Langue : Espagnol
Niveau : CLES B2

Dossier documentaire (textes)

- **Texto 1 «Una mujer gana un 13% menos que un hombre en trabajos similares » - página II**
- **https://elpais.com/economia/2018/03/06/actualidad/1520362982_401961.html**
- **Texto 2 «Por qué la desigualdad salarial entre hombres y mujeres empieza en la adolescencia (y cómo evitarlo)» - página III**
- **https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-44546380**
- **Texto 3 «¿Cómo es la brecha salarial en España y qué se puede hacer para que desaparezca?» - páginas IV-VI**
- **http://www.rtve.es/noticias/20180130/como-brecha-salarial-espana-se-puede-hacer-para-desaparezca/1670283.shtml**

Texto 1 : Una mujer gana un 13% menos que un hombre en trabajos similares

7 MAR 2018

Hombres y mujeres no cobran lo mismo cuando desempeñan tareas similares en España. Ellas ganan un 12,7% menos por hora, según un estudio de Fedea que ha depurado estadísticamente los datos salariales brutos de 2014. Esta cifra ha bajado desde 2002, cuando comienza la investigación, pero del análisis todavía se desprenden "algunas dinámicas preocupantes". La brecha está presente en cada detalle de las variables observadas: edad, educación, antigüedad, ocupación, tipo de contrato y jornada, actividad y tamaño de empresa.

Los negacionistas de la brecha salarial de género argumentan que desaparece cuando se amplía la lente del análisis y se llega a empleos similares. Apuntan que si las mujeres ganan menos es porque trabajan menos horas remuneradas, porque sufren más la precariedad, porque realizan tareas peor pagadas o porque tienen menos responsabilidades. Sin embargo, la evidencia científica lo desmonta: una mujer gana cada hora, en promedio, un 13% menos que un hombre en trabajos con "tareas similares", según un proyecto de investigación de Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea), coordinado por José Ignacio Conde-Ruiz, al que ha tenido acceso este diario.

Los datos brutos de la Encuesta de Estructura Salarial europea de 2014, la última disponible, concluyeron que una mujer gana a la hora un 14,9% menos que un hombre. Pero esta cifra no está depurada y no permite afirmar que esos empleos son iguales, ni siquiera parecidos. Para eliminar esta distorsión lo máximo posible y hacer una comparación homogénea, esta investigación ha depurado esos números según el impacto en los salarios de la edad, de la experiencia, del nivel educativo, del tamaño de la empresa, del tipo de contrato y jornada laboral, de la ocupación y de la actividad. Ha llegado hasta donde podía, "la encuesta no contiene información sobre el número de hijos o sobre características socioeconómicas de personas que pudiendo participar en el mercado de trabajo, no lo hacen" dice Conde-Ruiz.

El resultado es que la brecha salarial está ahí, en ese 13% (al ser una estimación salarial en logaritmos da igual si la base desde la que parte el cálculo es el hombre o la mujer).

Texto 2: Por qué la desigualdad salarial entre hombres y mujeres empieza en la adolescencia (y cómo evitarlo)

Yasemin Besen, Profesor de sociología

20 JUN 2018

Las diferencias no tienen tanto que ver con la negociación, sino que vienen de mucho antes. He pasado buena parte de la última década asistiendo a conferencias para ayudar a las mujeres a combatir un problema muy extendido: la desigualdad salarial.

Una investigación que hice recientemente me reveló que la diferencia salarial empieza mucho antes de que hagamos esas elecciones de carrera y negociaciones: a niñas adolescentes de tan solo 14 y 15 años se les paga menos que a los chicos de su edad.

Poner el peso de la brecha salarial sobre víctimas de la discriminación no es la estrategia adecuada, dicen los expertos. Probé qué pasa cuando las mujeres jóvenes y niñas negocian su salario. Descubrí que, para las niñeras más jóvenes, las negociaciones no son una solución sencilla a la desigualdad: cuando negocian, son vistas como menos atractivas y más manipulativas y, por tanto, es más difícil que sus empleadores les paguen más.

