

Bitch Better Have My Money:

**Salarios, Prestaciones y
Preocupaciones en el Espacio laboral
dentro del Movimiento de Salud,
Derechos y Justicia Reproductiva**

BITCH BETTER HAVE MY MONEY:

Salarios, Prestaciones y Preocupaciones en el Espacio
laboral dentro del Movimiento de Salud, Derechos y Justicia
Reproductiva

TABLA DE CONTENIDO

- PUNTOS CLAVE 3**
- ANTECEDENTES 4**
- MÉTODOS 5**
- RESULTADOS 6**
 - Demografía de lxs encuestadxs 6
 - Ingresos. 7
 - Negociación de salarios 10
 - Acoso y discriminación. 11
 - Prestaciones. 12
- RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES 15**
 - Salarios & Prestaciones 15
 - Administración 16
 - Acoso y discriminación. 16
 - Recomendaciones para fundaciones 17
 - Limitaciones. 18
- RECURSOS 19**

PUNTOS CLAVE

QUIÉN: Las personas que contestaron la encuesta tienden a ser: blancxs, menores de 40, se identifican como 'mujeres', se identifican como LGBTQ+, no reportaron tener una discapacidad, son ciudadanas estadounidenses, y viven ya sea en el Sur o en el Noreste.

EMPLEOS: La mayoría de lxs encuestadxs trabajan tiempo completo en el medio reproductivo hace 10 años o menos. Un poco más de la mitad son mánagers, pero sólo la mitad de lxs mánagers recibió algún tipo de entrenamiento. La mayoría de lxs encuestadxs no está sindicalizadx.

SALARIOS: El salario promedio fue entre 60,000 y 69,000 USD, comparable a otras encuestas de organizaciones sin fines de lucro. Sabemos que existe discriminación racial en la paga, pero no encontramos diferencias significativas por grupo racial en nuestra muestra. Esto se puede deber al tamaño de la muestra o a la manera en que formulamos las preguntas acerca de los salarios. Sí encontramos que ser trans o no-binarix y/o LGBTQ+ es asociado de manera significativa a tener un salario más bajo (que si se es cisgénero y/o heterosexual). También encontramos que lxs encuestadxs que viven en el Midwest (Oeste Medio) reciben una paga significativamente menor que lxs encuestadxs de otras partes de los Estados Unidos.

NEGOCIACIONES: Una gran mayoría de lxs encuestadxs reportó intentos de negociar los salarios y no encontramos asociaciones de sector demográfico con el éxito en las negociaciones salariales. En cambio, lxs mánagers y encuestadxs con mayor experiencia tienen más éxito en las negociaciones que otras personas en momentos más tempranos de sus carreras.

ACOSO Y DISCRIMINACIÓN: Aproximadamente un tercio de lxs encuestadxs reportaron que no hay departamento de Recursos Humanos en su organización. Encontramos que lxs encuestadxs que se identifican como personas de color, trans o no-binarias, o LGBTQ+ reportaron más acoso y discriminación que sus contrapartes en el espacio laboral. Lxs encuestadxs LGBTQ+ que además son personas de color y trans o no-binarias tienen a experimentar mayor acoso que sus contrapartes blancxs LGBTQ+ trans y no binarias.

PRESTACIONES: La mayoría de lxs encuestadxs tiene acceso a algunas prestaciones, la más común es el seguro médico. Algunas prestaciones difieren por sector demográfico. Lxs encuestadxs blancxs, por ejemplo, tienen mayor acceso a un plan de retiro, y lxs encuestadxs negrxs tienen menor acceso a una baja por m/p/aternidad con goce de sueldo que lxs encuestadxs de otros grupos raciales/étnicos. Menos encuestadxs trans y no-binarixs reportaron recibir seguro médico por parte de sus empleadores que lxs encuestadxs cisgénero. Es menos probable que lxs encuestadxs LGBTQ+ reciban prestaciones que lxs encuestadxs heterosexuales.

Cerramos con recomendaciones para el liderazgo organizacional y bases para empezar a abordar algunas de esas desigualdades. to begin addressing some of these inequities.

ANTECEDENTES

Para muchxs de nosotrxs, trabajar dentro del movimiento de salud, derechos y justicia reproductiva es una decisión que tomamos por nuestra profunda pasión de asegurarnos que todxs tengan derecho a decidir si, cuándo, cómo tener una familia. Muchxs de nosotrxs nos acercamos a las organizaciones sin fines de lucro y al trabajo comunitario sabiendo que no nos pagarían millones — y a muchxs de nosotrxs no nos interesa porque estamos trabajando para terminar el capitalismo. Nuestro trabajo puede ser una reflexión de quienes somos, pero eso no debería significar que debemos aceptar menos compensación.

Desde el inicio de ReproJobs, hemos abogado por asegurarnos que todxs lxs trabajadores tengan una paga justa por su labor en el movimiento. Parte de eso significa abogar por que las organizaciones expliciten los salarios en sus descripciones de empleo y apoyar a lxs trabajadores a pedir salarios justos, pero eso deja a muchas personas con la pregunta: ¿qué es un salario justo para estos puestos? ¿Cómo lo sabremos?

Sabemos que algunas organizaciones han empezado procesos para llegar a salarios más equitativos y rangos de salario dentro de sus organizaciones, pero esta información rara vez se hace pública. ¿Qué pasa con las personas que buscan empleo y con las organizaciones que no tienen acceso a esta información? Tras cinco años de documentar de modo anecdótico las discrepancias salariales en las organizaciones dentro del movimiento de justicia, derechos y salud reproductiva, queríamos obtener información más concreta de todo el movimiento.

Aquí es donde entra el reporte; es nuestro análisis de los salarios de más de 500 trabajadorxs del movimiento de salud, derechos y justicia reproductiva. Hasta donde sabemos, este es el primer análisis de salarios de trabajadorxs en nuestro campo. Cuando fue posible, comparamos nuestros hallazgos con la encuesta Race to Lead, la encuesta de Talent Justice y otros reportes sobre compensaciones en las organizaciones sin fines de lucro para ver cómo anda el campo de la salud, derechos y justicia reproductiva. Por supuesto, nuestra información es limitada (vean más abajo para más información al respecto), pero esperamos que esta información ayude a sus organizaciones a pagar salarios más equitativos y les ayude a negociar lo que realmente merecen.

