

TÍTULO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

PRESENTACIÓN:

En la época de los robots, la Inteligencia Artificial, las plataformas digitales o el Big Data hay algunos retos del pasado que todavía permanecen.

Como cada año, coincidiendo con el Día de la Mujer, se pone encima de la mesa el hecho de que existe una "brecha salarial" entre hombres y mujeres. Según este relato, ellos ganan alrededor de un 25% más que ellas, lo que probaría la existencia de una cultura de la discriminación que perjudica de forma notable a la población femenina.

La idea de la "brecha salarial" ha sido refutada en múltiples ocasiones por economistas especializados en asuntos salariales. Sin embargo, es innegable que existe -aún hoy- una diferencia notable en el trato que reciben hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Por tanto, para reconocer la existencia de una "brecha salarial" y para dotar de elementos de juicio a nuestros adolescentes que les sirvan para reconocerla, denunciarla y combatirla, se ha diseñado este proyecto de trabajo tutorial.

ACTIVIDADES:

1ª Elabora un cartel para denunciar la injusticia que supone la brecha salarial de género.

2ª Responde a las siguientes cuestiones:

-Describe a los actores que aparecen en el video.

-¿Cuál es el trabajo que tienen que realizar?

-¿Cuál es la "recompensa" que reciben por ese trabajo que han hecho?

-¿Qué pasa con esa "recompensa"?

-¿Cómo reaccionan los actores ante esa "recompensa" por su trabajo? Rodea con un círculo tu respuesta.

Bien / Mal / Con sorpresa / Con indiferencia

-¿Cuál es la explicación ante la diferente "recompensa"? ¿Cuál es la reacción de los actores? Rodea con un círculo tu respuesta.

Sorpresa / Aceptación / Indignación / Indiferencia

-¿Qué palabras utilizan los actores para describir esta situación? Pon ejemplos.

-¿Cuál es la solución que proponen los niños para compensar este "error"? ¿Quién propone esas soluciones?

-¿Por qué hay que compensar ese "error"? ¿Cuál es la palabra que utilizan?

-¿Qué hacen para compensar el "error"? ¿Quién lo hace?

-¿EN QUÉ CONSISTE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO?

3ª ¿Dónde se materializa con mayor fuerza la brecha salarial en el mundo?

4ª Pon algún ejemplo más que conozcas en donde las mujeres hayan cobrado menos por el mismo trabajo que sus compañeros varones.

5ª Aporta alguna solución más para reducir la brecha de desigualdad de género.

6ª Relaciona las siguientes columnas acerca de los campos en los que se manifiesta la desigualdad entre hombres y mujeres.

Estudios

Las tareas del hogar se reparten también de forma poco equitativa. En general, las mujeres dedican una media semanal de 20 horas a poner a punto su casa, mientras que los hombres solamente una media de 11 horas. Además, la tasa de riesgo de pobreza también es mayor en la población femenina, un 21,3% frente al 20,1% de los hombres.

Empleo

Las mujeres que superan el acceso a la universidad son casi el 60%, mientras que la cifra en los hombres es de un 41%. En cuanto a los resultados, ellas aprueban un 82%; ellos, un 72%. Unos datos que contrastan con las cifras de brecha salarial que veremos a continuación.

Conciliación

También en política podemos ver la desigualdad entre ambos géneros. La participación de las mujeres en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos se cifra en un 38%. Y según datos de la ONU, el 90% de los jefes de estado del mundo son hombres, y, en cuanto a las personas que conforman los parlamentos, encontramos que la cifra de hombres es del 76%!

Hogar

El salario medio anual de una mujer es un 22,17% más bajo que el de un hombre, un buen ejemplo de la desigualdad de género. La tasa de empleo en mujeres es del 44% mientras que la de los hombres es del 55,7%.

Poder

En cuestiones de conciliación también se aprecia desigualdad de género. De entre las personas que no han podido costear servicios para el cuidado de los hijos y, por ello, no buscan empleo, el 35,8% son mujeres y solo el 9% son hombres. En el caso de que solo decidan realizar un recorte de jornada, el 95% de los ocupados a tiempo parcial por estos motivos son mujeres. Además, las cifras relativas a trabajadores que han dejado de ejercer por un periodo mayor de un año con motivo del nacimiento de un hijo también son esclarecedoras: en el caso de los hombres, el porcentaje es de un 7,4%, mientras que el de mujeres es de un 38.

