of Management and Labor Relations
[Universidad Estatal de Nueva Jersey,
Escuela de Gestión y Relaciones Laborales]
94 Rockafeller Road
Piscataway, NJ 08854

smlr.rutgers.edu/cww

Cifras y razones de la brecha salarial en las mujeres latinas

En todo Estados Unidos y durante 2020, las latinas solo recibieron el 57 % de lo que ganan los hombres blancos no latinos, en comparación con el 83 % de la ratio general de salarios por género para los trabajadores a tiempo completo (ver figura 1). Los ingresos relativos de las latinas apenas han cambiado desde 1987 cuando se reportaron por primera vez los datos de ingresos anuales desglosados por raza y etnia, mientras que la ratio general de salarios por género ha aumentado casi 20 puntos porcentuales durante el mismo período.



Fuente: Análisis elaborado por el Centro de Mujeres y Trabajo de la Universidad de Massachusetts (CWW, por sus siglas en inglés) a partir de los datos recopilados por la Oficina del Censo entre 1960 y 2020 de la renta mediana anual de los trabajadores mayores de 16 años a tiempo completo durante todo el año

En Nueva Jersey, la ratio de salarios por género para las latinas en relación con los hombres blancos no latinos fue del 45,5 %, considerablemente más baja que el promedio nacional de 54,4 % en el período 2015-2019.¹ El único estado que tenía una ratio de salarios por género más baja para las latinas era California con un 45,3 %. En el extremo opuesto se encontraban Vermont, Alaska y Hawái, todos con ratios relativos de salarios de al menos el 75 % para las latinas.

¹ Estas cifras se basan en el análisis de CWW de los microdatos de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense: 2015-2019, una muestra de cinco años (Serie de Microdatos Censales Integrados de Uso Público, Integrated Public Use Microdata Series-USA) para los ingresos anuales medianos de los trabajadores mayores de 16 años a tiempo completo durante todo el año.

Segregación ocupacional y acoso sexual

Parte de la brecha salarial puede explicarse por la segregación ocupacional que experimentan las latinas. Las trabajadoras latinas se ocupan mayoritariamente en empleos peor remunerados y tienen una escasa representación en los trabajos mejor pagados. A escala nacional, las trabajadoras latinas representan el 33 % del sector de servicios, mientras que constituyen solo alrededor del 1 % de los puestos mejor pagados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés).²

Como indica la tabla 1, una cuarta parte de todas las trabajadoras de cuidado infantil y maestras asistentes en los Estados Unidos son latinas. Estos trabajos son fundamentales para la infraestructura de asistencia, pero siguen estando subestimados en términos de compensación y ofrecen beneficios, prestaciones y oportunidades limitadas para el desarrollo profesional. De manera similar, el 23 % de todas las limpiadoras, empleadas domésticas y amas de llaves, y el 19 % de todas las secretarías y recepcionistas son latinas, unos porcentajes que suponen más del doble del 9,1 % del total de latinas en Estados Unidos.³ En relación con su proporción en la población de Estados Unidos, las latinas también están sobrerrepresentadas en profesiones como meseras, cocineras, representantes de servicio al cliente y cajeras (ver tabla 1). Todos estos trabajos tienen salarios relativamente bajos. Esta concentración en ciertas profesiones no solo explica una gran parte de la brecha salarial de las latinas, sino que también reduce el acceso de las trabajadoras latinas a tiempo de permiso remunerado y otros beneficios que ofrece el empleador que aumentan la estabilidad financiera y contribuyen al bienestar de los trabajadores y la familia.

Tabla 1: Concentración ocupacional de trabajadoras latinas en los Estados Unidos, 2015-19

Ocupación	% de trabajadoras latinas
Trabajadoras de cuidado infantil y maestras asistentes	25,8
Conserjes, limpiadoras de edificios, limpiadoras domésticas y amas de llaves	22,7
Secretarías, asistentes administrativas, vendedoras, recepcionistas	19,1
Camareros y camareras	16,1
Cocineras	14,4
Representantes de servicio al cliente	12,3
Cajeras y vendedoras minoristas	12,2
Maestras de Pre-K, K-12 y educación especial	8,4
Supervisoras de trabajadores de ventas minoristas	7,0

Fuente: Análisis del CWW de los microdatos de Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense: 2015-2019, una muestra de cinco años (Serie de Microdatos Censales Integrados de Uso Público, Integrated Public Use Microdata Series-USA) para los ingresos anuales medianos de los trabajadores mayores de 16 años a tiempo completo durante todo el año.