MÉTODOS

DISEÑO: Basamos el diseño de la encuesta en la encuesta salarial del 2018 de [Crack the Code](#). Nuestra encuesta final, administrada vía Typeform, estaba conformada de diferentes métodos y consistió en 39 preguntas, tanto abiertas como de opción múltiple. Las únicas preguntas obligatorias fueron las dos primeras, que determinaban la elegibilidad para completar la encuesta. Las preguntas restantes eran opcionales, y casi todos los encuestados se brincaron al menos una pregunta. En la mayoría de las preguntas se podía elegir tantas respuestas como fueran aplicables, por lo que muchas respuestas no suman el 100%.

ELEGIBILIDAD: Quienes eran elegibles para contestar la encuesta, a) actualmente trabajan en una organización de salud, derechos y/o justicia reproductiva, o b) trabajaron en una organización de salud, derechos y/o justicia reproductiva en los últimos cinco años (del 2019).

DISTRIBUCIÓN: Empezamos una encuesta en Diciembre del 2019 y cerró a finales de Febrero del 2020. Publicitamos la encuesta en nuestras redes sociales, en el sitio web, en el boletín quincenal, y en publicidades pagadas de Facebook. Dada la naturaleza anónima del trabajo de ReproJobs, no compartimos la encuesta en listas de servidores. Si lo hiciéramos de nuevo, pediríamos a nuestros aliados de confianza que compartieran la encuesta por nosotros.

ANÁLISIS: En total, 508 encuestados cumplieron nuestros criterios de elegibilidad y completaron la encuesta. Para evaluar asociaciones entre las características de los encuestados, (por ejemplo, identidad de género, grupo racial o étnico) y nuestros resultados de interés (por ejemplo, compensación/ingreso, experiencia de acoso o discriminación en el espacio laboral), trabajamos con un analista de datos que condujo un análisis bivariado de ji cuadrado, prueba t, y análisis ANOVA, para revisar el significado estadístico de las relaciones entre las variables. Para conocer una explicación de estas encuestas y lo que los resultados significan, vean [estos dos](#) recursos estadísticos. Estas relaciones se exploraron más allá usando técnicas simples de regresión de análisis, incluida la logística, el modelo logit ordenado, y modelos de regresión lineal, dependiendo de los tipos de variables valoradas. Si necesitas ayuda para entender o interpretar esta información, manda un correo a hello@reprojobs.org.

RESULTADOS

DEMOGRAFÍA DE LXS ENCUESTADXS

GRUPO RACIAL/ÉTNICO: Casi $\frac{3}{4}$ de lxs encuestadxs se identifican como blancxs (73%) y $\frac{1}{4}$ (25%) de la muestra se identifica como persona de color (POC). Entre lxs encuestados POC, 9% se identifica como Negrx, 11% como Latinx, 8% como Asiáticx Americanx o de las Islas del Pacífico, 1% como Árabe, 1% como Asiáticx del Sudeste o Nordafricanx y 8% como multirracial. Comparada con la encuesta de Talent Justice y la de Race to Lead, nuestra muestra tiene muchas más personas que se identifican como blancxs o Latinxs, menos que se identifican como Negrxs, y aproximadamente la misma cantidad de encuestadxs que se identifican como multirraciales o Asiáticxs.

EDADES: La mayoría de lxs encuestadxs (90%) tiene menos de 40 años. Entre lxs encuestadxs, 15% está entre las edades de 18–25, 33% entre 26–30, 42% entre 31–40, 7% entre 41–50, 2% entre 51–60, y <1% tiene más de 60 años. Comparada con la demografía de otras encuestas, nuestra muestra se inclina hacia una fuerza de trabajo más joven.

IDENTIDAD DE GÉNERO: La mayoría (84%) de lxs encuestadxs respondieron que se identifican como “mujeres”, y 1% como un “hombre”. En total 10% de nuestrxs encuestadxs reportan ser una minoría de género, 2% se identifica como transgénero y 9% reporta no tener género (1%), ser no-binarix (5%), género fluido (2%), o genderqueer (3%). En comparación con las encuestas de Talent Justice o Race to Lead, nuestra muestra incluye una mayor porción de encuestadxs mujeres y minorías de género.

ORIENTACIÓN/IDENTIDAD SEXUAL: Más de la mitad de lxs encuestadxs se identifica como LGBTQ+ (53%), mientras que 50% reporta identificarse como “heterosexual”. Entre quienes se identifican como LGBTQ+, 7% de la muestra total se identifica como gay o lesbiana, 25% como bisexual, 33% como queer, 6% como pansexual, y 1% como asexual. Comparada con los resultados de la encuesta de Race to Lead, nuestra muestra se compone de una proporción más alta de encuestadxs LGBTQ+.

ESTATUS DE DISCAPACIDAD: Alrededor de 1 de cada 6 encuestadxs (16%) reporta tener una discapacidad, 77% no reporta discapacidades, y 7% prefiere no responder a esta pregunta. El porcentaje de encuestadxs que reportan tener una discapacidad es más alto en nuestra encuesta que en la de Race to Lead.

ESTATUS DE CIUDADANÍA: La mayoría de lxs encuestadxs se identifican como ciudadanos estadounidenses (89%) o como migrantes con documentos (5%). Ningún encuestadx reporta ser migrante indocumentado. 25% de lxs encuestadxs reportó que sus familias han estado en los Estados Unidos por tres generaciones o más, 1 de 5 (19%) reporta que al menos uno de sus progenitores migró a los Estados Unidos, y más de 1 de cada 10 (11%) reportó que al menos uno de sus abuelxs migró a los Estados Unidos. Nuestra información de ciudadanía/migración se alineó mucho con los resultados reportados por Race to Lead.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA: Lxs encuestadxs vienen de 39 estados y de Washington, D.C., pero están ubicados en su mayoría hacia la Costa Este y los estados sureños. El Sur (39%) y el Noreste (36%) forman $\frac{3}{4}$ de lxs encuestadxs. 13% viene de la Costa Oeste, y 12% vive en el Oeste Medio. Para un análisis geográfico, las regiones se determinaron usando límites geográficos establecidos por el [mapa](#) del Census Bureau de los Estados Unidos.

SINDICATO: La pertenencia a un sindicato es rara, sólo el 13% de lxs encuestadxs reportan que su espacio laboral tiene un sindicato.

ESTATUS LABORAL: La mayoría de lxs encuestadxs (90%) reporta un empleo de tiempo completo en el campo de la salud, derechos y justicia reproductiva. 6% reporta medio tiempo en uno o más empleos, 7% reporta que son freelancers o consultores, 5% actualmente estudian y 2% estaba desempleadx cuando contestó la encuesta.

