

DOSSIER  
de  
l'alumne

**IGUALTAT  
EN LA  
DIFERÈNCIA**  
pla d'igualtat

**EASSE ACTIVITATS**



[www.easse.org](http://www.easse.org)

# 5.

---

## CORRESPONSABILITAT EN EL TREBALL

### 5.2.

.....

Reconèixer i valorar la dignitat de qualsevol treball, remunerat o no, pel servei que dona

#### A. Contextualització

**OBSERVA LES IMATGES SEGÜENTS**





### EL PROFESSOR FA UNA ENQUESTA A MÀ ALÇADA A LA CLASSE

- Quants de vosaltres voleu treballar professionalment com a metges, brokers de borsa, advocats, enginyers, professors o altres professions "intel·lectuals"?
- Quants voleu treballar professionalment com a botiguers, caixers, carnisseres, assistents domèstics o altres professions més "manuales o físiques"?

### ARA ELS ALUMNES HAN DE SEURE EN GRUPS DE 4 PER FER UNA ANÀLISI MÉS PROFUNDA PER ESTUDIAR LA QÜESTIÓ I VALORAR QUINA FEINA VAL MÉS LA PENA

- Feu una llista de pros i contres de treballar en un supermercat de barri.
- Feu una llista de pros i contres de treballar com a directiu d'una conegudíssima empresa d'alimentació.

### EN BASE A LA LLISTA ANTERIOR, RESPON

- Creus que en alguna de les anteriors feines es pot servir més als altres?  
Realment totes dues feines aporten un gran servei a la societat, tot depèn de com es realitzin i de l'esperit de servei i entrega als altres que hi hagi darrera.
- Hi ha alguna professió que no tingui vocació de servir a la societat?
- En quina llista t'ha costat més trobar aspectes bons?
- Realment el sou és el que més importa d'un treball? Faries qualsevol treball professional només si estigués ben pagat?

## B. Activitats

### LLEGIU EL TEXT SEGÜENT

*El trabajo del hombre tiene varios fines. Uno de ellos es, por ejemplo, transformar y organizar el hábitat en el que vivimos. Otro objetivo, el más conocido tal vez, es obtener los recursos económicos que necesitamos para vivir. Sin embargo, existe un tercer fin que debería quizá ser el principal, el que idealmente debería motivar toda tarea, más allá de la sobrevivencia o la adquisición de bienes: realizarse y desarrollarse como persona.*

*El trabajo es una de las maneras más importantes como el hombre adquiere y fortalece virtudes, descubre novedades, se cultiva, desarrolla múltiples competencias profesionales, obtiene conocimientos técnicos, entre otros. Por tanto, si bien hay muchos contextos sociales y económicos en los que la remuneración por el trabajo sólo permite subsistir, o en los que uno debe dedicarse a tareas que no entusiasman, esa es solo la cara poco amable del trabajo. Existe un lado positivo que lo da el placer del deber cumplido y la capacidad de sacrificio que siempre, pero siempre, ennoblece y dignifica a la persona. Así, es obligación de cada uno descubrir cómo integrar de manera positiva el trabajo en nuestras vidas para encontrar en él un espacio privilegiado para nuestro crecimiento personal y el desarrollo de nuestras capacidades.*

*Pero, ¿cómo lograr esa realización a través del trabajo? Una manera muy simple es ponerle empeño, fijarse en los detalles, esmerarnos en el resultado y, sobre todo, concretizar en él nuestro deseo de servir a los demás. Cuando buscamos trascender y no sólo sobrevivir, cualquier trabajo se vuelve una actividad digna que nos engrandece como personas. Siempre que uno se esfuerza por hacer algo lo mejor posible, madura, desarrolla sus competencias y capacidades como, por ejemplo, la concentración, el autodominio o la capacidad organizativa. El trabajo implica retos y triunfos pero también derrotas que son una rica fuente de conocimiento, experiencia y crecimiento personal. Además, al estar en contacto con otras personas, el ambiente de trabajo se convierte en un ámbito natural para crear y desarrollar lazos de camaradería y de amistad. Todas estas satisfacciones son un estímulo que compensa la fatiga que produce el cumplir con las obligaciones diarias.*

