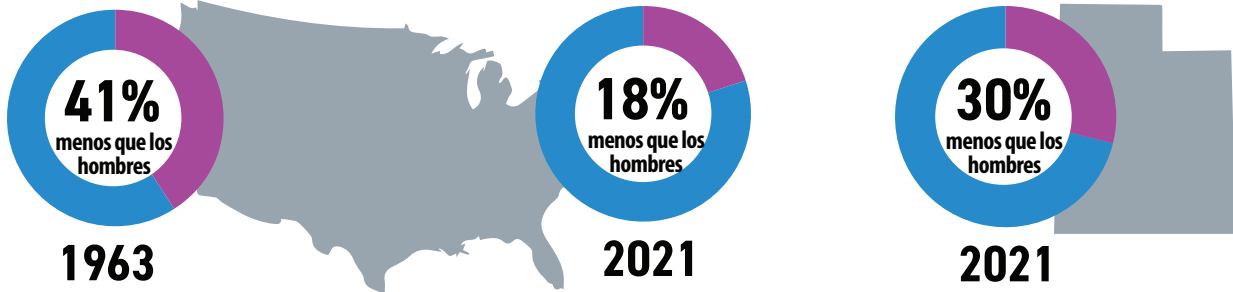


# BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN UTAH

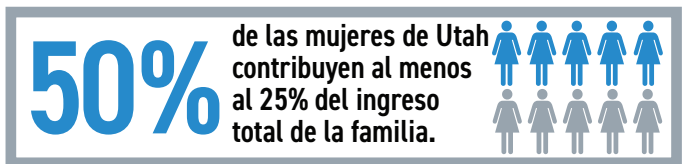
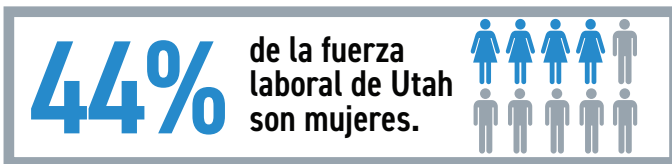
## ¿EN QUÉ POSICIÓN SE ENCUENTRA UTAH?

A pesar de que la Ley sobre Igualdad de Remuneración se aprobó en 1963, en los EE. UU. las mujeres aún ganan menos dinero que los hombres, en particular en Utah.



Por cada \$1 que ganan los hombres, las mujeres de Utah ganan 70¢.

**UTAH** tiene la **5.<sup>a</sup>** brecha salarial por género más amplia para trabajadores permanentes de tiempo completo.



## FAMILIAS CON JEFAS FEMENINAS Y POBREZA

La brecha salarial puede ser particularmente perjudicial para las jefas de familia.

Tasa de pobreza para familias con jefas femeninas con hijos:

Niños de menos de 18 años **31%**

Niños de menos de 5 años **40%**

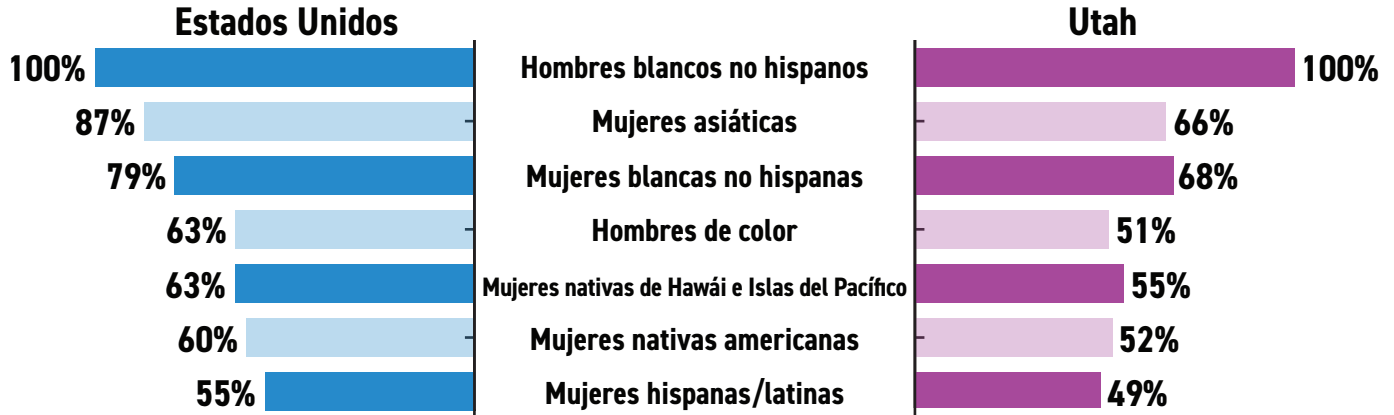
**93,323** familias en Utah tienen a una mujer como jefa de familia.\*

**27%+** de esos hogares viven debajo de la línea de pobreza.

\*EE. UU. Oficina de Censos, estimaciones anuales de las ACS para 2019

## RAZA Y BRECHA SALARIAL

La brecha salarial por género es aún más grande para mujeres de color en comparación con los hombres blancos.



La brecha estatal general se compara con el salario promedio de todos los hombres. Las brechas raciales se comparan con el salario promedio de los hombres blancos no hispanos.

## ¿POR QUÉ UTAH?

Es normal preguntarse por qué la brecha salarial por género es tan amplia en Utah. Estos son algunos factores que contribuyen a la brecha.

### LA CULTURA DE UTAH



Edad temprana para casarse



Familias más numerosas



Expectativas sobre los roles de género



Segundo estado más sexista

### CARACTERÍSTICAS DE LA FUERZA LABORAL PARA MUJERES DE UTAH



Segregadas a sectores de paga baja



Las madres participan en la fuerza laboral menos que los padres



Las mujeres realizan más tareas no remuneradas



Lenta transición hacia ocupaciones de mejor paga

## CÓMO CERRAR LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN UTAH

La brecha salarial por género es un problema complejo y multifacético que tiene consecuencias económicas para todos, pero en particular para las madres solteras y las mujeres de color.



Dar prioridad a la educación, en especial obtener un diploma.



Ofrecer arreglos laborales flexibles y brindar cuidados infantiles accesibles de calidad.



Ayudar a las mujeres a insertarse después de recesos laborales.



Fortalecer la ley de equidad de salarios para cerrar la brecha.

Haga clic [aquí](#) para leer el informe completo.

**UTAH WOMEN & LEADERSHIP Project**

**PROYECTO DE MUJERES Y LIDERAZGO DE UTAH**

Extensión de la Escuela de Negocios  
Jon M. Huntsman de Utah State University  
uwlp@usu.edu • www.utwomen.org