²“Latinas and the Pay Gap [Latinas y la brecha salarial]. *AAUW*, 14 de septiembre de 2021, <https://www.aauw.org/resources/article/latinas-and-the-pay-gap/>.

³El porcentaje del 9,1 % de latinas en la población de Estados Unidos se basa en los datos del censo que están disponibles en: <https://www.census.gov/newsroom/press-kits/2020/population-estimates-detailed.html>

Las trabajadoras de estas industrias de bajos salarios, predominantemente femeninas, también cuentan con los índices más elevados de incidentes de acoso y agresión sexual reportados por el sector.⁴ Las ocupaciones en las que las latinas están segregadas experimentan altas tasas de acoso sexual, lo que tiene consecuencias económicas y de salud. Los empleos en la industria hotelera y de servicios alimentarios, así como en la industria del comercio minorista, representaron más de una cuarta parte de todas las denuncias de acoso sexual de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) entre 2005 y 2015.⁵ En particular, la industria de la restauración es conocida por sus elevadas tasas de acoso sexual. Una encuesta a trabajadores de restaurantes reveló que el 60 % de las mujeres y el 46 % de los hombres informaron de que el acoso sexual es parte de su entorno laboral habitual.⁶ Los porcentajes son particularmente altos para los trabajadores en estados como Nueva Jersey, con un salario inferior al mínimo de \$ 2,13 por hora para los trabajadores que reciben propinas. Esto se debe en gran parte a que sienten que deben soportar el acoso para ganar propinas más altas.

Aproximadamente el 6 % de los residentes de Nueva Jersey son indocumentados. Nueva Jersey depende de los trabajadores indocumentados para satisfacer muchas demandas económicas y, si bien se han integrado en el panorama económico, su estatus migratorio conlleva algunas vulnerabilidades que suponen un desafío.⁷ Como ilustran sus experiencias durante la pandemia de Covid-19, los trabajadores indocumentados se quedaron atrás ya que no fueron incluidos en la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica por el Coronavirus (Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act) que proporcionaba prestaciones suplementarias de desempleo y otros beneficios. Los apoyos adicionales, incluidos los subsidios para el cuidado de niños, el seguro médico a través de los seguros NJ Family Care y de licencia familiar (Family Leave Insurance) tampoco están disponibles para los trabajadores indocumentados. Como nota positiva, la defensa de los trabajadores en Nueva Jersey ha dado pie a una legislación que proporciona algunas vías para la inclusión de los residentes indocumentados, como la ley de 2019, que permite a los residentes indocumentados acceder a las licencias de conducir. Nueva Jersey también ha establecido un fondo para trabajadores indocumentados afectados por Covid-19.

⁴Durana, A., Lenhart, A., Miller, R., Schulte, B., Weingarten, E. (2018). Sexual Harassment: A Severe and Pervasive Problem. *New America* [El acoso sexual: un problema grave y generalizado. Nueva América]. <https://www.newamerica.org/better-life-lab/reports/sexual-harassment-severe-and-pervasive-problem/>

⁵Frye, J. (20 de noviembre de 2016). Not Just the Rich and Famous: The Pervasiveness of Sexual Harassment Across Industries Affects All Workers. [No solo a los ricos y famosos: la generalización del acoso sexual en todas las industrias afecta a todos los trabajadores]. *Center for American Progress* Obtenido de <https://www.americanprogress.org/issues/women/news/2017/11/20/443139/not-just-rich-famous/>

⁶Rodrigues, M. y Reyes, T. (7 de octubre de 2014). The Glass Floor Sexual Harassment in the Restaurant Industry. The Restaurant of Opportunities Centers United Forward Together [El acoso sexual como barrera laboral en la industria de los restaurantes. Los Centros de Oportunidades de Restaurantes (ROC) "United Forward Together"]. Obtenido de https://onlabor.org/wp-content/uploads/2016/04/REPORT_TheGlassFloor_Sexual-Harassment-in-the-Restaurant-Industry.pdf

