



WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

HOJA DE DATOS

Situación económica de las mujeres de color: una instantánea

Los hechos no pueden describir completamente los desafíos que enfrentan las mujeres que trabajan. Sin embargo, los hechos son importantes para tener un panorama de la vida de las mujeres que trabajan y para dar a conocer las políticas y acciones necesarias. Estas hojas de datos, acerca de las mujeres de raza negra o africana americana, hispana o latina y asiática que trabajan en los Estados Unidos, ofrecen un panorama de las siguientes áreas:

- la contribución de la mujer a los ingresos familiares;
- el desempleo y los efectos de la recesión;
- las familias que viven en la pobreza;
- el nivel educativo y la probabilidad de desempleo;
- el impacto del nivel educativo sobre el salario de la mujer;
- distribución ocupacional e impacto sobre el salario;
- la brecha salarial entre hombres y mujeres;
- el costo real de la brecha salarial; y
- el impacto de la brecha salarial por razón de género sobre los ingresos jubilatorios de las mujeres de edad.

El escenario demográfico de los Estados Unidos ha cambiado considerablemente en las últimas décadas. La mezcla racial y étnica del país ha sufrido cambios impulsados por los altos niveles de inmigración de hispanos o latinos y asiáticos. Más de la mitad del crecimiento de la población total de los Estados Unidos entre 2000 y 2010 se atribuye al aumento de la población hispana o latina.¹



EL CAMBIO DE ROL DE LA MUJER HA MODIFICADO EL PANORAMA DE LA FUERZA LABORAL ESTADOUNIDENSE

El 58 por ciento de las mujeres en los Estados Unidos a partir de los 16 años de edad forman parte de la fuerza laboral (trabajan o buscan empleo).² Esto incluye el 57 por ciento de mujeres de raza blanca, 60 por ciento de mujeres de raza negra o africana americana, 57 por ciento de mujeres hispanas o latinas, y 57 por ciento de mujeres asiáticas.³

Las 67 millones de mujeres que trabajan en nuestro país⁴ ocupan casi la mitad de los empleos actuales.⁵ De estas 67 millones de mujeres, aproximadamente 52.8 millones son de raza blanca, 8.6 millones de raza negra o africana americana y 3.6 millones son asiáticas.⁶ Las mujeres de origen étnico hispano o latino (que pueden ser de cualquier raza) conforman 9.2 millones de las 67 millones de mujeres que trabajan.⁷

Las hojas de datos resaltan las diferentes situaciones de las principales poblaciones de mujeres de color en la fuerza laboral de los EE.UU. Reúne ciertos datos del gobierno federal y recursos estadísticos para presentar un panorama de la situación económica de las mujeres de raza negra o africana americana, asiática, e hispana o latina dentro de la fuerza laboral. No hay suficientes datos acerca de la fuerza laboral femenina para las poblaciones relativamente menores, es decir, mujeres indoamericanas, nativas de Alaska, nativas de Hawái y otras mujeres de las islas del Pacífico, por lo que esos datos no están incluidos.



LA CONTRIBUCIÓN DE LA MUJER A LOS INGRESOS FAMILIARES

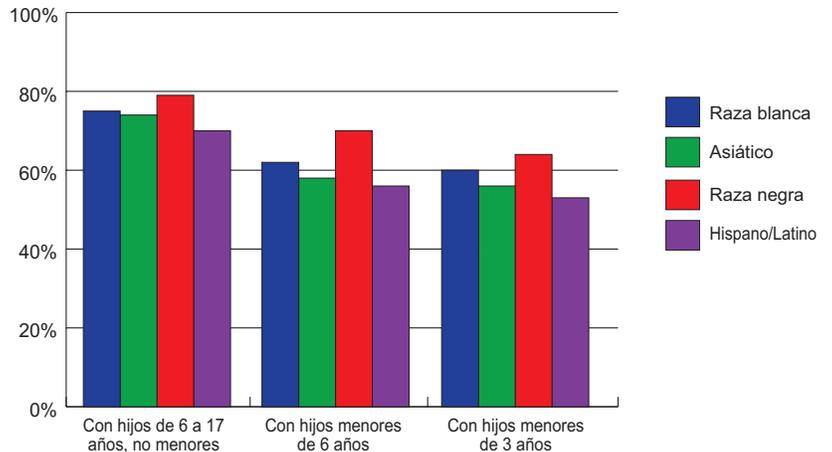
Los ingresos de las mujeres representan una porción importante y creciente de los ingresos domésticos. En 2010, las mujeres trabajadoras casadas aportaron el 38 por ciento a los ingresos totales de la familia, en comparación con el 27 por ciento en 1970.⁸

