

Salarios diferentes

¡El mismo sueldo por el mismo trabajo!

Temas	Derechos sociales, Igualdad de género, Discriminación, Xenofobia
Complejidad	Nivel 2
Tamaño del grupo	4+
Duración	90 minutos
Perspectiva general	Esta es una simulación que enfrenta a las personas con la realidad del mercado laboral. Trata las siguientes cuestiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarios diferentes por el mismo trabajo ▪ Discriminación en el lugar de trabajo ▪ Políticas de salario bajo para jóvenes trabajadores
Derechos relacionados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derecho a un salario justo /equitativo ▪ Derecho al mismo trabajo y al mismo salario ▪ Prohibición de discriminación por razón de edad y sexo
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfrentar a los participantes con la realidad de la discriminación en el puesto de trabajo ▪ Analizar si debe permitirse o no la discriminación por razón de edad o sexo ▪ Promover la solidaridad, la igualdad y la justicia
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 copia de “Tasas salariales de los trabajadores” ▪ Etiquetas, una para cada participante ▪ Bolígrafos ▪ Dinero. Puedes usar el dinero electrónico de la página 271.
Preparación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prepara las etiquetas. Estas deben indicar el sexo y la edad de los trabajadores. Utiliza la lista de tasas salariales de los trabajadores como referencia. ▪ Decide qué trabajo realizarán los participantes. Reunid todos juntos el material que necesitéis.

Instrucciones

1. Explica a los participantes que son trabajadores y que tienen que realizar determinadas tareas para su patrón (itú!). No tienen por qué preocuparse, todos serán recompensados económicamente.
2. Coloca las etiquetas al azar, una para cada participante.
3. Explica los objetivos y asegúrate de que cada uno sabe lo que tiene que hacer.
4. ¡Deja que la gente se ponga a trabajar!
5. Cuando hayan realizado las tareas, diles que se pongan en fila para recibir el sueldo. Paga a cada persona según su edad y sexo, tal como se indica en el listado de tasas salariales de los trabajadores. Tienes que contar el dinero en voz alta para que todos puedan oírte y saber exactamente lo que recibe cada uno.

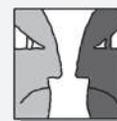
TEMAS



DERECHOS SOCIALES



IGUALDAD DE GÉNERO



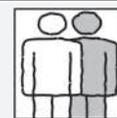
DISCRIMINACIÓN

COMPLEJIDAD



NIVEL 2

TAMAÑO DEL GRUPO



4+

DURACIÓN



90 MINUTOS

6. Si los participantes empiezan a preguntar o a quejarse, dales “razones” breves y es-cuetas, pero evita verte implicado en una discusión.
7. Tienes que tener tu propio criterio para saber hasta donde llegar, pero cuando veas que la situación empieza a caldearse, dales tiempo para calmarse, para que salgan del personaje /el papel y sentaos en un círculo para la reflexión y evaluación final.

Reflexión y evaluación final

Realiza la discusión por etapas. Empieza con un repaso de la simulación en sí:

- ¿Cómo se siente uno al recibir más (o menos) dinero que los demás trabajadores cuando todos realizaron exactamente la misma tarea?
- ¿Por qué algunas personas recibieron más (o menos) que los demás? ¿Por qué ocurre esto?
- ¿Cómo se siente uno cuando recibe más que los demás? ¿Y cuando recibe menos?
- ¿Ocurre este tipo de discriminación en los lugares de trabajo de tu país?

El siguiente debate versará sobre la remuneración por razón del sexo:

- ¿Es justificable un salario diferente por el mismo trabajo realizado por una mujer y un hombre? ¿Por qué? ¿Por qué no? ¿Cuándo?
- ¿Qué ocurre cuando el hombre realiza mejor el trabajo que la mujer? ¿Es razón suficiente para pagar menos a la mujer?
- Si el hombre tiene mejor preparación que la mujer, ¿implica esto que debería pagár-sele más?
- ¿Crees que existen trabajos que deberían ser realizados exclusivamente por hom-bres? ¿Por qué? ¿Por qué no? Si la respuesta es afirmativa, ¿qué tipo de trabajos?
- ¿Crees que existen trabajos que deberían ser realizados exclusivamente por mujeres? ¿Por qué? ¿Por qué no? Si la respuesta es afirmativa, ¿qué tipo de trabajos?
- ¿Crees que la discriminación positiva puede justificarse para cambiar determinadas actitudes sociales?

Finalmente, habla de la remuneración por razón de la edad:

- ¿Existe en tu país una política de diferencia salarial basada en la edad? En caso negativo, ¿crees que debería existir?
- ¿Cuál es la razón para aplicar este tipo de política, especialmente en el caso de la gente joven?
- ¿Cuál es tu opinión sobre este tipo de política? ¿Es buena? ¿Mala? ¿Necesaria? ¿Inne-cesaria? Razónalo.

Consejos prácticos para los facilitadores

Seguramente tendrás que adaptar la actividad. Si necesitas añadir o prescindir de algunos de los trabajadores de la lista, comprueba que sigues teniendo un equilibrio de género y variedad de grupos de diferentes edades. Si el grupo es grande o quieres entrar en una discusión más profunda sobre los dos diferentes tipos de discriminación, es una buena idea subdividir el grupo en dos. Un grupo puede encargarse de discutir la discriminación por razón de sexo y el otro grupo la discriminación por razón de edad.

¿Qué tipo de tareas es apropiado para esta actividad? Debe ser exactamente la misma tarea para todos los trabajadores. Por lo tanto trata de elegir algo que puedan hacer varias personas al

mismo tiempo para que no resulte aburrido para los demás quedarse esperando y mirando.