⁷McKoy, B., Fine, JR, Vachon. T.E Undocumented Workers in Service Sector Most Likely to be Harmed by COVID-19. *New Jersey Policy Perspective and the Rutgers Center for Innovation in Worker Organization* [Los trabajadores indocumentados en el sector de servicios con mayor probabilidad de sufrir daños por COVID-19. Perspectiva de la política de Nueva Jersey y del Centro Rutgers para la innovación en la organización de los trabajadores]. <https://www.njpp.org/wp-content/uploads/2020/05/NJPP-Policy-Brief-Service-Sector-Industries-Most-Likely-to-be-Harmed-by-COVID-19.pdf>

Responsabilidades de cuidado y penalización por maternidad

Tener hijos es un factor determinante de la brecha salarial por género tanto para las latinas como para las no latinas. Este fenómeno se conoce frecuentemente como penalización salarial por maternidad. En los Estados Unidos (y en la mayoría de los demás países del mundo), las mujeres con hijos ganan menos que las mujeres sin hijos con las mismas calificaciones en los mismos trabajos. En Nueva Jersey, las madres latinas ganan un 65 % menos que los padres blancos no latinos, una de las mayores brechas del país.⁸ Estas penalizaciones por maternidad se producen por varias razones, a saber, las mujeres que ingresan en ocupaciones con salarios más bajos por tener más flexibilidad para adaptarse a la crianza de los hijos; una reducción en la permanencia en el trabajo de las mujeres debido a la salida de la fuerza laboral para que puedan cuidar a los niños; el retorno de las mujeres a trabajos de categoría inferior después de un tiempo fuera del mercado laboral y, en algunos casos, el trato discriminatorio por parte de los empleadores. Numerosos estudios estadísticos han documentado la penalización salarial por maternidad.⁹

Además, balancear una carrera y el cuidado de los niños requiere estructuras de apoyo y programación de trabajo flexibles. Las trabajadoras latinas a menudo carecen de acceso a trabajos que tienen horarios flexibles y no pueden pagar un cuidado infantil de calidad. La mitad de todas las madres latinas son el sostén clave de sus familias, lo que hace que el acceso a servicios de cuidado infantil económico y de calidad sea aún más importante.¹⁰

Nacionalidad

Nueva Jersey es uno de los estados más diversos del país y aproximadamente el 21 % de la población del estado es *latinx*, en comparación con el 18,5 % de la población de Estados Unidos.¹¹ Esta diversidad tiene implicaciones para la brecha salarial de las latinas en Nueva Jersey. Por ejemplo, en todo el país los sueldos de las mujeres hondureñas son un 44 % de lo que ganan los hombres blancos no latinos, mientras que las mujeres argentinas ganan el 83 % de lo que ganan los hombres blancos no latinos.¹² En 2021, el grupo más grande de inmigrantes latinos en Nueva Jersey provenía de República Dominicana, México y Colombia (8,8 %, 5,5 % y 4,1 % de los residentes nacidos en el extranjero, respectivamente).¹³ Las latinas dominicanas y mexicanas ganan el 50 % de los ingresos de un hombre blanco no latino, que es menos que el promedio nacional del 55 %, mientras que las latinas colombianas ganan en promedio el 65 % del salario de

⁸National Women's Law Center, *Motherhood Wage Gap for Latina Mothers — May 2021*. [Brecha salarial por maternidad para madres latinas - mayo de 2021]. <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2021/04/Motherhood-Wage-Gap-Latina-Table-2021.pdf>

⁹Para una revisión completa, consulte Blau, Francine D. y Lawrence M. Kahn. "The gender wage gap: Extent, trends, and explanations." [La brecha salarial de género: alcance, tendencias y razones] *Journal of economic literature* 55, no. 3 (2017): 789-865. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21913/w21913.pdf

¹⁰"Beyond Wages: Effects of the Latina Wage Gap." [Más allá de los salarios: efectos de la brecha salarial de las latinas.]

¹¹"Nueva Jersey" *Data USA*. <https://datausa.io/profile/geo/new-jersey#demographics>

¹²Tucker, Jasmine. *57 Cents on the Dollar Isn't Enough for Latinas*. [57 centavos de dólar no es suficiente para las latinas]. *Hoja informativa*, National Women's Law Center, octubre de 2021, <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2020/10/2021-Equal-Pay-for-Latinas-v1.pdf>.