TRABAJO PRINCIPAL DE LA ORGANIZACIÓN: La mayoría de lxs encuestadxs trabaja en defensa (60%) o proveen servicios directos (37%). Casi 1 de cada 5 (17%) de lxs participantes identifica sus roles como una intersección de ambos, y otro quinto de la muestra trabaja en investigación académica o think tank (21%). 4% trabaja en un despacho de consultoría, 3% en una fundación, 4% en una organización gubernamental, 3% son auto-empleados, y el 2% no clasifica en otros tipos de organización.

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL CAMPO: Lxs encuestadxs reportaron entre 1–40 años de experiencia trabajando en el campo de la salud, derechos y justicia reproductiva, con una media de 7.5 años y una mediana de 5 años. La mayoría de lxs encuestadxs reporta que ha trabajado en el campo 10 años o menos (79%), y la mitad de lxs encuestadxs lleva entre 1–5 años trabajando en el campo (50%).

ANTIGÜEDAD: La mayoría de lxs encuestadxs se identifica como empleadxs de nivel básico o medio (combinadxs: 68%). Un poco menos de 1 de cada 3 encuestadxs reporta que son empleadxs de rango superior (31%). 27% de lxs encuestadxs reporta estar en nivel básico, 41% de nivel medio, 13% de rango superior pero no jefes de departamento, 12% reporta ser jefe de departamento, 6% reporta ser Directorx Ejecutivx/CEO, y el 1% reporta ser freelance/consultor.

ESTATUS ADMINISTRATIVO: 57% de lxs encuestadxs reporta que tiene responsabilidades administrativas sobre el staff o voluntarixs en su puesto actual. De estxs, sólo la mitad (51%) recibió algún tipo de entrenamiento administrativo.

INGRESOS

Los ingresos oscilan entre menos de 20,000 USD (2%) hasta más de 150,000 USD (3%). La mediana fue de 60,000–69,000 USD.¹ Esta mediana de salario va de acuerdo con los

¹ Revisamos la información sobre salarios en varias maneras diferentes: desde analizarla con las categorías iniciales de 10,000 USD; integrando la información en categorías incrementales de 20,000 USD, y, finalmente, dividiendo la información en 3 categorías: menos de 50,000 USD, entre 50,000–100,000 USD y más de 100,000 USD. Los resultados relacionados con las características y nivel de ingresos de lxs encuestadxs no cambiaron con base en las tres maneras distintas en que clasificamos la variable del ingreso; para simplificar, reportamos los resultados principalmente desde la categoría inicial de incrementos de 10,000, pues los resultados son más específicos y permiten a lxs lectores usar esos hallazgos para evaluar sus propios ingresos.

salarios de las organizaciones sin fines de lucro en los reportes tanto de Race to Lead 2020 como de Talent Justice, aunque cada encuesta midió los salarios de manera distinta.

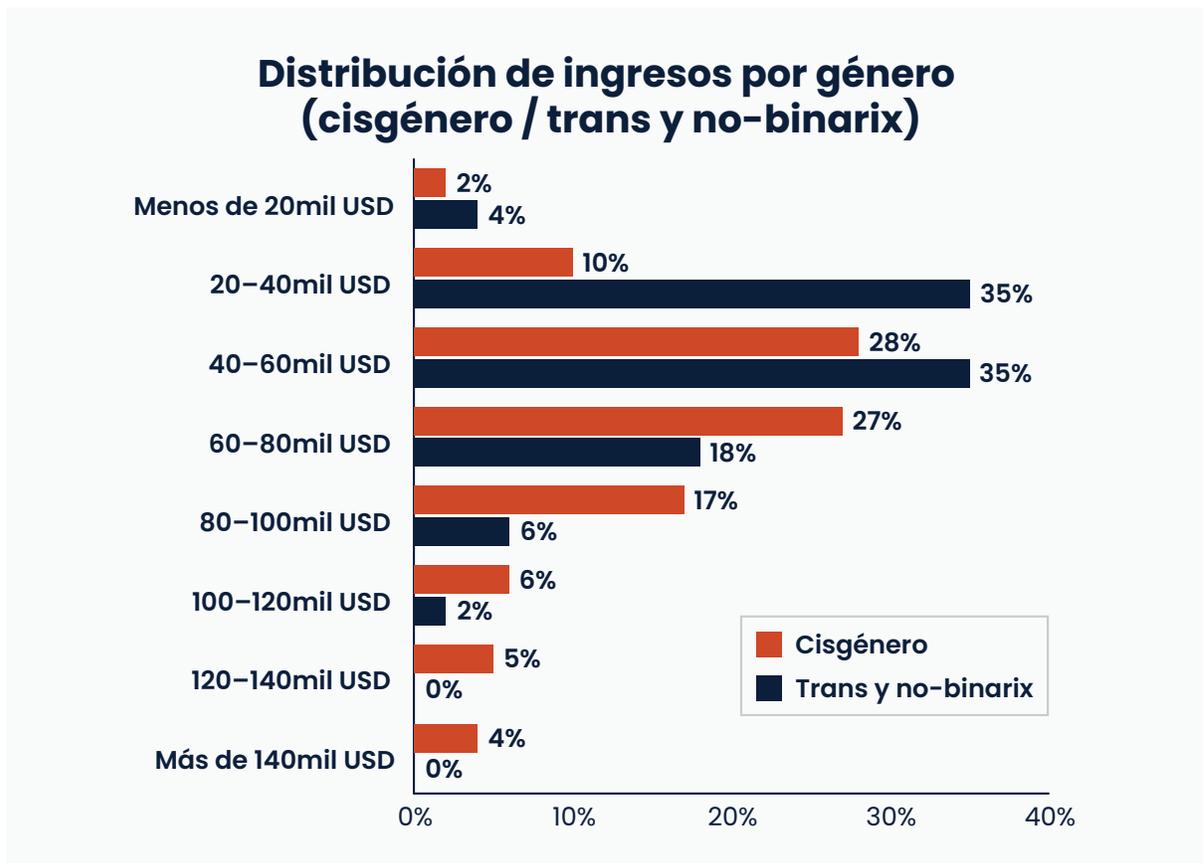
GRUPOS RACIALES Y ÉTNICOS

No encontramos diferencias significativas en los ingresos basándonos en grupos raciales/étnicos. Las muestras pequeñas pueden conllevar hallazgos sesgados, por lo que también incluimos una variable binaria para saber si las categorías combinadas grupo racial/étnico nos mostrarían una diferencia significativa en el ingreso basándose en si lxs encuestadxs se identificaban como blancxs o como personas de color. No resultó así, pues tanto lxs encuestadxs blancxs como personas de color reportaron un salario de 60,000–69,000 USD.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Identificarse como trans o no-binariix está significativamente asociado con el ingreso, pues las minorías de género ganan menos que sus contrapartes cisgénero.