Además, hablar de dinero se ve como lo opuesto a preocuparse, especialmente en trabajos que requieren mucho esfuerzo. Así que, por ejemplo, pedir dinero hace que parezca que a las mujeres jóvenes no les importa el trabajo y que no son buenas para el equipo. Necesitamos tratar la desigualdad salarial como una falla sistemática de las instituciones, no como problemas individuales de negociación.

Muchas chicas jóvenes con las que hablé dijeron que no conocen el salario mínimo de ciertos trabajos. En la era de la información, la falta de transparencia sobre salarios resulta chocante. La falta de información prevalece sobre todo en trabajos autónomos, como el cuidado de niños.

Muchas mujeres jóvenes con las que hablé dijeron que no comparaban datos con amigas sobre trabajo. Podríamos crear una cultura abierta y transparente para enseñar a las niñas a hablar sobre dinero.

Pero la brecha salarial no tiene que ver solo con el dinero, sino también con las descripciones laborales. Otra solución reside en asegurarnos que ponemos las mismas descripciones para hombres y mujeres. Cuando les pides a los padres que describan el rol del cuidador de niños, varía según el género del postulante.

A ellas les piden que hagan algunas tareas del hogar, como cocinar para la familia o ayudar a los niños con los deberes; a ellos, apenas les piden ese tipo de cosas. Es importante hacer esas descripciones claras.

Las mujeres que trabajan como niñeras tienden a quedarse más tiempo sin cobrar horas de más y eso implica que para ellas el tiempo no es tan importante que para los hombres. Las entrevistas de trabajo también son diferentes según el género.

Texto 3: ¿Cómo es la brecha salarial en España y qué se puede hacer para que desaparezca?

30.01.2018

La brecha salarial en España está integrada por más elementos que una diferencia retributiva entre compañeros de trabajo de distinto sexo. Si sólo se tratase de esa diferencia, se podría catalogar como una discriminación salarial directa perseguida por ley, pero la realidad es más compleja y esa brecha está formada por un conjunto de factores que hacen que al final de año, el conjunto de las trabajadoras del país esté cobrando un 14,9% menos por hora bruta (según Eurostat) que los trabajadores. De fondo, lo que subsiste es desigualdad, falta de corresponsabilidad y machismo.

Así lo explican la vicesecretaria general de UGT, Cristina Antoñanzas, y la responsable del área de Mujer de Comisiones Obreras (CC.OO.), Elena Blasco, quienes destacan en que se trata de "un fenómeno poliédrico" que tiene mucho que ver con la forma en la que la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo y, sobre todo, con la forma en que se mantiene dentro de él.

"La discriminación directa es perseguida y fácilmente reconocida, pero en el ámbito empresarial se producen discriminaciones y desigualdades que son indirectas y que llevan a que haya una feminización constante de los salarios más bajos", señala Blasco.

Según el último dato del INE, el conjunto de salarios recibidos por mujeres suma un 22,9% menos que el de los hombres, en términos brutos anuales.

Esta diferencia -tal y como ha destacado el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, durante una entrevista en TVE- se ha reducido en cuatro puntos porcentuales desde 2012, lo que sitúa a España como cuarto país de la UE con menor brecha salarial.

Uno de los principales factores que influyen son los complementos salariales, ya que, en palabras de Cristina Antoñanzas, "una mujer y un hombre en la misma categoría profesional tienen el mismo salario base" -lo contrario sería discriminación directa-, pero los complementos a ese sueldo muchas veces son discrecionales y ahí empiezan las diferencias de retribución.

Esa diferencia se debe, algunas veces, a una mala clasificación de categorías laborales que provoca que al comparar distintos sectores que realizan trabajos del mismo tipo y con condiciones similares que pueden ser bonificadas, salgan perdiendo aquellos que están más feminizados, es decir, que cuentan con mayoría de mujeres empleadas.