Como resultado de los difíciles momentos económicos, debido a la gran recesión entre diciembre de 2007 y junio 2009,⁹ cada vez más mujeres se han convertido en el sostén de la familia.¹⁰

En 2011, los ingresos de casi la mitad (45 por ciento) de las familias de raza negra o africana americana y el 25 por ciento de las familias hispanas o latinas eran aportados por jefes de hogar mujer. Doce por ciento de las familias asiáticas y el 16 por ciento de las familias de raza blanca eran mantenidas por mujeres.¹¹

Entre las madres con hijos menores de 18 años, las mujeres de raza negra o africana americana tienen mayor probabilidad de estar dentro de la fuerza laboral que las mujeres de raza blanca, asiática o hispana. En 2011, un 79 por ciento de las madres de raza negra o africana americana con niños de seis a 17 años de edad formó parte de la fuerza laboral, al igual que el 71 por ciento de las madres de raza negra o africana americana con hijos menores de seis años de edad y el 68 por ciento de las madres de raza negra o africana americana con niños menores de tres años de edad.¹²

Porcentaje de participación en la fuerza laboral de madres por presencia y edad del hijo menor, raza y grupo étnico hispano o latino



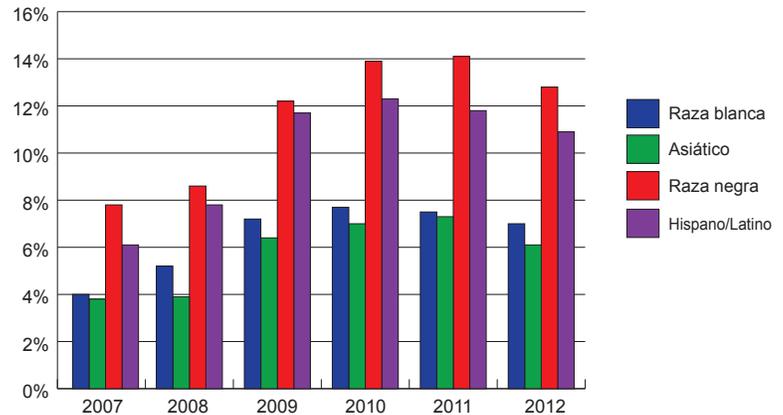
Fuente: Oficina de Estadística Laboral de EE. UU.



TASA DE DESEMPLEO FEMENINO Y EFECTOS DE LA RECESIÓN

Durante la Gran Recesión de diciembre de 2007 hasta junio de 2009, la tasa de desempleo femenino no aumentó tan rápidamente como la tasa de desempleo masculino. Las mujeres tenían mayor probabilidad de ser empleadas en los sectores de educación, salud, y gubernamentales, en los que se seguía generando empleos durante la recesión, mientras que los hombres tenían mayor probabilidad de ser empleados en sectores como la construcción y la manufactura que estaban perdiendo gran cantidad de puestos de trabajo. Sin embargo, durante la recuperación se emplearon más hombres que mujeres en sectores de crecimiento rápido, tales como la industria y los servicios profesionales y empresariales, en tanto se emplearon más mujeres en el gobierno, que ha perdido más de 700,000 puestos de trabajo entre junio de 2009 y diciembre de 2012.¹³ Como resultado de ello, la tasa de desempleo femenino alcanzó su punto máximo durante la recuperación.

Desempleo de mujeres a partir de los 16 años por raza y grupo étnico hispano o latino



Fuente: Oficina de Estadística Laboral de EE. UU.