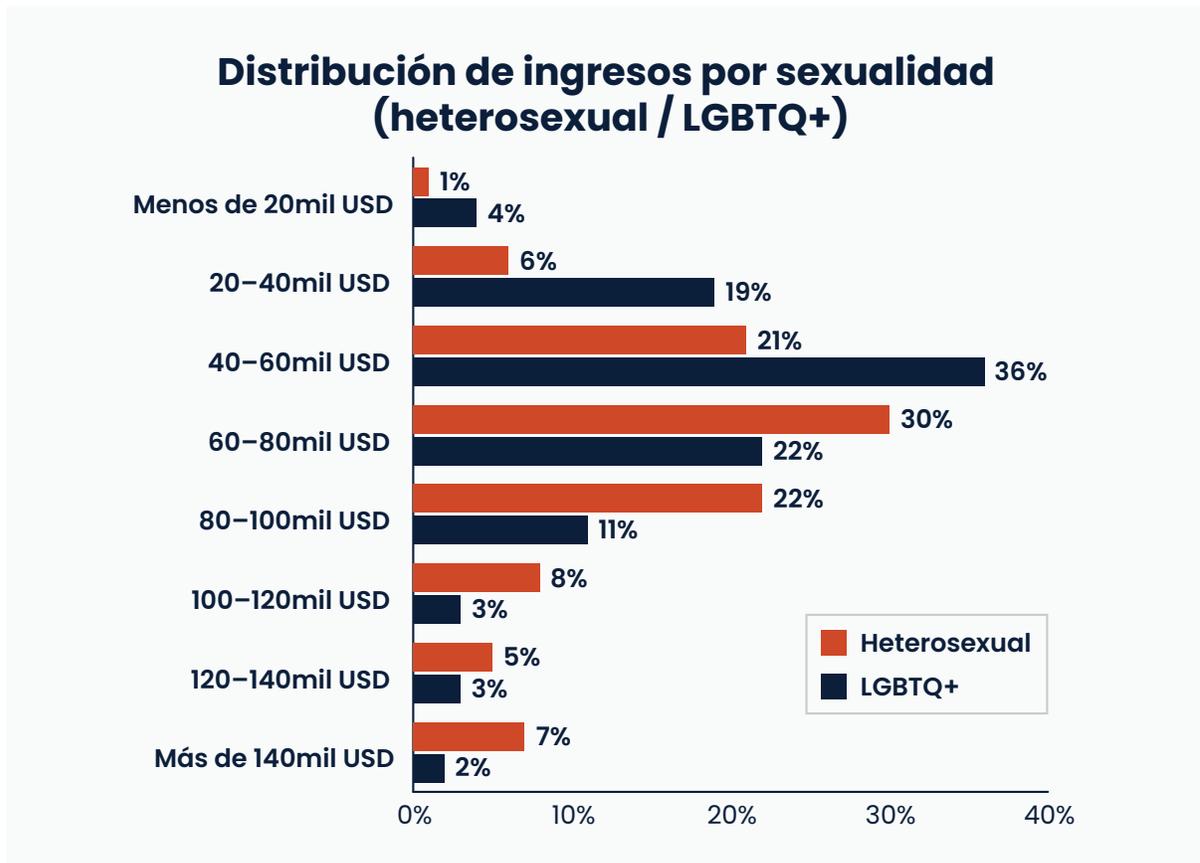
Para lxs encuestadxs trans y no-binariixs, la mediana de ingresos fue entre 40,000–49,000 USD. Para lxs encuestadxs cisgénero, la mediana fue de 60,000–69,000 USD. Más de la mitad de lxs encuestadxs trans y no-binariixs (55%) perciben menos de 50,000 USD, comparado con sólo el 27% de lxs encuestadxs cisgénero; y aunque el 15% de lxs encuestadxs cisgénero perciben 100,000 USD o más, sólo el 2% de las personas trans y no-binarias está en esa categoría de salario.



SEXUALIDAD

Identificarse como LGBTQ+ también está asociado al salario: lxs encuestadxs LGBTQ+ ganan menos que sus colegas heterosexuales. Para lxs encuestadxs LGBTQ+, la mediana salarial fue de 50,00–59,900 USD, mientras que para lxs encuestadxs heterosexuales, fue de 70,000–79,900 USD. Esta desigualdad se mantiene para todos los subgrupos LGBTQ+ (bisexual, gay, lesbiana, queer, etc).

4 de cada 10 encuestadxs se identifica como LGBTQ+ (40%) y gana menos de 50,000 USD, comparado con sólo el 19% de lxs encuestadxs heterosexuales. Por otro lado, 20% de lxs encuestadxs heterosexuales ganan 100,000 USD o más, y sólo 8% de lxs encuestadxs LGBTQ+ están en esa categoría de ingresos.



EDAD

El grupo de edad está asociado significativamente con ingresos más altos; lxs encuestadxs de mayor edad reportaron mayores ingresos que sus contrapartes más jóvenes. Aquellxs en edades entre 18–25 años tienen una mediana de ingresos de 40,000–49,900 USD, quienes tienen entre 26–30 reportan una mediana de 50,000–59,900; personas entre 31–40 reportan una mediana de 70,000–79,900 USD; y quienes tienen arriba de 40 años reportan una mediana de 80,000–89,900 USD.

REGIONES

Las localizaciones geográficas de los Estados Unidos, en donde viven lxs encuestadxs, está asociada con el ingreso. En el Sur y en el Noreste, lxs encuestadxs reportan una mediana de 60,000–69,900 USD; para quienes viven en el Oeste, la mediana es de 70,000–79,900 USD; y para quienes viven en el Oeste Medio, la mediana es de 40,000–49,900 USD.

ESTATUS DE DISCAPACIDAD

Para quienes reportan tener una discapacidad, la mediana de ingresos reportada es de 50,000–59,900 USD; para quienes no reportan una discapacidad, la mediana es de 60,000–69,900 USD. Sin embargo, el análisis estadístico muestra que los niveles de ingreso de quienes se identifican como discapacitadxs no es significativamente diferente al de quienes no reportaron discapacidad.