Piensa en lo siguiente:

- Si quieres salir al exterior, ¿puede realizarse durante la estación del año?
- ¿Dispones del espacio necesario?
- ¿Puede realizarse fácilmente y bien por personas de diferente edad ya sean hombres o mujeres?
- ¿Es segura la tarea?
- ¿Puede sentirse la gente avergonzada o rechazar la actividad por razones éticas?
- ¿Es dura?
- ¿Requiere muchas habilidades?
- ¿Se puede repetir varias veces?

Ejemplos de tareas:

- Limpia la pizarra y escribe con claridad una frase en ella.
- Saca los libros de una estantería y colócalos en una caja. Llévala hasta el otro lado de la habitación y coloca los libros en otra estantería.
- Haz un avión de papel o un simple sombrero
- Recoge tres hojas de diferente tipo y colócalas en una hoja de papel
- Busca la definición de una palabra y escríbela en un trozo de papel. (¡Si eliges diferentes palabras referidas a los Derechos Humanos, terminarás teniendo un pequeño glosario de términos!)

Cuando tengas que pagar y dar las pertinentes explicaciones por la diferencia salarial, tendrás que pensar en “razones”. Pueden estar fundadas en hechos que realmente ocurrieron o pueden ser ridículas. Por ejemplo:

- El que tropezó recibe menos
- El que sonrió y parecía feliz gana más
- ¡Es martes!

La información siguiente y el trasfondo informativo del capítulo 5 te ayudarán a ser una persona que suministra información durante las discusiones.

Variaciones

Si no crees apropiado realizar esta actividad en forma de simulación, puedes adaptar la información para usarla como base para un debate. Podrías crear un folleto para cada trabajador con información sobre el trabajo que hacen, edad, sexo y salario. Puedes incluir otros datos, como formación y experiencia profesional. Alternativamente, podrías desarrollar estudios exhaustivos sobre los casos de diferentes empleados. De todos modos, tienes que saber que el debate por sí solo no estimulará la fuerte respuesta emocional que provoca la simulación.

Sugerencias para el seguimiento

Si el grupo disfruta con el juego de roles y le gustaría explorar el papel de los sindicatos defendiendo al trabajador /empleado en su derecho a unas condiciones laborales y salario justos, puedes hacer la actividad “reunión de sindicatos” de la página 250.

Información adicional

Los asuntos relativos a la desigualdad salarial de los trabajadores son diferentes en los diferentes países y también varían dependiendo de si se trata de discriminación por edad o por sexo. La dis-

Fecha clave

1 Mayo

Día Internacional de los Trabajadores

Derecho a un salario justo

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a disfrutar de unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

(i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.”

Carta Social Europea Artículo 7 (5)

Derecho de los niños y adolescentes al reconocimiento de un salario equitativo como jóvenes empleados y aprendices.

Artículo 8 (3)

Derecho de las trabajadoras a la protección contra la discriminación entre hombres y mujeres relativa a la remuneración

crimación por razón de género no es más que una evidencia de la discriminación de las mujeres. Históricamente las mujeres han estado en desventaja en las esferas sociales, políticas y económicas. Los ejemplos de discriminación de las mujeres en el puesto de trabajo incluyen la discriminación durante la selección y la entrevista de los candidatos a un puesto de trabajo, la discriminación en la promoción y el hecho de que, en promedio, las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres. El hecho de que una mujer reciba una remuneración inferior a la del hombre por el mismo trabajo supone una violación del derecho a un salario justo.

Como trabajadores, los jóvenes también, deben recibir un salario justo. De todos modos, en este caso la situación es compleja y difiere dependiendo del país. Generalmente, la tasa de desempleo de los jóvenes es mayor que la de los adultos.

Aunque el principio de mismo salario por el mismo trabajo es, en general, defendido, la remuneración salarial de los jóvenes es a menudo un caso especial y muchos países contemplan políticas que permiten que los jóvenes trabajadores cobren menos que los adultos por el mismo trabajo. Estas políticas están basadas en dos ideas. Por un lado, está el propósito de desmotivar a los jóvenes a entrar en el mercado laboral y motivarles para que se queden en la escuela y reciban una buena educación. Por otro lado, es también atractivo para los empresarios contratar a jóvenes trabajadores sin experiencia y poco cualificados, especialmente al cada vez mayor número de jóvenes que abandonan la escuela y que de otra manera estarían “suelos por las calles”, metiéndose en problemas y siendo una carga para el Estado. La aplicación de este tipo de políticas y su éxito en la reducción del desempleo de los jóvenes varía dependiendo del país.

La Comisión Europea de los Derechos Sociales (el órgano ejecutivo de la Carta Social Europea) no contempla que un salario bajo para los jóvenes sea incompatible con la garantía a un salario justo siempre que la diferencia sea razonable y la brecha se cierre rápidamente. Por ejemplo, un salario un 30% inferior al salario inicial de un adulto es aceptable para un joven de entre quince y dieciséis años. No obstante, entre los dieciséis y los dieciocho años, la diferencia no debe exceder el 20%.

Los salarios de los jóvenes no son siempre bajos. De hecho existen muchos jóvenes bien formados que ganan mucho dinero – idemasiado para algunas personas! Por ejemplo, los jóvenes prosperan en los sectores basados en nuevas tecnologías y reciben un salario mucho más alto que el de trabajadores antiguos que están cerca de la jubilación.

MANUAL DE APOYO

Ratios salariales según edad y sexo

	Sexo	Edad	Pago en MS
1.		Hombre	35 años
2.		Mujer	16 años
3.		Hombre	22 años
4.		Mujer	32 años
5.		Hombre	16 años
6.		Mujer	19 años
7.		Hombre	26 años
8.		Hombre	20 años
9.		Mujer	24 años
10.		Hombre	37 años
11.		Mujer	17 años
12.		Mujer	23 años