¹³Caldwell, Nicole. *Las mayores fuentes de inmigrantes a Nueva Jersey*. *Stacker*, 19 de septiembre de 2021, <https://stacker.com/stories/7584/biggest-sources-immigrated-new-jersey>.

un hombre blanco no latino, que es superior tanto al promedio nacional como al de Nueva Jersey.¹⁴ La representación relativamente amplia de inmigrantes dominicanos y mexicanos en Nueva Jersey y sus brechas salariales relativamente altas ayuda a explicar por qué Nueva Jersey ocupa el puesto 49 entre todos los estados en términos de brecha salarial latina.

Impacto de Covid-19 en la comunidad *latinx*

La pandemia de Covid-19 tuvo un enorme impacto negativo en el empleo en los Estados Unidos y la evidencia disponible indica que las mujeres en trabajos de bajos salarios fueron las más afectadas por el cierre de empresas en 2020.¹⁵ Sin embargo, no todas las mujeres resultaron igualmente perjudicadas por lo que algunos llaman una "she cession"(recesión que afecta desproporcionadamente a las mujeres). Las latinas supusieron el 23 % de la pérdida de empleos durante el punto álgido de la pandemia, sustancialmente por encima de su proporción de población, y la mayoría de estas pérdidas se produjeron en los sectores de la hostelería y la restauración, así como en el entretenimiento y el ocio.¹⁶ Las latinas experimentaron la tasa de desempleo más alta de todos los grupos demográficos durante la pandemia.¹⁷

Las pérdidas de empleo en Nueva Jersey reflejaron las de todo el país. La figura 2 muestra los ocho sectores que experimentaron el mayor número de solicitantes de seguro de desempleo en 2020. Encabezan la lista la industria de servicios alimentarios, el apoyo administrativo y de oficina, y las ventas. En Nueva Jersey hay un número desproporcionado de personas *latinx* y mujeres empleadas en todos estos sectores (ver figura 3).

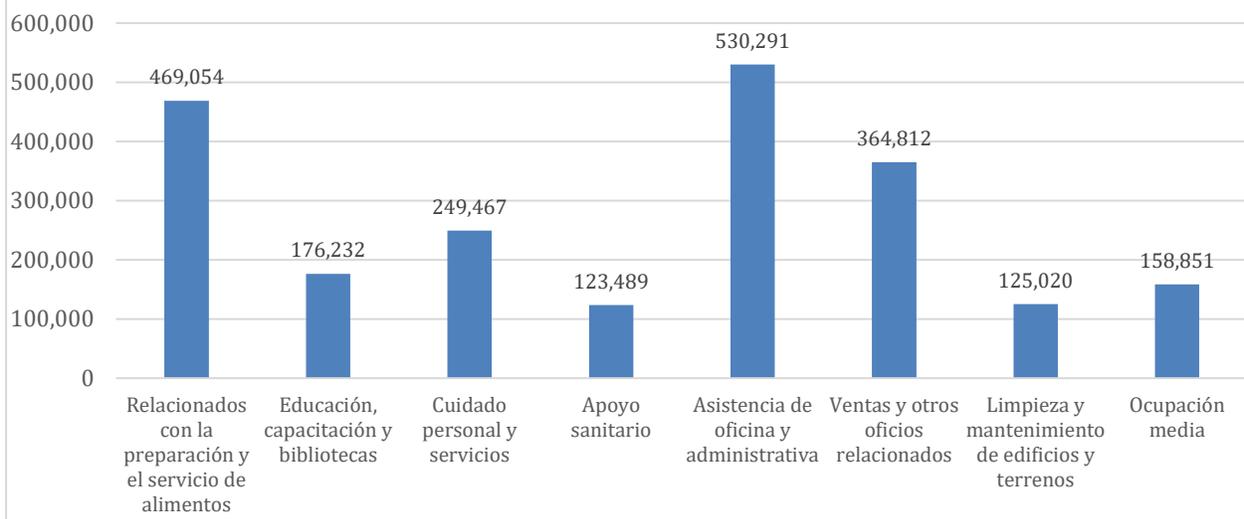
¹⁴Tucker"57 centavos de dólar no es suficiente para las latinas".

