

Eliminando la Brecha Salarial de Género en Alaska

Practicantes e Intercesores Destacados:

Kristen Rankin, MS

ESPECIALISTA EN PREVENCIÓN, DIRECTORA DEL PROYECTO IMPACTO

[Alaska Network on Domestic Violence & Sexual Assault](#)



Natasha McClanahan

ESPECIALISTA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

[Alaska Network on Domestic Violence & Sexual Assault](#)



Jaci Ree

GERENTE DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

[YWCA Alaska](#)

La Red de Alaska sobre Violencia Doméstica y Asalto Sexual (The Alaska Network on Domestic Violence and Sexual Assault (ANDVSA) es una coalición estatal dual de violencia doméstica y asalto sexual con organizaciones de 19 miembros. Su visión es promover y sostener un movimiento colectivo para terminar con la violencia y la opresión a través del cambio social. Como concesionario del [Impacto DELTA \(DELTA Impact\)](#) de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention CDC), ANDVSA están trabajando con YWCA de Alaska para cerrar la brecha salarial de género como parte de sus esfuerzos para mejorar los apoyos económicos para las mujeres y las familias, y prevenir la violencia sexual y doméstica. [Los paquetes técnicos de los CDC](#) sobre violencia sexual y doméstica incluyen este enfoque como una práctica prometedora basada en investigaciones que muestran que la desigualdad económica es un factor de riesgo conocido para la violencia sexual y doméstica.

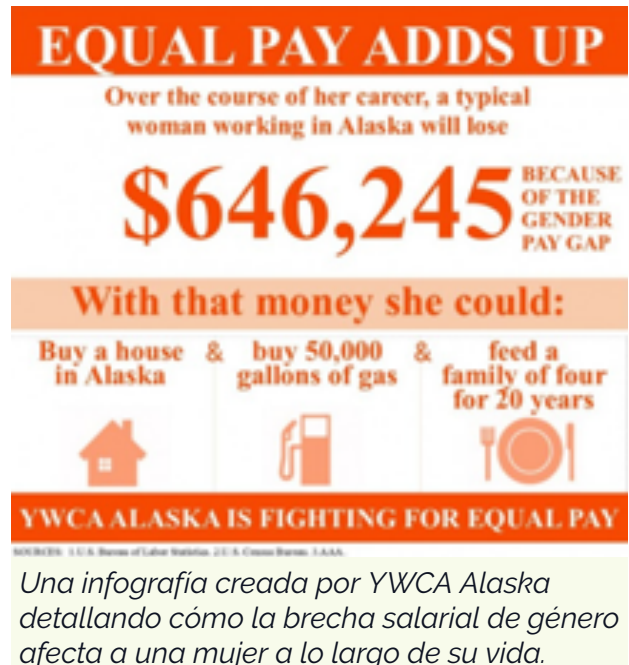
COMENZANDO A PROMOVER LOS APOYOS ECONÓMICOS COMPRENDIENDO PRIMERO EL PAISAJE ECONÓMICO DE ALASKA

Al ser nuevo en enfocarse en los apoyos económicos como parte de su trabajo de prevención, la Red de Alaska sobre Violencia Doméstica y ASALTO Sexual (ANDVSA) comenzó aprendiendo más sobre los problemas económicos en su estado. El estado de Alaska se encuentra actualmente en una recesión, que se remonta al 2015, donde comenzaron a ver una disminución constante en los empleos dentro de las tres industrias prominentes: petróleo, gas, gobierno y construcción. Un informe de Abril del 2018 del Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Alaska (Alaskan Department of Labor and Workforce Development) informó que la economía de Alaska había estado perdiendo empleos durante 31 meses consecutivos, lo que provocó que muchas empresas hicieran cambios drásticos en respuesta a la recesión. Al mismo tiempo, las mujeres de Alaska ganan 68 centavos por dólar en relación con los hombres, lo cual es una disparidad mayor que la mayoría de los otros estados. Dado que la economía está al frente y se centra en las mentes de las personas, ANDVSA ve esto como una oportunidad para aprovechar la atención que el tema está atrayendo en todo el estado para trabajar en cerrar la brecha salarial de género.