La Gran Recesión nuevamente sacó a la luz las disparidades a largo plazo de en la situación laboral entre los grupos raciales y étnicos,¹⁴ las que continuaron hasta entrada la recuperación. Cada año entre 2007 y 2012, las mujeres de raza negra o africana americana tuvieron la mayor tasa de desempleo (alcanzando un máximo de 14.1 por ciento en 2011 luego cayendo a 12.8 por ciento en 2012) en comparación con las mujeres hispanas o latinas, asiáticas y de raza blanca. Las mujeres hispanas o latinas ocupaban el segundo puesto con mayor tasa de desempleo, alcanzando un máximo de 12.3 por ciento en 2010 y cayendo a 10.9 por ciento en 2012. Las mujeres asiáticas tenían la menor tasa de desempleo anual con un máximo de 7.3 por ciento en 2011 luego cayendo a 6.1 por ciento en 2012, mientras que en el caso de las mujeres de raza blanca, el desempleo alcanzó un máximo de 7.7 por ciento en 2010 y cayó a 7.0 por ciento en 2012.¹⁵

Las mujeres asiáticas y de raza negra o africana americana desempleadas tuvieron períodos de desempleo más extensos que el resto de las mujeres trabajadoras. En 2012, la duración mediana de desempleo para las mujeres de raza negra o africana americana fue de 24 semanas y de 23 semanas para las mujeres asiáticas, en comparación con 18 semanas para las mujeres hispanas o latinas y 17 semanas para las de raza blanca.¹⁶



FAMILIAS QUE VIVEN EN LA POBREZA

Para determinar quién vive en la pobreza, la Oficina de Censos de los Estados Unidos utiliza un conjunto de umbrales de ingresos que varían en función del tamaño y la composición familiar. Si el ingreso familiar total es inferior al umbral familiar, entonces se considera que esa familia vive en la pobreza.¹⁷ Por ejemplo, en 2011 el umbral de pobreza para una madre soltera con dos hijos menores de 18 años de edad era de \$18,123 y para una madre soltera con tres hijos, de \$22,891.¹⁸

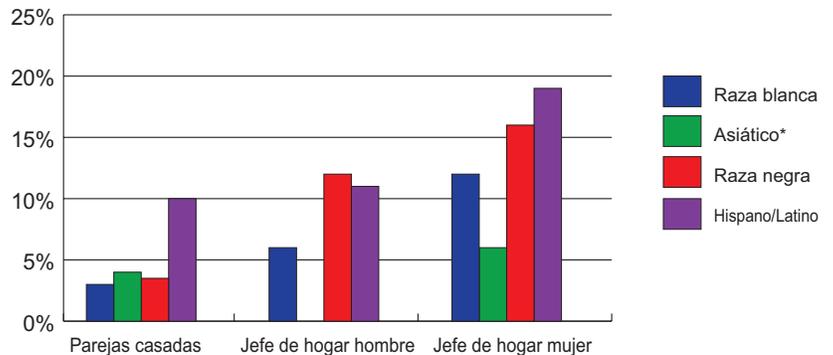
Históricamente, las mujeres han tenido mayor probabilidad de ser pobres que los hombres. Las tasas de pobreza para jefes de familia mujer solteraⁱ con hijos son especialmente elevadas, y desde hace cuatro décadas que son dos o tres

veces más altas que las tasas de pobreza para hombres y mujeres en general.¹⁹ Las familias que viven en la pobreza tienen dificultad para cubrir los gastos básicos, como el alquiler, la comida y la ropa, y se encuentran en mayor riesgo de indigencia que las familias por encima del umbral de pobreza.

En el año 2011, el 31 por ciento de las familias con jefe de familia mujer, sin esposo, vivió en la pobreza, en comparación con el seis por ciento de las familias de parejas casadas y el 16 por ciento de las familias con un jefe de familia hombre, sin esposa.²⁰

Aun cuando un jefe de familia trabaja a tiempo completo todo el año, las familias pueden estar viviendo en la pobreza. Esto es especialmente cierto en el caso de las familias con un jefe de familia mujer, sin esposo. En 2011, si bien trabajaron a tiempo completo todo el año, vivieron en la pobreza el 20 por ciento de las familias con una jefe de familia mujer de raza hispana, el 16 por ciento de las familias con una jefe de familia mujer de raza negra o africana americana, el seis por ciento de las familias con una jefe de familia mujer de raza asiática y el 12 por ciento de las familias con una jefe de familia mujer de raza blanca. El porcentaje de familias que viven en la pobreza aumenta si el jefe de familia es mujer que trabaja a tiempo completo todo el año es la única trabajadora del hogar. Por ejemplo, el porcentaje de las familias que viven en la pobreza con una mujer hispana o latina como jefe de familia, sin marido presente, aumentó a 23 por ciento.²¹

Familias que viven en la pobreza con hijos menores de 18 años y una jefe de hogar mujer que trabaja a tiempo completo todo el año en 2011



Fuente: Oficina de Estadística Laboral de EE. UU.