¹⁵https://iwpr.org/wp-content/uploads/2021/09/Gender-Wage-Gap-in-2020-Fact-Sheet_FINAL.pdf

¹⁶Zamarripa, Ryan y Lorena Roque. "Latinos Face Disproportionate Health and Economic Impacts from Covid-19." [Los latinos enfrentan impactos económicos y de salud desproporcionados debido a Covid-19]. *Center for American Progress*, 5 de marzo de 2021, <https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2021/03/05/496733/latinos-face-disproportionate-health-economic-impacts-covid-19/> .

¹⁷Zamarripa y Roque. "Latinos Face Disproportionate Health and Economic Impacts from Covid-19." [Los latinos enfrentan impactos económicos y de salud desproporcionados debido a Covid-19".]

Figura 2. Total de reclamaciones de seguro de desempleo en Nueva Jersey, 2020



Fuente: Análisis del CWW de los datos de reclamos de desempleo de 2020 para Nueva Jersey, basado en el informe 203 del Departamento de Trabajo, Administración de Empleo y Capacitación (ETA, por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos, "Characteristics of the Insured Unemployed," [Características de los desempleados asegurados], disponible en <https://oui.doleta.gov/unemploy/chariu.asp>.

Nota: La ocupación promedio indica el número promedio de reclamaciones de seguro de desempleo en 24 ocupaciones clasificadas por el informe ETA.

Figura 3. Tasas de empleo de personas y mujeres hispanas en 2020



Fuente: Análisis del CWW de los datos de empleo de 2020 en la Encuesta sobre la Población Actual del 2021 (CPS, por sus siglas en inglés) basado en la tabla 11, Personas empleadas por ocupación detallada, sexo, raza y etnia, Datos de hogares, Promedios anuales, Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos.

Nota: Números en miles.

Los despidos de Covid-19 que afectaron de manera desproporcionada a las personas *latinx* aumentaron las desigualdades existentes dentro de Nueva Jersey, ya que el promedio de hogares de personas blancas tenía un patrimonio neto 50 veces mayor que el patrimonio neto promedio de un hogar latino antes de la pandemia.¹⁸ Asimismo, tenían el doble de probabilidades de estar atrasados en el alquiler comparado con los residentes blancos de Nueva Jersey.¹⁹ Por otro lado, la inestabilidad de la vivienda puso a los residentes latinos en mayor riesgo de contraer Covid-19 si necesitaban permanecer en refugios atestados u otras viviendas temporales y provisionales.

La comunidad *latinx* también ha experimentado impactos desproporcionados en la salud. Los hogares latinos tenían tres veces más probabilidades de pasar hambre que los hogares de personas blancas durante la pandemia.²⁰ A pesar de que a escala nacional las personas *latinx* representan el 18,5 % de los Estados Unidos, supusieron el 27,5 % de las muertes por Covid-19.²¹ En Nueva Jersey, la comunidad *latinx* representa el 20,6 % del estado y el 22,6 % de las muertes por Covid-19.²² Además, los jóvenes *latinx* en Nueva Jersey tenían más probabilidades de morir de Covid-19 que sus contrapartes blancos, y tenían entre dos y tres veces más probabilidades que los residentes blancos y asiáticos de Nueva Jersey de contraer el virus.²³ Los residentes *latinx* también tienen tres veces más probabilidades que los residentes blancos de carecer de seguro médico, lo que significa que tienen más probabilidades de tener afecciones subyacentes no tratadas y de renunciar al tratamiento.²⁴

Soluciones políticas

Necesitamos tener más de una estrategia para abordar la brecha salarial de las latinas, no solo porque es vital para fortalecer las oportunidades económicas y la autosuficiencia de las mujeres, sino también porque incidirá en una economía más fuerte y en comunidades más fuertes y saludables. Las estrategias políticas más efectivas para lograr este objetivo giran en torno a revalorizar y apoyar el trabajo de cuidados y a los cuidadores, promover el empleo en ocupaciones mejor remuneradas, prevenir el acoso sexual y promover las regulaciones salariales.