IDENTIFICANDO UNA ASOCIACIÓN ENTRE ANSVDA Y YWCA

ANDVSA sabía que no querían sumergirse en solo el tema de la equidad salarial de género y reconocieron la necesidad de asociarse con alguien que ya está trabajando en el tema que podría ayudarlos a comprender el contexto completo. Aprendieron que la YWCA de Alaska se ha centrado en el empoderamiento económico durante muchos años y se ha dedicado específicamente al tema de la brecha salarial de género a través de un proyecto llamado EconEquity. A partir del 2014, EconEquity resuelve eliminar la brecha salarial de género en Alaska para 2025 garantizando la igualdad de remuneración por el mismo trabajo y brindando a las mujeres más y mejores oportunidades para participar en la fuerza laboral en todos los niveles.

Con la ayuda de una conexión local, ANDVSA fué presentado a la YWCA y reconocido de inmediato que el proyecto EconEquity se alineó estrechamente tanto con la subvención DELTA Impact como con la nueva dirección de su trabajo de prevención para abordar las condiciones comunitarias y sociales que contribuyen a la violencia. Dado que la YWCA ya está creando un impulso para cerrar la brecha salarial de género, ANDVSA vió esto como una oportunidad para colaborar y aportar su voz. Para la YWCA, la asociación con ANDVSA brinda una red que tiene el conocimiento, la experiencia y el compromiso de los intercesores para ampliar el impacto de EconEquity en todo el estado. Jaci Ree, Gerente de Empoderamiento Económico de las Mujeres de la YWCA, dice: "Es invaluable poder trabajar con una organización que tiene un alcance estatal, y sus antecedentes en materia de políticas también nos ayudan".



INVOLUCRANDO A LAS EMPRESAS COMO JUGADORES CRÍTICOS PARA AVANZAR LA EQUIDAD DE GÉNERO DE PAGO

YWCA está evitando intencionalmente la legislación o las rutas políticas como las principales soluciones al problema porque creen que el impacto será mayor al trabajar en las comunidades. En cambio, se centran en el papel que pueden desempeñar las empresas y organizaciones para crear un lugar de trabajo con equilibrio de género y fomentar la educación de las mujeres y las niñas sobre cuestiones relacionadas con la elección de carrera y la negociación salarial. YWCA ha podido identificar políticas y prácticas beneficiosas que promueven la equidad salarial de género y las comparte con otros. Por ejemplo, una acción que los empleadores pueden tomar es eliminar la información de identificación de los currículums vitae durante las prácticas de contratación u otra es volver a examinar las políticas de licencia de paternidad. YWCA también alienta el respaldo público del proyecto EconEquity, facilita foros comunitarios y ha creado una campaña de mercadeo social.



Un almuerzo legislativo que significa el noveno aniversario de la Ley de Pago Justo de Lilly Ledbetter. Foto proporcionada por: ANDVSA

Para apoyar y complementar estos esfuerzos, ANDVSA trabajará con YWCA para involucrar a las empresas y educar al público mediante la elaboración de mensajes, la obtención de información clave y la creación de estrategias con organizaciones asociadas con el objetivo de cambiar la forma en que las personas piensan sobre el problema de la desigualdad salarial de género, Kristen Rankin, Especialista en Prevención de ANDVSA dice: "Me gusta este enfoque de trabajar un poco antes en la "cadena causal". No necesariamente estamos saltando hacia grandes cambios de inmediato, sino que primero proporcionamos información y entablamos negocios en conversaciones."

Considerando el clima político y social en el estado, YWCA de Alaska y ANDVSA están enmarcando su trabajo en torno al impacto económico de la brecha salarial, en lugar de la injusticia social.