AÑOS DE EXPERIENCIA Y ANTIGÜEDAD

The number of years of experience in the field is significantly associated with higher earnings. El número de años de experiencia en el campo está significativamente asociado con más altos ingresos, igual que el nivel de antigüedad de un empleado en una organización.

Aquellxs con más experiencia en el campo de la salud, derechos y justicia reproductiva reportan ingresos más altos que quienes tienen menos experiencia: quienes tienen entre 1–5 años de experiencia reportan una mediana de ingresos de 50,000–59,900 USD; quienes tienen entre 6–10 años de experiencia reportan una mediana de 70,000–79,900 USD, y quienes tienen entre 11–15 años de experiencia, o más, reportan una mediana de 80,000–89,900 USD.

La mediana para encuestadxs de nivel básico es de 40,000–49,900 USD. Para lxs encuestados de nivel medio es de 60,000–69,900 USD y 80,000–89,900 USD para empleadxs de rango superior (esta categoría incluye a quienes se identifican como empleadxs de rango superior pero no son jefes de departamento ni directorxs ejecutivxs o CEOs)

ADMINISTRACIÓN

Ser manager está asociado con ingresos más altos, mientras que quienes no son managers ganan una mediana de 50,000–59,900 USD y la mediana de ingresos de lxs managers es de 70,000–79,900 USD.

Lxs empleadxs de mayor edad y quienes tienen más de 10 años de experiencia en el campo de la salud, los derechos y la justicia reproductiva están asociados significativamente con obligaciones administrativas. Las probabilidades de ser manager no varían de manera significativa entre encuestadxs blancos y personas de color, LGBTQ+ y heterosexuales, ni entre cisgénero y trans y no binarixs.

NEGOCIACIÓN DE SALARIOS

60% de lxs encuestadxs reportaron un intento de negociar su salario y/o prestaciones durante la última oferta de empleo o evaluación de desempeño, y el 40% de lxs encuestadxs reportó un resultado positivo de sus intentos, 37% reportó que negociar mejoró su salario, 10% negoció un mejor puesto, y 4% negoció mejora en sus prestaciones. Sin

embargo, 23% no reportó cambios en sus intentos de negociación, y el 2% fue penalizadx por intentar negociar.

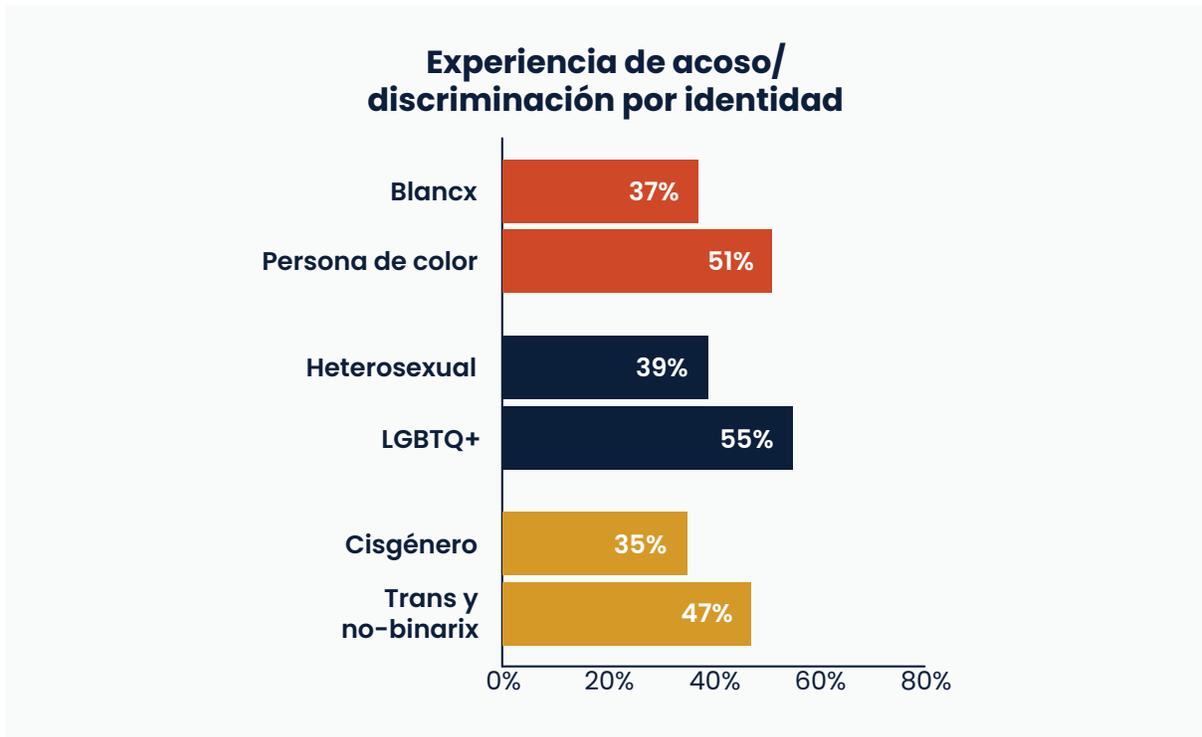
Lxs encuestadxs de mayor edad tuvieron más éxito en sus negociaciones que lxs más jóvenes; lxs mángers tienen mayor posibilidad de éxito en sus negociaciones que quienes no lo son; y lxs encuestadxs que tenían roles de más alto rango pueden tener negociaciones exitosas que quienes tienen puestos de nivel básico.

Las siguientes estadísticas demográficas no están asociadas a las diferencias en el éxito de la negociación: el grupo racial/étnico, género, sexualidad, estatus de discapacidad, o los años de experiencia en el campo de la salud, los derechos y la justicia reproductiva.

ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

70% de lxs encuestadxs indican que hay staff dedicado de Recursos Humanos en su organización actual, mientras que 30% trabaja en una organización sin representación de Recursos Humanos.

41% de lxs encuestadxs reporta haber experimentado acoso y/o discriminación en cualquier empleo del campo de la salud, los derechos y la justicia reproductiva. 1 de cada 3 encuestadxs blancxs reportó acoso o discriminación en el espacio laboral, mientras que 1 de cada 2 encuestadxs de color reportó experimentar acoso/discriminación. La proporción de lxs encuestadxs que reportaron 'sí' a experimentar acoso y discriminación en su organización de salud, derechos y justicia reproductiva (por grupo racial/étnico) es: blancxs 37%, Negrxs 54%, Latinx 49%, Asiáticx/Árabe/Nativx Americanx 44%, Multirracial 58%.