¹⁸Kiefer, Eric. "Coronavirus Is Exposing Racial Gaps in NJ, Newark Advocates Say." [El coronavirus está exponiendo las brechas raciales en Nueva Jersey, dicen los defensores de Newark] *Newark, Nueva Jersey*, Patch, 9 de abril de 2020, <https://patch.com/new-jersey/newarknj/coronavirus-exposing-racial-gaps-new-jersey-advocates-say>.

¹⁹Kiefer. "Coronavirus Is Exposing Racial Gaps in NJ, Newark Advocates Say".

²⁰Kiefer. "Coronavirus Is Exposing Racial Gaps in NJ, Newark Advocates Say".

²¹Despres, Cliff. "Update: Coronavirus Case Rates and Death Rates for Latinos in the United States" [Actualización: Tasas de casos de coronavirus y tasas de mortalidad para latinos en los Estados Unidos]. *Salud América!* 30 de septiembre de 2021, <https://salud-america.org/coronavirus-case-rates-and-death-rates-for-latinos-in-the-united-states/>.

²²Despres, "Update: Coronavirus Case Rates and Death Rates for Latinos in the United States".

²³Holom-Trundy, Breña. "Unprecedented and Unequal: Racial Inequities in the COVID-19 Pandemic" [Desigualdad y sin precedentes: desigualdades raciales en la pandemia COVID-19. Perspectiva de la política de Nueva Jersey], 14 de diciembre de 2020, <https://www.njpp.org/publications/report/unprecedented-and-unequal-racial-inequities-in-the-covid-19-pandemic/>.

²⁴Holom-Trundy, "Unprecedented and Unequal".

Apoyo al trabajo de cuidados

Una forma esencial de cerrar la brecha salarial de las latinas es fortalecer la infraestructura de cuidado, especialmente a través de la provisión de servicios económicos de cuidado de niños y ancianos y un cambio en el estatus de los cuidadores. Dada la elevada representación de latinas entre los proveedores de cuidados retribuidos, es crucial mejorar sus condiciones laborales, aumentar su salario e incluir más beneficios en sus términos de empleo. Los déficits en la infraestructura de atención son un determinante clave de la brecha salarial de género, y este problema ha cobrado una atención cada vez mayor durante la pandemia de Covid-19 a medida que la necesidad de proporcionar atención infantil y educación en el hogar aumentó drásticamente cuando las escuelas cerraron. Las políticas de confinamiento y la propagación del virus contribuyeron a una mayor carga de trabajo no remunerado tanto para mujeres como para hombres, pero el aumento del trabajo de cuidados y las responsabilidades domésticas han recaído desproporcionadamente sobre los hombros de las mujeres.²⁵

Las prioridades para fortalecer la infraestructura de atención para responder a la pandemia y, a largo plazo, para reducir la brecha salarial, incluyen proporcionar licencias familiares remuneradas y licencias por enfermedad remuneradas; ofrecer cuidado infantil gratuito universal y cuidado de ancianos a largo plazo; aumentar la equidad salarial y la creación de empleo en enfermería, así como mejorar las condiciones de trabajo y la remuneración de los proveedores de cuidados pagados. Durante la pandemia de Covid-19, los cuidadores remunerados a menudo se consideraban trabajadores esenciales empleados en trabajos de bajos ingresos con protección social insuficiente y condiciones de empleo precarias que ya eran insuficientes antes de que comenzara la pandemia.

Invertir en la infraestructura del cuidado puede aumentar el empleo y reducir la carga del trabajo no remunerado de las mujeres. Esta lección ha adquirido una relevancia aún mayor durante la pandemia de Covid-19, donde la evidencia emergente muestra que los países que priorizaron el gasto social antes de la crisis obtuvieron mejores resultados en términos de limitar el número de casos y muertes.²⁶

Nueva Jersey es uno de los pocos estados con licencia familiar pagada, que se amplió recientemente. Aproximadamente el 85 % de las latinas apoyan firmemente la legislación sobre licencia por enfermedad remunerada y licencia familiar y médica remunerada.²⁷ El estado también está considerando una legislación de horarios justos, la Ley de “Schedules that Work” [Horarios que funcionan] de Nueva Jersey, que daría a todos los empleados el derecho a presentar solicitudes de ajustes de horarios sin represalias del empleador y les daría voz a los trabajadores en relación a sus horarios de trabajo. Se requeriría que los empleadores consideren las solicitudes de ajuste de horarios de todos los empleados además de dar una respuesta.