Una infografía creada por YWCA Alaska que detalla cómo la brecha salarial de género afecta a una mujer a lo largo de su vida de salario desigual. Para ambos socios, un mensaje importante que quieren llevar a casa como hablan con las empresas sobre cómo la equidad salarial es beneficiosa para las empresas y la economía de Alaska y cómo podrían ser los pasos a seguir, en lugar de centrarse solo en el problema como una desigualdad. Esto es importante en su clima de aversión al riesgo. Poder mostrarles a las empresas cómo invertir en cerrar la brecha reduce la violencia y contribuye a otras áreas, como la asequibilidad de la vivienda, es una forma en que ANDSVA espera agregar valor a los esfuerzos en curso. ANDSVA también planea conectar a las empresas que desean profundizar en el tema con YWCA. "Se trata de utilizar nuestra red y los esfuerzos de políticas para complementar lo que está haciendo YWCA", dice Natasha McClanahan, Especialista en Políticas de ANDVSA.

Tanto ANDVSA como YWCA de Alaska planean aprovechar su asociación para involucrar a más organizaciones y empresas en la importancia y el beneficio de la equidad salarial de género con el objetivo de cerrar la brecha salarial como estrategia clave para disminuir la violencia sexual y doméstica en el estado.

Kristen Rankin especialista en prevención en Red de Alaska sobre Violencia Doméstica y Asalto Sexual (Alaska Network on Domestic Violence and Sexual Assault) y el Director de proyectos de la subvención CDC Impacto DELTA en Alaska (CDC grant DELTA Impact in Alaska). Kristen Viene de un antecedente de salud global, con experiencia adicional en microfinanzas e inclusión financiera y tiene un M.S. en gestión del desarrollo internacional. Antes de este puesto, ella realizó una investigación sobre el estado de la evidencia de prevención de la violencia de pareja íntima a nivel mundial.

Natasha McClanahan, que ya no está en ANDVSA, fue la única especialista en políticas para Alaska Network on Domestic Violence and Sexual Assault. Como funcionaria pública en el fondo, tiene una amplia experiencia en la elaboración e influencia de políticas para traer las voces de la población desatendida a la vanguardia. Las funciones anteriores incluyen, entre otras, la de asistente del director legislativo del Gobernador, jefe de gabinete de la senadora Mia Costello, enlace legislativo con el Departamento de Correcciones, agente de seguros y propietaria única de una pequeña empresa. Con su experiencia en los sectores públicos, privados y sin fines de lucro, aporta una gran cantidad de conocimiento al campo de la violencia doméstica/asalto sexual que será particularmente útil para participar en los esfuerzos de prevención y equidad salarial de género.

Jaci Ree es la gerente de empoderamiento económico de las mujeres de YWCA Alaska. Jaci tiene un amplia experiencia en desarrollo comunitario y diseño de programas de educación financiera. Antes de trabajar en YWCA, trabajó para crear e implementar programas para Instituciones Financieras Nativas de Desarrollo Comunitario en todo el país.

Escrito por

Alisha Somji, MPH

MANEJADORA DE PROGRAMAS ASOCIADOS

[Prevention Institute](#)

Abena Asare

ASISTENTE DE PROGRAMAS

[Prevention Institute](#)

Editado por:

Ashleigh Klein-Jimenez, MPA

MANEJADORA DE PROYECTOS

[CALCASA, PreventConnect](#)

Tori VandeLinde, MPH

ESPECIALISTA EN PREVENCIÓN,

ENTRENAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA

[CALCASA, PreventConnect](#)

RECURSOS

- [Página de YWCA sobre Empoderamiento Económico](#)
- [Sitio WEB de ANDVSA](#)

DE RESPONSABILIDAD: Esta publicación fue respaldada por el Acuerdo de DESCARGO Cooperación Número U1V / CE002204, financiado por los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan los puntos de vista de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades o el Departamento de Salud y Servicios Humanos.