Es más probable que lxs empleadxs que se identifican como LGBTQ+ o trans o no-binarixs reporten acoso y discriminación en el espacio laboral que empleadxs heterosexuales o cisgénero.

Lxs encuestadxs que se identifican tanto como persona de color y LGBTQ+ enfrentan formas que se intersectan de acoso y/o discriminación, el 60% de lxs encuestadxs POC LGBTQ+ reportan acoso/discriminación en el espacio laboral, comparado con el 40% de las personas blancas LGBTQ+. Entre lxs encuestadxs trans y no-binarixs que se identifican como POC, 60% ha experimentado acoso/discriminación en el empleo, comparado con el 52% de las personas trans no-binarias que respondieron la encuesta, aunque no es una diferencia significativa.

La edad de lxs encuestadxs y el estatus de discapacidad de lxs encuestadxs no están asociados de manera significativa con el acoso y la discriminación en el espacio laboral.

Lxs encuestadxs notan que el racismo, el acoso sexual, el sexismo, el acoso se deben a la identidad LGBTQ+ de quienes respondieron la encuesta, y el acoso verbal es el tipo de acoso mayormente experimentado en el espacio laboral, y muchxs encuestadxs reportaron formas de acoso y discriminación que se intersectan.

PRESTACIONES

La mayoría de lxs encuestadxs reportó ser elegible para al menos algunas prestaciones en su puesto actual, con un rango de 0 prestaciones (mínimo) hasta 10 (máximo), con un promedio de 6 prestaciones.

Las prestaciones más comunes son seguro médico (94%), vacaciones pagadas (94%), baja por enfermedad con goce de sueldo (87%), y plan de retiro (83%). Las prestaciones menos comunes son planes de pensión (6%) y fondos para cuidados infantiles (5%).

También analizamos las prestaciones que se dan por grupo racial/étnico, sexualidad, y género. Para las prestaciones provistas por grupo racial/étnico, casi ninguna asociación fue significativa, excepto el plan de retiro y el desarrollo profesional. Lxs encuestadxs blancxs reportaron trabajar para un lugar que provee de prestaciones asociadas al retiro. Lxs encuestadxs POC reportan más desarrollo profesional como una prestación laboral.

Lxs encuestadxs trans y no-binarixs reportan menos recibir seguro médico por parte de sus empleadores, 85% de lxs encuestadxs trans y no-binarixs reportaron esta prestación vs. 94% de lxs encuestadxs cisgénero.

Es menos probable que lxs encuestadxs LGBTQ+ reporten recibir múltiples prestaciones laborales, incluyendo seguro médico, la posibilidad de trabajar de modo remoto, acceso a baja por m/p/aternidad con goce de sueldo, plan de pensión, y reembolso de matrículas.

Estas formas aparentemente dispares en las que estas variables interactúan son sorprendentes pero podrían representar las realidades y capacidades de diferentes espacios laborales para proveer de estructuras amplias de prestaciones. Por ejemplo, unx trabajadorx

LGBTQ+ o POC puede escoger trabajar en un espacio que apoye su identidad pero que no pueda proveer la misma red de prestaciones que una organización menos diversa pero con más fondos.

VACACIONES Y BAJAS POR ENFERMEDAD

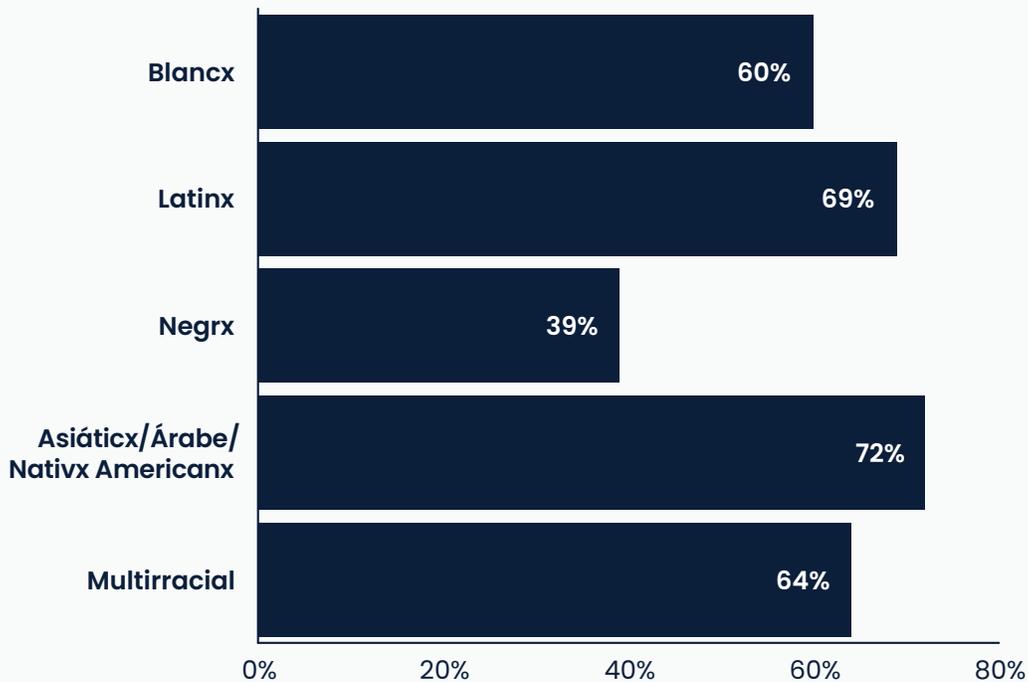
La duración de las vacaciones varía entre 0 semanas (5%) y 25 semanas (0.2%), y el promedio de semanas de vacaciones pagadas es de 3.3. Los días de baja por enfermedad pagados van desde 0 días (16%) hasta 102 días (0.3%), y el número promedio de días de baja por enfermedad con goce de sueldo es de 10.

Aunque la mayoría de los encuestadxs siente que podría pedir tiempo libre sin enfrentar consecuencias (79%), más de 1 de cada 5 indica que se sentiría incómodx pidiendo tiempo libre (21%).