²⁵Naila Kabeer, Shahra Razavi y Yana Rodgers, “Feminist Economic Perspectives on the COVID-19 Pandemic” [Perspectivas económicas feministas sobre la pandemia de COVID-19], *Feminists Economics* 27, no. 1-2 (2021): 1-28.

²⁶Kabeer et al., “Feminist Economic Perspectives.”

²⁷“Beyond Wages: Effects of the Latina Wage Gap.” *National Partnership for Women and Families*, Unidos US [Más allá de los salarios: efectos de la brecha salarial de las latinas. *Asociación Nacional para Mujeres y Familias*, Unidos US], marzo de 2021, <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/fair-pay/latinas-wage-gap.pdf>

Se necesitan más avances para ampliar el acceso a servicios económicos de cuidado de niños y ancianos de alta calidad. Esto es especialmente cierto para los trabajadores indocumentados, que actualmente no son elegibles para recibir subsidios para el cuidado de niños.

Estrategias para promover el empleo en ocupaciones mejor remuneradas

Debido a que el acceso a la educación y la capacitación son importantes para el éxito de las trabajadoras latinas en el mercado laboral, las estrategias institucionales para reducir los prejuicios y la discriminación en la programación académica son una estrategia clave para fomentar el progreso. La mayoría de estas estrategias incluyen programas de capacitación continua y desarrollo profesional para educadores, que son más efectivos si comienzan en el nivel postsecundario en los programas de preparación de maestros.²⁸ Este enfoque puede ayudar a mejorar el acceso a cursos avanzados tales como honores, nivel avanzado y cursos de STEM de nivel superior, donde los estudiantes de color y *latinx* han estado tradicionalmente representados de manera insuficiente, contribuyendo así a la segregación ocupacional. Este acceso también se extiende a los aprendizajes y las vías de educación profesional y técnica, las cuales ofrecen oportunidades reales para aumentar los ingresos.

Otra estrategia eficaz es que las agencias de educación locales realicen más investigaciones con datos longitudinales desglosados, lo cual es esencial para ayudar a comprender las tendencias y disparidades a largo plazo por raza, etnia, género y otros factores socioeconómicos. La identificación de estos patrones juega un papel importante para ayudar a los administradores y educadores a abordar las causas fundamentales de las desigualdades en el ámbito local.

Prevención del acoso sexual

No existe una solución rápida para prevenir el acoso sexual y por motivos de género. Se necesitará cambiar nuestra cultura en el lugar de trabajo y demás ámbitos, y adaptar estructuras jurídicas que sean más inclusivas para todos los trabajadores. Al mismo tiempo, sabemos que depender únicamente de los sistemas jurídicos no será suficiente para reducir la prevalencia del acoso sexual.²⁹ También será necesario desarrollar una mejor comprensión de las estrategias de prevención que funcionan mejor para proteger a los trabajadores de sufrir acoso sexual. Será necesario implementar de manera significativa programas de intervención de testigos que consideren a cualquiera como un posible aliado para prevenir y combatir el acoso sexual, además de brindarles las herramientas y habilidades para abordar el acoso.

²⁸Washington Center for Equitable Growth, “The intersectional wage gaps faced by Latina women in the United States” [Las brechas salariales interseccionales que enfrentan las mujeres latinas en los Estados Unidos], noviembre de 2018, por Kate Bahn y Will McGrew; y “Advancing Racial Equity in Career and Technical Education Enrollment” [Avances en la equidad racial en el empleo y en las inscripciones en estudios técnicos], agosto de 2019, por Will Smith, <https://www.americanprogress.org/issues/education-k-12/news/2019/08/28/473876/advancing-racial-equity-career-technical-education-enrollment/>

²⁹National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; Policy and Global Affairs; Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine; Committee on the Impacts of Sexual Harassment in Academia; Benya FF, Widnall SE, Johnson PA, editors. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. Washington (DC): National Academies Press (Estados Unidos); 12 de junio de 2018. 5, Legal and Policy Mechanisms for Addressing Sexual Harassment [Mecanismos legales y políticos para abordar el acoso sexual]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK519453/>