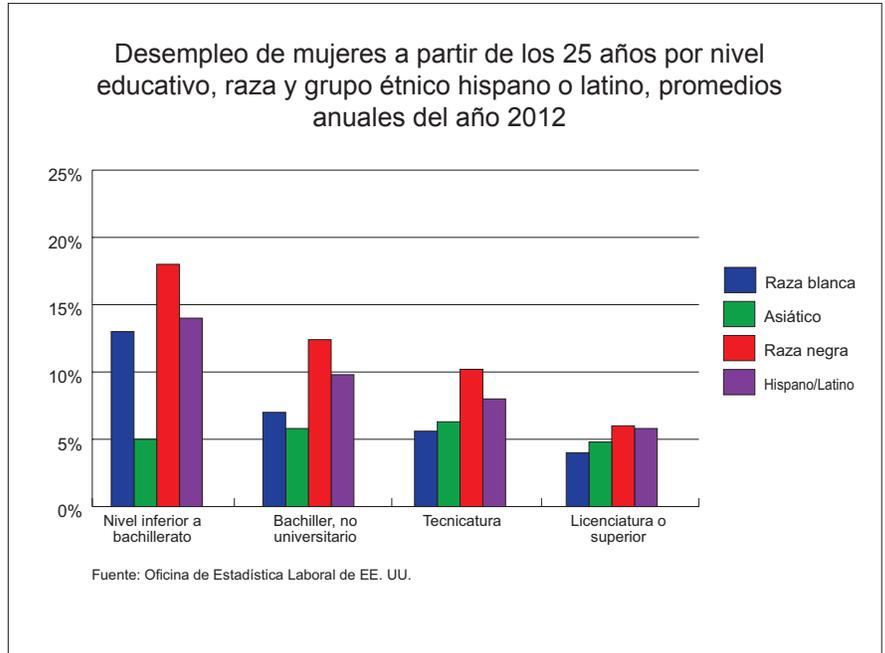
*Datos no disponibles para mujeres asiáticas entre 1980 y 1990, y datos para 2000-2002 no son comparables con los datos para el 2003 y años posteriores.

ⁱ De acuerdo con la Oficina del Censo, jefe de hogar es la persona (o una de las personas) titular de la propiedad o del alquiler, y en caso de no existir tal persona, cualquier miembro adulto. Si la casa es copropiedad o alquilado conjuntamente por el marido y la mujer, el jefe de hogar puede ser el esposo o la esposa. Hay un jefe de familia por cada hogar.



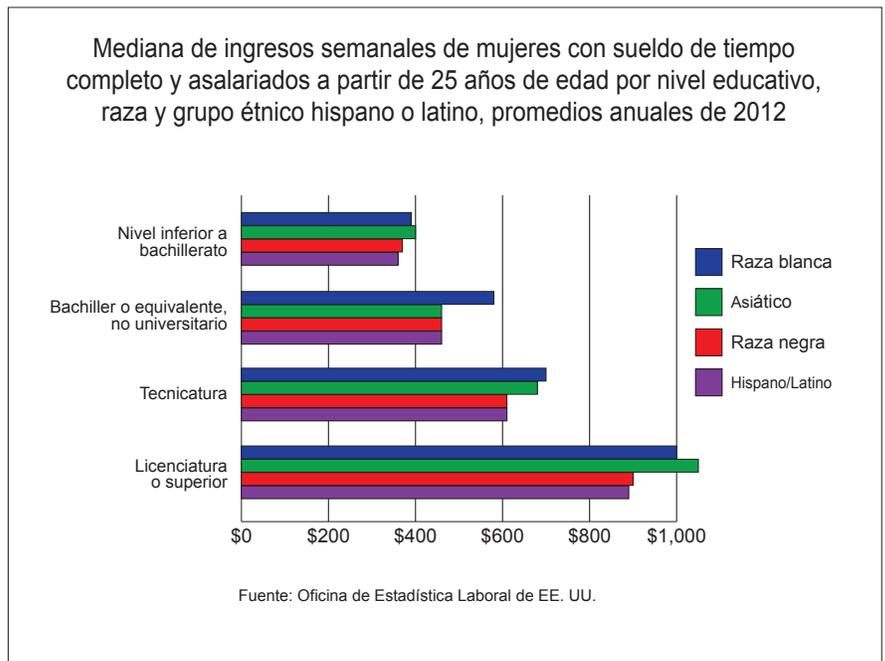
IMPACTO DEL NIVEL EDUCATIVO SOBRE EL DESEMPEÑO Y EL IMPACTO DEL NIVEL EDUCATIVO Y LA DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL SOBRE EL SALARIO