BAJA POR M/P/ATERNIDAD

Alrededor de dos tercios de lxs encuestadxs reportan que su organización provee de baja por m/p/aternidad con goce de sueldo (69%), y dos tercios también reportaron que su organización provee baja por m/p/aternidad sin goce de sueldo (67%). 40% de la muestra reporta que tanto la baja con goce de sueldo y sin goce de sueldo están disponibles en su espacio laboral, mientras que el 7% reporta que ninguna de las dos está disponible. La paga, duración y estructura de la baja varía ampliamente dependiendo de las organizaciones donde trabajan lxs encuestadxs.

Baja por m/p/aternidad por grupo racial



Aunque no se encontraron diferencias significativas cuando se compararon las respuestas de lxs encuestadxs blancxs vs. lxs encuestadxs POC como una variable binaria, una mirada

independiente a nuestra variable categórica racial vs. la disponibilidad de la baja por m/p/aternidad mostró que es significativamente menos probable que lxs encuestadxs Negrxs reporten baja por m/p/aternidad como una prestación que sus pares (39% vs. 60-72% para todas los demás grupos raciales/étnicos).

Los resultados de nuestra encuesta actual hacen eco de lo que encontramos en nuestro [reporte](#) previo sobre la baja por m/p/aternidad en el campo de la salud, derechos y justicia reproductiva. Sólo el 1% de lxs encuestadxs reportan que su espacio laboral provee 24 semanas de baja con goce de sueldo, y muchxs encuestadxs reportan malas prácticas organizativas, incluyendo estructurar paga reducida durante la baja por m/p/aternidad, tiempos diferentes de baja dependiendo de la antigüedad del empleadx, y basar la duración de la baja en: si el empleado es o no la persona que va a parir (incluyendo casos de adopción y hogar temporal), y el tipo de parto que tuvieron.

En general, muchxs encuestadxs no están conscientes de las políticas de baja por m/p/aternidad de sus organizaciones (particularmente de las políticas de baja por m/p/aternidad sin goce de sueldo), indicando que esas prestaciones permanecen opacas. Esto subraya nuestra recomendación previa: que lxs empleadxs pidan las políticas por escrito, las lean, y sean defensores de la baja por m/p/aternidad con goce de sueldo en sus espacios laborales.

RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

Estos resultados proveen una mirada breve a los salarios, prestaciones y experiencias de lxs trabajadores en el movimiento de salud, derechos y justicia reproductiva. Mientras que nuestra encuesta no es generalizable a todo el campo, es llamativo que nustrxs encuestadxs, como población distinta a la población general de lxs trabajadores de las organizaciones sin fines de lucro, porque son más jóvenes, de género fluido, más LGBTQ+, y porque hay más personas con discapacidades. Como tal, lo que requiere ser abordado es la inaceptable cantidad de acoso y discriminación en nuestro campo basándonos en estas categorías identitarias, y los sistemas que permiten que las personas se salgan con la suya con estas acciones intolerables, es primordial.

Basándonos en nuestros hallazgos, recomendamos las siguientes acciones para el liderazgo de las organizaciones de salud, derechos y justicia reproductiva:

SALARIOS & PRESTACIONES

- Una encuesta de salarios de todos los puestos para asegurarse que el staff esté siendo pagado de manera equitativa y de acuerdo al costo de vida de la zona donde vivan, poner particular atención al grupo racial/étnico, edad, identidad de género y sexual, por lo menos, y las discrepancias de salario.
- Aborden el tema y corrijan las discrepancias de salario que surjan como resultado de la encuesta de salarios. Esto reafirma al staff que la organización está comprometida con la equidad y no sólo en el programa de trabajo, sino desde las operaciones internas. Sean clarxs con las fundaciones y los donadores sobre cómo los costos operativos pueden incrementar como resultado de esto, y que invertir en el staff va a fortalecer el trabajo de la organización.
- Comprométanse con la transparencia de salarios explicitando los rangos de salario en cada descripción de empleo, las semanas de baja por m/p/aternidad, los días de vacaciones y de baja por enfermedad, y los tipos de desarrollo profesional disponibles.
- Revisen las prestaciones para asegurarse de que cubran aborto, tratamientos por infertilidad, cuidados de confirmación de género, entre otros. Si no los cubren, provean un estipendio para cubrir esos costos para que lxs empleadxs no tengan que hacerlo de sus propios bolsillos.
- Hagan una revisión comparando salarios y prestaciones dentro de la organización con otras organizaciones sin fines de lucro en el estado. Chequen nuestros recursos más abajo.

ADMINISTRACIÓN

- Estandaricen el entrenamiento administrativo y provéanlo múltiples veces al año.
- Provean un foro para que lxs mánagers puedan apoyarse entre sí y aprender unxs de otrxs.
- Creen un espacio para que el staff pueda dar retroalimentación confidencial a sus mánagers. Realmente hagan algo con esta información, como usarla para discernir entre mánagers tóxicos, proporcionar áreas de crecimiento para que lxs mánagers mejoren y premiar a lxs mánagers exitosxs.
- Den educación continua a lxs mánagers sobre poder, privilegio e identidad en el espacio laboral, este entrenamiento lo puede dar el [Management Center](#), el [National Equity Project](#), y [AORTA](#).

ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

- Contraten consultores independientes para que determinen el entendimiento y experiencias con racismo, sexismo, homofobia, transfobia, discriminación por edad y discapacidad, y bullying en el ttrabajo. Realmente comprométanse con crear un cambio al invertir en recursos como este a modo de proyecto continuo; no es un entrenamiento de una sola ocasión. Esto debería ocurrir por lo menos una vez al año.
- Proporcionen apoyo extra para el staff y miembros del consejo que sean personas de color, LGBTQ+, trans, genderqueer o no-binarixs, y para el staff con discapacidades. Para más información y tips al respecto, recurre a recursos como los reportes de [Race to Lead reports](#), el [reporte sobre organizaciones sin fines de lucro Diversity Report](#), el [Talent Justice Toolkit](#), el [blog de Woke at Work](#), y sí, el reporte Glassdoor de tu organización. Tan brutales como puedan ser, las personas a menudo son más honestas cuando pueden ser anónimas. Pueden considerar contratar a unx [consultorx externx](#) para encuestar a los miembros del staff sobre qué tipo de apoyo necesitan y comprometerse a tomar en cuenta los hallazgos y tomar acción a partir de ellos.
- Proporcionen educación y entrenamiento extra para el staff blanco (especialmente quienes estén en puestos de liderazgo) y miembros del consejo para enriquecer su entendimiento sobre el racismo y explicar claramente las repercusiones de los actos racistas en el trabajo. Una vez más: esto debe ocurrir por lo menos anualmente.
- Tomen cada queja del staff en serio. Denle seguimiento a las quejas e investigúenlas sin importar lo que esté pasando política o programáticamente. Háganlo de modo que no se castigue a quien haga la queja. Den seguimiento al staff sobre su queja para que sepan que se está tomando en serio y se está abordando el tema, aún cuando no puedan compartir con ellxs los detalles del proceso confidencial.