Normas de negociación colectiva y salarios

Los sindicatos suponen una enorme diferencia para las trabajadoras latinas. También se ha descubierto que los convenios colectivos reducen las brechas salariales, y las latinas ganan un 44 % más en un sindicato que fuera de él.³⁰ En Estados Unidos, el movimiento sindical ha ido incorporando una diversidad más amplia de trabajadores y más mujeres de color han asumido posiciones de liderazgo.³¹ Este cambio es un buen augurio, ya que los miembros y líderes sindicales latinos están presionando para que se produzcan cambios estructurales dentro del movimiento laboral que amplifiquen la voz de las trabajadoras latinas y promuevan mejoras reales en sus términos de empleo.

Una de los instrumentos políticos más importantes para elevar los ingresos de los trabajadores de bajos ingresos es el salario mínimo. Debido a que la distribución de los ingresos de las mujeres se sitúa a la izquierda de la distribución de los ingresos de los hombres en los Estados Unidos, al aumentar el salario mínimo, esto debería ayudar a cerrar la brecha general de ingresos entre hombres y mujeres, así como la brecha salarial de las latinas. Los críticos argumentan que las pérdidas de empleo por los aumentos de los costos de producción inducidos por el salario mínimo son sustanciales. Los defensores, sin embargo, argumentan que las pérdidas de empleo son pequeñas y que cualquier reasignación de recursos que se produzca dará como resultado un aumento del bienestar a través de la reducción de la pobreza y una mejora de la productividad.³² Debido a que los trabajadores con salarios bajos experimentan los aumentos salariales más fuertes debido a los aumentos en el salario mínimo, esta legislación puede ser una herramienta poderosa para reducir la brecha salarial de las latinas.

Dado que una cantidad desproporcionada de trabajadoras latinas tienen trabajos con un salario mínimo y bajo, aumentar el salario mínimo afectaría aproximadamente a 1 de cada 3 trabajadoras latinas.³³ El salario mínimo federal es de \$ 7.25 por hora, lo cual no se considera un salario digno en la mayor parte del país. El gobierno del estado de Nueva Jersey quiso reflejar en parte el movimiento Fight for \$15 [Pelea por \$15] y elevó el salario mínimo a \$15 por hora, una medida que se implementará gradualmente hasta 2024. En octubre de 2021, el salario mínimo del estado era de \$12 por hora, uno de los más altos del país.³⁴

³⁰Asare, Janice Gassam. "How to Close the Wage Gap for Latina Employees" [Cómo cerrar la brecha salarial para las empleadas latinas.] *Forbes*, Revista Forbes, 5 de noviembre de 2018, <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2018/11/04/how-to-close-the-wage-gap-for-latina-employees/?sh=3e412cc66a41>.

³¹Dickerson, Niki T. "“We are a force to be reckoned with”: Black and Latina women’s leadership in the contemporary US labor movement” [“Somos una fuerza a tener en cuenta”: el liderazgo de las mujeres de color y latinas en el movimiento sindical estadounidense contemporáneo]. *WorkingUSA* 9, no. 3 (2006): 293-313.

³²Estos argumentos se evalúan en Neumark, David, JM Ian Salas y William Wascher. "Revisiting the minimum wage—Employment debate: Throwing out the baby with the bathwater?." [Revisando el salario mínimo. Debate sobre el empleo: ¿Estamos actuando con exceso de celo?] *ILR Review* 67, no. 3_suppl (2014): 608-648.

³³Gould, Elise. "Las trabajadoras latinas tienen que trabajar casi 11 meses en 2019 para recibir el mismo salario que los hombres blancos no latinos en 2018". *Working Economics Blog*, Economic Policy Institute, 19 de noviembre de 2019, <https://www.epi.org/blog/latina-pay-gap-2019/>).

³⁴Altus, Ashley. "The 10 States with the Highest Minimum Wages in 2021." [Los 10 estados con los salarios mínimos más altos en 2021.] Editado por Tamara Altman, *Budgeting .OppU*, 8 de julio de 2021, <https://www.opploans.com/oppu/articles/states-with-highest-minimum-wages/>.