En otras ocasiones, la discriminación en el cobro de complementos salariales tiene que ver con un factor cultural, como ocurre con el plus de disponibilidad.

En ese caso, es más habitual que lo tenga un hombre, ya que -de acuerdo a las estadísticas del INE- pasan más tiempo en el trabajo fuera de casa que las mujeres, que de promedio dedican casi dos horas diarias más al trabajo en el hogar y los cuidados de hijos y otros familiares.

Número de mujer en excedencias, reducciones y jornadas parciales

Las excedencias, reducciones de jornada y jornadas a tiempo parcial son otros factores fundamentales en la apertura de la brecha salarial en España.

"El 90% de las excedencias por cuidado de hijos que se dieron en nuestro país hasta septiembre de 2017 las habían solicitado mujeres", subraya Antoñanzas, que sitúa en un porcentaje similar las reducciones de jornada.

Según los datos de la última Encuesta de Población Activa, en el cuarto trimestre de 2017 había 1,9 millones de ocupadas a tiempo parcial, más del doble de los 623.300 hombres que trabajaban con ese tipo de jornada.

El "impuesto femenino"

Sobre este asunto, Blasco incide en que "el 90% de la contratación a tiempo parcial es obligada" porque, "en ningún caso, una mujer de forma libre decide cobrar menos que un hombre porque se tenga que dedicar a actividades personales", sino que se ve forzada a hacerlo por las cargas extra que tiene que asumir. Es lo que ella llama "impuesto femenino".

Por último, ambas expertas llaman la atención sobre el modo en que está conformada la estructura de las empresas en España, donde "el 90% de la parte directiva es de hombres, que ganan así más dinero, y la parte productiva y peor remunerada, es donde son mayoría las mujeres, como en los servicios", en palabras de Antoñanzas.

El Gobierno apuesta por la transparencia salarial en grandes empresas

Aunque Unidos Podemos ha registrado una iniciativa parlamentaria para construir una ley de igualdad salarial y el PSOE está fraguando la suya propia, de momento, los posibles cambios podrían provenir de la Mesa de Calidad del Empleo, que reúne al ministerio dirigido por Fátima Báñez con los sindicatos y que ha incluido en su agenda la lucha contra la brecha salarial.

La propuesta inicial del Gobierno se basa en la transparencia en la información empresarial, para que los trabajadores puedan conocer los niveles de remuneración, incluidos los pluses y variables, de otras categorías que realicen un trabajo de igual valor.

Los sindicatos consideran que estas iniciativas, aunque necesarias, son poco ambiciosas pues están dirigidas a las grandes empresas de más de 250 trabajadores, que suponen sólo una muestra del millón y medio de compañías que componen el tejido español. Por eso, UGT y CC.OO. piden que se establezca un modo de control de las pymes, para comprobar que no se producen brechas por razón de género.

Los sindicatos piden una ley que obligue a todos los empresarios

Para Antoñanzas, la respuesta pasa por una ley similar a la de prevención de riesgos laborales, que sea obligatoria para todos los empresarios. Tanto Antoñanzas como Blasco coinciden en que habría que revisar todos los convenios colectivos para saber qué oficios tienen el mismo valor y fijar para ellos el mismo salario base, como en el caso de las camareras de piso (un sector feminizado y peor pagado) y los camareros de sala, un caso discriminatorio que salió a la luz pública por una reciente sentencia judicial.

Ambas subrayan también la necesidad de introducir en la cultura empresarial que las reducciones de jornada y las excedencias por cuidados también pueden solicitarlas los hombres y que, ni hombres ni mujeres, deben ser penalizados por hacerlo.

Además, recalcan la importancia de medidas colaterales, como equiparar los permisos de maternidad y paternidad, cuya mayor duración puede ser un lastre para ellas, y apoyar los servicios públicos como la atención a la Dependencia.