RECOMENDACIONES PARA FUNDACIONES

Muchas de estas acciones no pueden ocurrir sin apoyo financiero de los fondos y presión de las fundaciones. Reconociendo esta realidad, recomendamos las siguientes acciones que los donadores de las fundaciones que respaldan a las organizaciones de salud, derechos y justicia reproductiva:

- Proporcionen de manera proactiva fondos para actividades de escaneo de salarios, una lista de consultores recomendados, e indaguen sobre los cambios que hacen como resultado de los hallazgos.
- Conduzcan su propia auditoria interna de salarios y prestaciones de lxs beneficiarios por factores demográficos, enfocándose especialmente en grupo racial y étnico, sexualidad, edad, identidad de género, por lo menos. Tengan conversaciones francas con lxs beneficiarixs sobre patrones y cambios que tengan que ocurrir para que los salarios sean equitativos en todas las líneas demográficas. Asegúrense de que existan consecuencias para quienes no sigan estos lineamientos, incluyendo limitar los fondos.
- Incrementen el apoyo en general y los fondos operativos para que las organizaciones puedan cubrir los entrenamientos administrativos, educación continua y entrenamiento sobre acoso y discriminación (con énfasis en grupos raciales/étnicos, género, sexualidad), apoyo específico para personas de color en el espacio laboral, educación y entrenamiento específicos para personas blancas en el espacio laboral, y otros desarrollos profesionales para todo el staff.
- Pidan información al liderazgo de la organización sobre: cómo maneja la organización los conflictos interpersonales, el acoso, y las quejas por discriminación. Pidan información que respalde las respuestas que les proporcionen.
- Revisen las políticas de personal de lxs beneficiarixs para determinar si están de acuerdo con los valores de la organización. Si no lo están, proporcionen fondos y apoyo para que lo estén.
- Proporcionen fondos adicionales para la función de Recursos Humanos en cada organización que financien. Proporcionen también fondos adicionales para prestaciones, especialmente bajas por m/p/aternidad con goce de sueldo, para que el movimiento de salud, derechos y justicia reproductiva pase al siglo XXI y se pueda ofrecer al menos 6 meses de baja pagada. Proporcionen fondos para que entrenen y contraten staff temporal para cubrir las ausencias de lxs empleadxs durante ese tiempo.
- Interactúen con el staff, y no solamente con el liderazgo de la organización. Si es posible, averigüen si las organizaciones que financian están en contra de la sindicalización, y no toleren este comportamiento.

LIMITACIONES

tan extensa como fue nuestra encuesta, no pudo cubrir todo y hay varios factores limitantes que impactan nuestros resultados. La mayor limitante que impide que nuestra información sea generalizable es que la encuesta tiene una muestra de encuestadxs conducida en línea y en círculos profesionales limitados. Es posible que si hubiésemos usado distintos métodos de divulgación o administración de la encuesta, tendríamos una muestra más grande o resultados de un sector demográfico diferente.

El 90% de nuestra muestra son personas menores de 40 años, nuestra muestra se desvía hacia una fuerza de trabajo del campo de la salud, derechos y justicia reproductiva más joven. Aunque esta distribución de edades puede ser una representación fiel del campo en un nivel más amplio, podría también ser un derivado del hecho que ReproJobs es una organización muy presente en las redes sociales y eso interpela a trabajadorxs más jóvenes.

Adicionalmente, al usar la categoría variable de salario en bloques de 10,000 USD, quizá nos perdimos variaciones dentro de estos bloques que hubiéramos podido observar de haber usado una escala continua de ingresos, lo cual puede enmascarar diferencias significativas en los ingresos de nuestrxs encuestadxs. Por ejemplo, mientras que unx empleadx puede ganar 61,000 USD y otro 69,000 USD y a nivel colectivo, estas diferencias dentro de los bloques pueden ser estadísticamente significativas: no tenemos acceso a este nivel de información detallada.

Finalmente, algunos de nuestros resultados pueden haber sido impactados por la pequeña muestra de algunos subgrupos característicos, como los subgrupos raciales/étnicos o de minoría de género, lo cual puede inclinar la información hacia algo sin importancia (o viceversa).

Nos gustaría ver encuestas sobre salarios y prestaciones en el campo de la salud, derechos y justicia reproductiva, con encuestadxs de color, que pregunten sobre el estatus de familia/hijos, y que hagan preguntas más específicas sobre el salario y que esto permita analizar las discrepancias con mayor detalle (por ejemplo: incrementos de salario menores a 10,000).

RECURSOS

- Encuentra tu [State Association of NonProfits](#) (Asociación Estatal de Organizaciones Sin Fines de Lucro), que a menudo tiene información sobre remuneración y salarios en las organizaciones sin fines de lucro.
- Candid (antes Guidestar) tiene un [reporte muy caro](#) que enlista la remuneración por estado. Si quieres tener acceso a ella, mándanos un correo a hello@reprojobs.org. Organizaciones como the [Council of NonProfits](#) (Consejo de Organizaciones Sin Fines de Lucro) y [NonProfit Impact Matters](#) también tienen información de salarios por estado.
- Puedes buscar sitios web como [PayScale](#) y [Salary Expert](#) para salarios en puestos específicos.
- Si tienes curiosidad sobre explorar más encuestas y salarios en organizaciones sin fines de lucro, te recomendamos [Race to Lead](#) y [Fund the People](#), además de esta [lista](#) compilada por Idealist (algunos enlaces están caducos).
- Inscríbete en programas como [New Left Accelerator](#) para tener acceso a pensamientos innovadores sobre políticas y prestaciones en otras organizaciones progresistas.
- Recursos adicionales: the [Melanin Collective](#), [Roadmap Consulting](#), y [Equity in the Center](#).

PRÓXIMOS PASOS

Mira a través de la base de datos de salarios >

Agregar a la base de datos de salarios

Mira a través de nuestro resumen ejecutivo con más gráficos >