En el caso de mujeres de 25 años de edad o mayores en la fuerza laboral, el 94 por ciento de raza blanca y el 93 por ciento de raza negra o africana americana y asiática han logrado por lo menos un diploma del bachillerato, mientras que el 76 por ciento de las mujeres hispanas o latinas alcanzaron este nivel educativo. Las mujeres asiáticas mostraron mayor probabilidad de completar estudios universitarios. Cincuenta y seis por ciento de las mujeres asiáticas obtuvieron una licenciatura o diploma superior, en comparación con un 38 por ciento de las mujeres de raza blanca, el 29 por ciento de las mujeres de raza negra o africana americana, y el 20 por ciento de las mujeres hispanas o latinas.²²



Los niveles superiores de educación generalmente se asocian con una mayor probabilidad de empleo y una menor probabilidad de desempleo. Por ejemplo, la tasa de desempleo en el caso de las mujeres de raza negra o africana americana decrece con cada nivel superior de educación logrado. La tasa de desempleo para mujeres de raza negra o africana americana a partir de los 25 años de edad, sin bachillerato, fue del 19.0 por ciento en 2012; con bachillerato o equivalente, un 12.7 por ciento; con una tecnicatura, 10.5 por ciento; y con una licenciatura o nivel superior, 6.0 por ciento. Sin embargo, las mujeres de raza negra o africana americana tuvieron la tasa más alta de desempleo en cada nivel en comparación con las mujeres de raza blanca, asiática e hispana o latina. Las mujeres hispanas o latinas tuvieron la segunda tasa de desempleo más alta en cada nivel.²³

La educación realmente redundante en ingresos. Los ingresos varían considerablemente según el nivel de educación. En general, las personas con mayor nivel educativo logran acceder a puestos de trabajo mejor remunerados, tales como los de administración, profesional y otros trabajos afines, que aquellas con menor nivel educativo. Comparando los ingresos logrados por sus contrapartes sin bachillerato, las mujeres asiáticas con bachillerato, las mujeres asiáticas con bachillerato o diploma superior tenían ingresos semanales aproximadamente 2.7 veces mayores y las mujeres de raza negra o africana americana e hispanas o latinas con bachillerato o diploma superior, 2.4 veces mayores, mien-



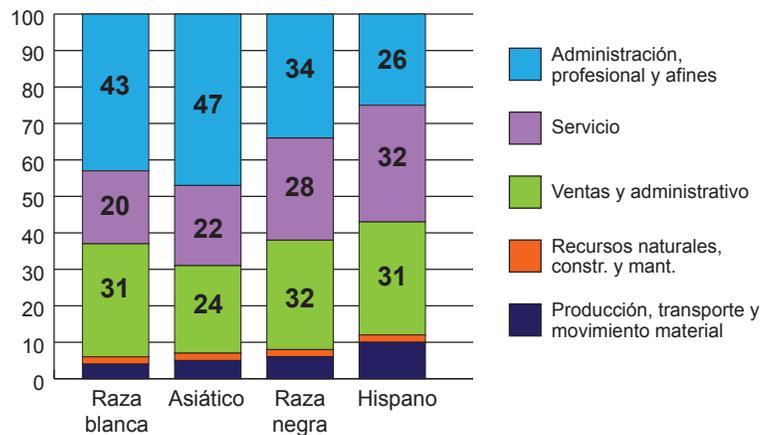


tras que las mujeres de raza blanca lograron ingresos 2.6 veces mayores por semana. Comparando los ingresos logrados por sus contrapartes con bachillerato que no fueron a la universidad, las mujeres asiáticas con una licenciatura o título superior tuvieron ingresos 2.1 veces mayores, las hispanas o latinas y de raza negra o africana americana cada una ganó 1.8 veces más y las mujeres de raza blanca ganaron 1.7 veces más por semana.²⁴

La continua segregación ocupacional contribuye en forma permanente a la brecha salarial para todas las mujeres, pero sobre todo para las mujeres de raza negra o africana americana e hispanas o latinas. En el año 2012:

- En tanto 47 por ciento de las mujeres asiáticas y 43 por ciento de las mujeres de raza blanca fueron empleadas en el grupo ocupacional de mayor salario en administración, profesional y trabajos afines, sólo el 34 por ciento de las mujeres de raza negra o africana americana y el 26 por ciento de las hispanas o latinas tuvieron tales empleos.²⁵ El ingreso semanal mediano de las mujeres que trabajan a tiempo completo en administración, profesionales y trabajos afines fue de \$951.²⁶
- La gran mayoría de las mujeres hispanas o latinas (63 por ciento) y de raza negra o africana americana (58 por ciento) trabajó en empleos de servicios, ventas y administrativos de menor remuneración, en comparación con el 51 por ciento de las mujeres de raza blanca y el 47 por ciento de asiáticas.²⁷ La mediana de ingresos semanales para mujeres con empleos administrativos y en ventas de tiempo completo, fue de \$610.²⁸
- Treinta y dos por ciento de las mujeres hispanas o latinas trabajaron en servicios, al igual que el 28 por ciento de las mujeres de raza negra o africana americana.²⁹ El salario semanal mediano para mujeres empleadas a tiempo completo en servicios fue de \$435 (la categoría ocupacional más baja en el gráfico que sigue).³⁰

Employed women by occupation, race, and Hispanic ethnicity, 2012 annual averages (percent distribution)



Fuente: Oficina de Estadística Laboral de EE. UU.



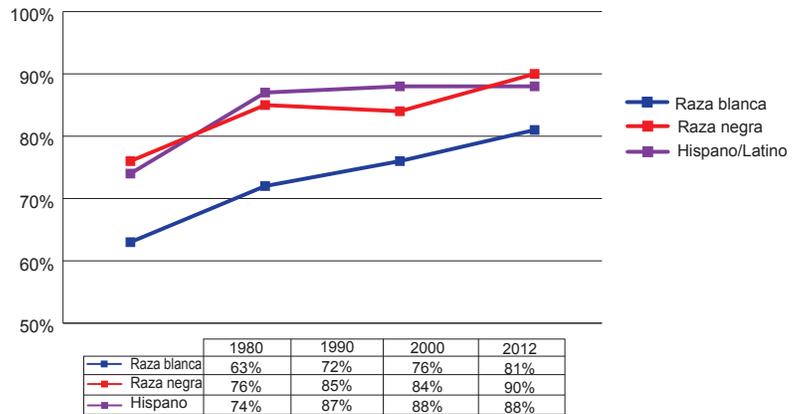
LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Cincuenta años después de la sanción de la Ley de Igualdad Salarial (Equal Pay Act) de 1963, y 49 años después de la sanción del Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Code) de 1964, la igualdad de salarios entre hombres y mujeres aún es esquiva. En 2012, la mediana de los ingresos semanales de todas las mujeres con empleo a tiempo completo fue el 81 por ciento de la mediana de los hombres.^{31 ii}

Al comparar los ingresos semanales promedio, todas las mujeres de raza negra o africana americana, asiática e hispana o latina ganan menos que los hombres del mismo grupo étnico; en 2012, las mujeres asiáticas ganaron un 73 por ciento de los ingresos de los hombres asiáticos; las mujeres de raza negra o africana americana, el 90 por ciento de los ingresos de los hombres de raza negra o africana americana; y las mujeres hispanas o latinas, el 88 por ciento de los ingresos de los hombres hispanos o latinos. Las mujeres de raza blanca ganaron el 81 por ciento de los ingresos de los hombres de raza blanca.^{32 iii iv}

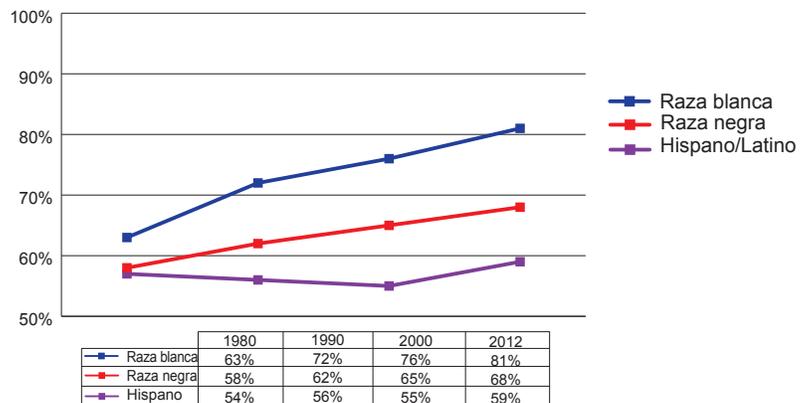
Los ingresos de las mujeres de color en relación al porcentaje de los hombres de raza negra o africana americana, y los ingresos de las mujeres hispanas o latinas en relación al porcentaje de los hombres hispanos, fueron relativamente altos (90 y 88 por ciento, respectivamente, el 2012), debido a los bajos ingresos semanales de los hombres de raza negra o africana americana e hispanos o latinos. Los ingresos semanales promedio de los hombres de raza negra o africana americana e hispanos que trabajan a tiempo completo fueron de 76 por ciento y 67 por ciento, respectivamente, a diferencia de los ingresos semanales de los hombres de raza blanca que trabajan a tiempo completo.³³

