

El Estatus de las Mujeres en CN: Empleo y Ganancias



10.49 Million

El total de la Población de Carolina del Norte



51%

Mujeres

39.7

Edad media de las mujeres en Carolina del Norte

Si las tendencias actuales continúan, las mujeres trabajadoras de CN no verán igualdad en su paga si no hasta el **2060**.

Retos:

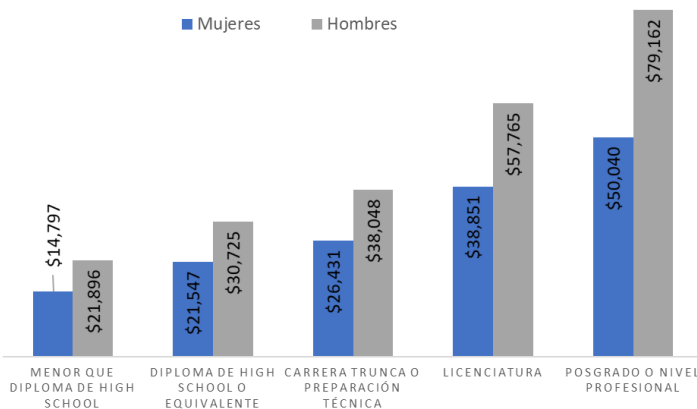
- Las mujeres en CN ganan **un ingreso medio de \$36,000**, comparado con un ingreso promedio para hombres de \$45,000.
- La proporción de ganancias por genero en CN es del **80.9%**.

Impacto futuro:

- La igualdad de paga **cortaría el índice de pobreza** entre las mujeres trabajadoras en CN por **mas del a mitad**.
- Si las mujeres trabajadoras en CN fueran pagadas lo mismo en comparación con los hombres, el aumento seris igual a **\$14.6 billones**, el cual seria equivalente al **3% del PIB**.

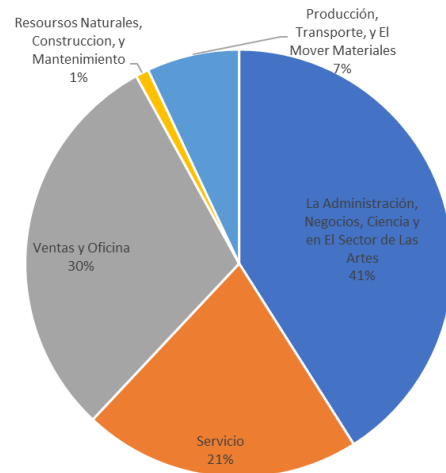
47.3%

Participación de las mujeres en la fuerza laboral en CN



Ganancias Anuales por Nivel Educativo en Carolina del Norte

Los niveles educativos mas altos llevan a mayores ganancias tanto como para hombre y mujeres, pero la educación no elimina la brecha en el salario. .



Segregación Ocupacional en Carolina del Norte

41% de las mujeres in Carolina del Norte trabajan en la administración, negocios, ciencia y en el sector de las artes.

El Estatus de las Mujeres en CN: Empleo y Ganancias



- ◆ Los empleadores de Carolina del Norte y oficiales electos pueden tomar medidas para estrechar esta brecha en cuanto a salarios por genero, especialmente la brecha tan grande experimentada por algunas mujeres de color:
 - ◆ Proactivamente el hacer cumplir la legislación existente con respecto a estándares laborales justos y fortalecer las protecciones de represalias en contra de aquellos que hablen sobre su paga para determinar si están siendo pagados menos de lo debido en relación con empleados comparables.
 - Aprobar legislación que prohíba a los empleadores de requerir a empleados potenciales que envíen historial salarial previo, lo cual pudiese perpetuar la inequidad salarial.
 - Requerir a los empleadores el aumentar la transparencia en cuanto a la contratación, compensación, y prácticas de promociones y aumentos, y de esta manera reducir la posibilidad de discriminación en base al género, raza, grupo étnico, u otros factores.
 - Aumentar el salario mínimo en Carolina del Norte para mejorar la seguridad económica para la mujeres, las cuales son representadas desproporcionalmente entre empleados de sueldos bajos, y requerir que los trabajadores domésticos reciban el salario mínimo, pago de horas extras, y otras protecciones laborales.
 - Conducir y promover auditorias de los salarios de los empleados para monitorear y atender las diferencias en la paga de acuerdo con el genero.
- ◆ **Crear políticas para apoyar el equilibrio entre el trabajo- y la vida personal.** Como la vasta mayoría de los estados Carolina del Norte no ha aprobado legislación de licencia laboral pagada. Muy pocos empleados con un sueldo bajo en el Estado reciben beneficios provistos por el empleador, como los serian licencia pagada por enfermedad y licencia pagada para lidiar con asuntos relacionados con violencia domestica (“safe days” en Inglés), licencia familiar y medica pagada, y horarios predecibles. Debido a que las mujeres son mas susceptibles que los hombres de tener responsabilidades de cuidados en el hogar no pagados, estos beneficios son vitalmente importantes para ayudar a las mujeres a permanecer y avanzar en la fuerza laboral. Las políticas de licencia pagadas también benefician a los negocios en forma de mayor productividad y menor rotación de empleados.
- ◆ **Expandir el cuidado infantil financiado por el Estado y educación temprana.** Aumentar la disponibilidad de cuidados infantiles de calidad accesibles, ya que el aumentar el limite para la elegibilidad de subsidio de cuidados infantiles pudiese mejorar las ganancias de los padres al asegurar que los padres elegibles reciben cuidado infantil ya sea que se encuentren empleados, buscando trabajo o buscando avanzar en su nivel educativo.
- ◆ **Apoyo para las mujeres dueñas de negocios.** Motivar la inversión en el sector publico y privado en negocios de mujeres y mujeres de minorías. El proveer asistencia técnica para mujeres para ayudarlas a identificar oportunidades y financiamiento para comenzar o crecer su negocio. Comparado con negocios que son de hombres, los negocios de mujeres son mucho mas propensos a no tener capital para iniciar o expandirse y, entre aquellas mujeres que si lo tienen, muchas utilizan los ahorros personales o de la familia. El atender la falta de opciones de financiamiento pudiese mitigar algo del riesgo de tener un negocio y empujar a mujeres en especial a mujeres de bajos ingresos, a buscar ser dueñas de su negocio como un camino a la estabilidad financiera.
- ◆ **Abogar para que los empleadores promuevan pasantías pagadas, entrenamiento, aprendizajes y reclutamiento para mujeres en ocupaciones de alto crecimiento con poca participación femenina,** como lo serian tecnología de información de la construccion, transporte e ingeniería. Para reducir la segregación ocupacional por genero y poner a mas mujeres en empleos con mayor paga, los educadores y concejeros deberán asegurarse de que la orientación profesional para mujeres y niñas explícitamente trata las posibles ganancias y crecimiento de diferentes campos de estudio y ocupaciones.