

TRABAJADORES DE SALUD COMUNITARIOS EQUIDAD SALARIAL

En 2021, la Asociación Nacional de Trabajadores de Salud Comunitarios (NACHW) llevó a cabo una encuesta dirigida a los trabajadores de salud comunitarios (CHW) con el fin objetivo de promover la identidad profesional en el país, el liderazgo en materia de políticas y la capacidad organizativa de los CHW en Estados Unidos.

En esta infografía se destacan las

respuestas que dieron en nuestra encuesta nacional 867 CHW (772 en inglés y 95 en español) de 859 códigos postales distintos.

Esta infografía explora la situación laboral de los CHW, la compensación que reciben cuando trabajan horas extra y si en su opinión tienen un sueldo equitativo y digno.

Abordar la equidad de los sueldos de los CHW favorece nuestro bienestar económico personal y familiar, además de nuestra retención en la fuerza laboral, y es una muestra palpable de que la comunidad donde vivimos y las organizaciones que atendemos nos respetan como profesionales.

EL PAPEL DE LOS CHW EN EL ÚLTIMO AÑO

En la encuesta nacional a los CHW se les preguntó por su situación laboral como CHW en el último año. De los 867 CHW encuestados, 83% estaban empleados a tiempo completo; mientras que 17% trabajaban en empleos de tiempo parcial, por días, recibían una remuneración en forma de tarjetas de regalo u honorarios o trabajaban como voluntarios.

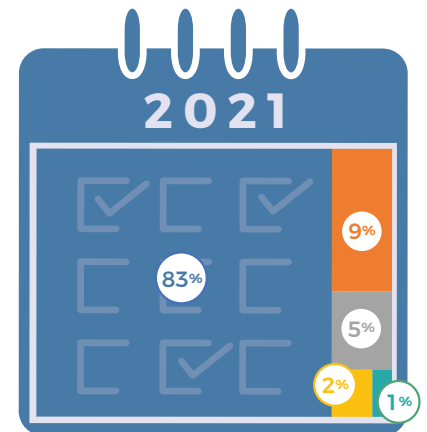
83% empleados a tiempo completo

9% empleados a tiempo parcial

5% voluntarios

2% trabajaban por días

1% remunerados con tarjetas de regalo u honorarios



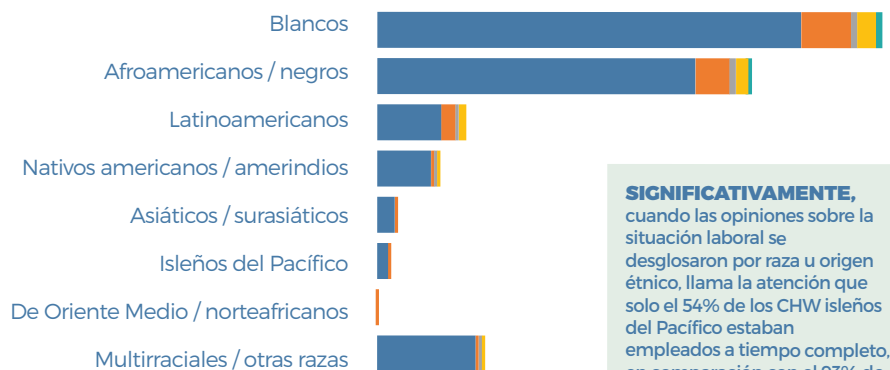
El proyecto "Advance CHWs" de la NACHW se puso en marcha en 2021 y es financiado por Johnson and Johnson con el objetivo de promover la identidad profesional en el país, el liderazgo en materia de políticas y la capacidad organizativa de los trabajadores de salud comunitarios. Las siglas CHW se usan como un término general para hacer referencia a los representantes de salud comunitarios, promotores, "aunties", trabajadores de difusión, pares y decenas de diferentes títulos de puestos de trabajo. Los CHW constituyen una fuerza laboral en salud pública de primera línea, de eficacia comprobada, hábil y diversa, cuya confianza y alineación cultural con las comunidades marginadas facilita sus funciones como educadores comunitarios, creadores de capacidad, defensores y enlaces entre las comunidades con recursos insuficientes y los sistemas de servicios sociales y de salud (APHA, 2014).

La integración de los CHW en las iniciativas sociales, de servicios médicos y de salud pública es esencial para erradicar la injusticia racial y social, así como las desigualdades en el área de la salud que sufren de forma desproporcionada las personas de color. Estos datos se deberían usar para emprender acciones destinadas a acabar con prácticas dañinas y barreras a la autodeterminación, la promoción del liderazgo y la sostenibilidad de los CHW.

La encuesta, el análisis y las narrativas son producto del trabajo del personal de la NACHW y CHW líderes de todo el país que forman parte del proyecto "Advance CHWs".

Un agradecimiento especial a nuestros asesores y a todos los que colaboraron en las distintas etapas del proyecto.

Para saber más sobre los CHW que participaron en este proyecto y descargar todas las infografías y el informe completo, visite <https://nachw.org/advancechwsproject/>.