Porcentaje de los ingresos semanales medianos de la mujer respecto de los hombres de la misma raza o grupo étnico hispano/latino para salarios a tiempo completo y asalariados



Fuente: Oficina de Estadística Laboral de WEE. UU.
*Datos de mujeres asiáticas no disponibles para los años 1980 y 1990 y los datos para los años 2000 - 2002 no son comparables con los datos para el 2003 y años posterioresV.

Porcentaje de las mujeres de los ingresos semanales medianos de los hombres para un salario a tiempo completo y asalariados por raza de la mujer y grupo étnico hispano o latino



Fuente: Oficina de Estadística Laboral de EE. UU.
*Datos de mujeres asiáticas no disponibles para los años 1980 y 1990 y los datos para los años 2000 - 2002 no son comparables con los datos para el 2003 y años posteriores.

ii La Oficina del Censo de los Estados Unidos, que informa que las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que gana un hombre, mide la brecha salarial en función de los ingresos anuales promedio de los trabajadores de 15 años de edad o más que trabajan a tiempo completo y durante todo el año.

iii Algunos de los factores que contribuyen a la brecha salarial entre géneros son, entre otros, el número de horas trabajadas, la experiencia de trabajo, el tiempo alejado de la fuerza laboral, la negociación salarial, los tipos de ocupación, y la discriminación. El grado en que cada uno explica la brecha de género se ha analizado en varios estudios y ampliamente debatido fuera del ámbito de esta hoja de datos.

iv Debido a que en el primer gráfico las mujeres se comparan con hombres de la misma raza o grupo étnico, la brecha salarial refleja una brecha salarial por razón de género.



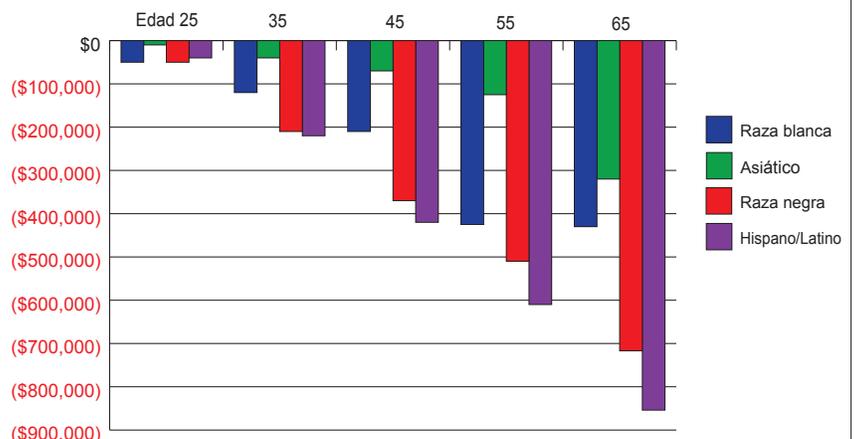
Los ingresos semanales promedio de las mujeres por raza y etnia han superado históricamente a los de los hombres de raza blanca. Los ingresos semanales promedio de las mujeres de raza blanca aumentó de 63 por ciento en 1980 al 81 por ciento el 2012; los de las mujeres de de raza blanca, del 58 por ciento en 1980 al 68 por ciento el 2012, y los de las mujeres hispanas o latinas, de 54 por ciento en 1980 al 59 por ciento el 2012.^{34 v}

Si bien la brecha salarial se ha reducido a lo largo del tiempo, las mujeres de raza negra o africana americana e hispana o latina continúan mostrando una gran disparidad en los ingresos semanales promedio respecto de los hombres de raza blanca. Las mujeres de raza negra o africana americana ganan 32 centavos menos por cada dólar que reciben los hombres de raza blanca y las mujeres hispanas o latinas reciben 41 centavos menos por cada dólar que se les paga a los hombres de raza blanca.

EL COSTO REAL DE LA BRECHA SALARIAL

El costo de la brecha salarial respecto de los hombres de raza blanca es de más de 12 centavos para la mujer asiática, 32 centavos para la mujer de raza negra o africana americana, o 41 centavos para la mujer hispana o latina. El costo real es mucho mayor. Desde el inicio hasta el final de su carrera, la mujer asiática promedio que trabaja a tiempo completo puede llegar a perder alrededor de \$315,000 y la mujer de raza blanca que trabaja a tiempo completo, \$440,000 como resultado de las diferencias salariales. Las mujeres de raza negra o africana americana e hispanas o latinas pueden perder mucho más: aproximadamente \$717,000 en el caso de las mujeres de raza negra o africana americana y \$854,000 las hispanas o latinas.^{vi}

Acumulado de ingresos perdidos por mujeres de raza blanca, asiática, negra e hispana a tiempo completo, 16 a 65 años de edad, en 2012 comparado con hombres de raza blanca que trabajan a tiempo completo



Fuente: Oficina de Estadística Laboral de EE. UU. Censo Poblacional Actual (análisis de la Oficina del Economista Principal del Departamento Laboral de Estados Unidos), 2013

Las implicancias de estas pérdidas en la carrera de una mujer son enormes. Significa menos dinero para gastar en comida para la familia, en educación y en el cuidado de los niños. Los ingresos perdidos se sienten en cada hogar que depende del sueldo de una mujer. Por este motivo, los salarios equitativos no solo atañen a la mujer. Es un asunto de familia. Y las familias estadounidenses no se pueden permitir tal diferencia salarial.

v En el segundo gráfico, las mujeres de color se comparan con los hombres de raza blanca, por lo que la brecha salarial refleja una brecha por raza y/o grupo étnico además de una brecha por género.

vi El gráfico que representa el acumulado de ingresos perdidos de las mujeres de raza blanca, negra o afroamericana, asiática e hispana/latina que trabajan a tiempo completo se basa en el salario medio en 2012, anualizado y sumado desde 16 a 65 años de edad. El análisis fue realizado por la Oficina del Economista Principal del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos con los datos del Oficina de Estadísticas Laborales /Censo Poblacional Actual.



IMPACTO DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO SOBRE LOS INGRESOS JUBILATORIOS DE LAS MUJERES DE EDAD

Cuando se jubila una mujer que ha padecido una brecha salarial por género a lo largo de su vida laboral, los ingresos menores percibidos significan que seguramente recibirá un importe menor de Seguro Social,³⁵ una pensión menor, si la tiene, y tendrá menos dinero en el banco o invertirá menos en activos financieros que si no existiera la brecha salarial. Con una mayor esperanza de vida que los hombres, las mujeres tienden a vivir más años como jubiladas y tienen una mayor probabilidad de agotar sus ahorros y activos.

Para el grupo etario de 65 años de edad y mayores, las mujeres de raza negra o africana americana tienen la tasa más alta de pobreza (21 por ciento), seguidas por las mujeres hispanas o latinas (20 por ciento), las mujeres asiáticas (13 por ciento) y las mujeres de raza blanca (9 por ciento). Las mujeres que viven solas tendrán mayor probabilidad de vivir en la pobreza. En el caso de las mujeres de 65 años de edad y mayores que viven solas, las mujeres hispanas o latinas tienen la tasa más alta de pobreza (39 por ciento), seguidas por las mujeres de raza negra o africana americana (32 por ciento), las mujeres asiáticas (28 por ciento), y las mujeres de raza blanca (16 por ciento).³⁶

Seguro Social comprende una parte significativa de los ingresos jubilatorios de las mujeres solteras de 65 años de edad y mayores. En 2011, el 48 por ciento de las mujeres solteras de edad avanzada que recibían los beneficios de Seguro Social dependían de Seguro Social para el 90 por ciento o más de sus ingresos.³⁷

Las mujeres de edad avanzada tienen menor probabilidad que los hombres de edad avanzada de tener un ingreso familiar importante a partir de otras pensiones además de la Seguro Social. En 2010, sólo el 23 por ciento de las mujeres de 65 años de edad o más no casadas recibían sus propias pensiones privadas en comparación con el 27 por ciento de los hombres solteros.³⁸