SIGNIFICATIVAMENTE, cuando las opiniones sobre la situación laboral se desglosaron por raza u origen étnico, llama la atención que solo el 54% de los CHW isleños del Pacífico estaban empleados a tiempo completo, en comparación con el 93% de los nativos americanos o amerindios, 89% de los blancos y 84% de los afroamericanos o negros.

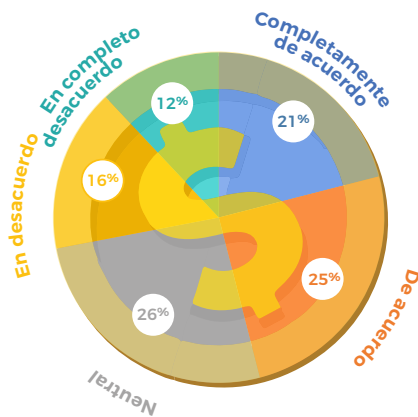
EQUIDAD SALARIAL (CONTINUACIÓN)

“CREO QUE EL SUELDO QUE SE PAGA ES EQUITATIVO Y DIGNO”.

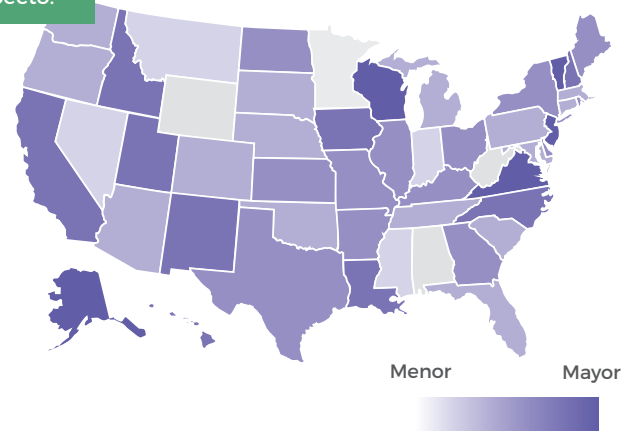
Pedimos a los CHW que indicaran si estaban de acuerdo con esta afirmación y 46% de los CHW contestaron que sí, 28% contestaron que no y 26% se declararon neutrales al respecto.

Remuneración por estado

Nota: 234 de los 867 participantes, es decir el 28%, trabajan para un mismo empleador ubicado en Carolina del Norte.

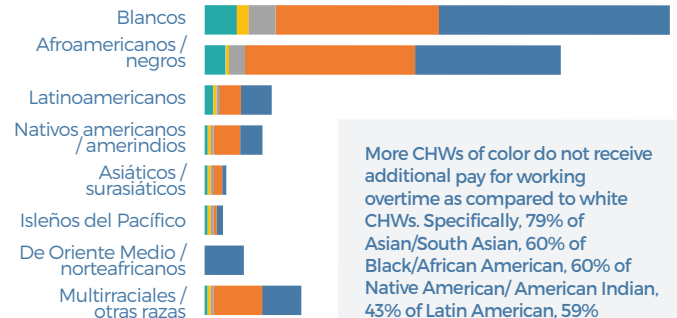


Cuando trazamos el mapa de sueldos dignos en todo el país, las respuestas de los CHW en sus estados de origen revelan que en AL, WV, WY y MN los CHW no consideran que su remuneración sea equitativa, mientras que en VT, VA, WI y AK califican su remuneración como sumamente equitativa.



REMUNERACIÓN POR TRABAJAR HORAS EXTRA

White
African American/
Black
Latin American
Native American/
American Indian
Asian/South Asian
Pacific Islander
Middle Eastern/
North African
Multi-racial/Other



More CHWs of color do not receive additional pay for working overtime as compared to white CHWs. Specifically, 79% of Black/African American, 60% of Asian/South Asian, 60% of Native American/ American Indian, 43% of Latin American, 59% of Multi-racial/Other, and 54% of Pacific Islander CHWs sometimes or do not at all receive additional compensation for overtime as compared to 46% of white CHWs.

OPPORTUNITIES FOR ACTION

- La remuneración de los CHW debe tomar en cuenta la experiencia de vida de los CHW, la confianza y el profundo conocimiento que tienen de sus comunidades, por encima de sus logros académicos o de las certificaciones que obtengan.
- Los CHW deben colaborar en la formulación de políticas de empleo para que reflejen la labor que ellos realizan.
- Los CHW deben ser remunerados por las horas extras trabajadas en atender las necesidades de personas, familias y comunidades.
- Los empleadores de CHW deben trabajar conjuntamente con ellos para establecer horarios flexibles para atender las necesidades de sus clientes.
- Los empleadores de CHW pueden crear un banco de horas extra para que los CHW puedan compartir tiempo con quienes lo necesiten.
- Los estudios de desarrollo de la fuerza laboral regional o nacional que se centren en la equidad salarial se deben desglosar por raza u origen étnico y por sector.
- Los pagadores y financiadores deben incorporar en sus modelos de financiamiento y oportunidades de subvención protecciones al empleo de los CHW.
- Los pagadores y financiadores deben exigir a aquellos a quienes financian que paguen a los CHW un sueldo digno en función de su ubicación geográfica.