*Finalmente, la posibilidad de contar con condiciones laborales que faciliten el realizar un trabajo de la manera más humanizadora posible recae en gran medida en los líderes o cabezas de las empresas. De ellos depende retribuir con justicia a cada uno de sus colaboradores y, lo más importante, permitir que en las compañías exista una cultura que promueva la iniciativa, el anhelo de perfeccionamiento y, por lo tanto, la posibilidad de experimentar la satisfacción por la labor bien realizada. No hacerlo de esta manera es no respetar la dignidad del trabajador ni del trabajo y sólo interesarse por su lado mercantil.*

*Así, el valor del trabajo bien hecho va más allá de sus beneficios económicos. Esto pone en cuestión, muchas veces, la mentalidad de un mundo monetarizado. Una enfermera, por ejemplo, que cuida con cariño y respeto a una persona con la salud deteriorada, recibiendo a cambio un sueldo mínimo, seguramente no significará gran cosa bajo esa mentalidad. Sin embargo, la labor que realiza esta persona minuto a minuto, ¿no es acaso digna de admiración? Esta enfermera, sin duda, puede llegar a su hogar sabiendo que, aunque no reciba la paga más cuantiosa del mercado, está siendo testimonio del verdadero valor por el que el hombre debe y quiere trabajar: trascenderse a sí mismo, servir a su prójimo y contribuir a la sociedad de manera positiva con valores elevados.*

### SEGUIM FORMANT ELS MATEIXOS GRUPS I FEM L' ACTIVITAT SEGÜENT

Tot ésser humà té cinc dimensions:

1. Física: salut, aparença, anatomia...
2. Emocional: motivació, passions, sentiments...
3. Social: família, amics, companys, gent que ens envolta...
4. Racional: coneixements, memòria, imaginació, decisions, voluntat...
5. Transcendent: creences, valors, sentit de la vida, recerca de la felicitat...

El treball aporta beneficis a totes cinc dimensions de la persona humana.

A cada grup se li assigna UNA de les cinc dimensions i ha d'explicar els beneficis que aporta el treball en aquesta dimensió de la persona. Teniu 5 minuts.

a. Quins treballs podrien estar (més) remunerats?

b. Quins treballs estan massa remunerats o sobrevalorats?

Observa els següents quadres amb dades de la UGT publicades el 2017 sobre les diferències salarials per comunitat autònoma i per sector en funció de l'any.

**Resultados nacionales y por comunidades autónomas con datos 2015**

Ganancia media anual por trabajador/a					
Sexo y Todos los Sectores de Actividad					
	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% brecha salarial	Número de mujeres
<b>Total Nacional</b>	<b>20.051,58</b>	<b>25.992,76</b>	<b>5.941,18</b>	<b>22,86</b>	<b>8.340,8</b>
Andalucía	18.340,96	24.200,20	5.859,24	24,21	1.223,2
Aragón	18.950,17	25.555,56	6.605,39	25,85	245,3
Asturias	18.925,34	26.514,68	7.589,34	28,62	189,0
Baleares	19.517,28	23.411,35	3.894,07	16,63	245,1
<b>Canarias</b>	<b>18.279,76</b>	<b>21.336,72</b>	<b>3.056,96</b>	<b>14,33</b>	<b>368,1</b>
<b>Cantabria</b>	<b>17.955,79</b>	<b>25.259,83</b>	<b>7.304,04</b>	<b>28,92</b>	<b>108,4</b>
Castilla y León	18.523,74	24.135,64	5.611,90	23,25	424,6
Castilla-La Mancha	18.097,55	22.765,56	4.668,01	20,50	306,6
Cataluña	20.946,56	27.514,06	6.567,50	23,87	1.491,9
Comunidad Valenciana	17.811,38	23.919,14	6.107,76	25,54	873,6
Extremadura	17.304,65	21.813,81	4.509,16	20,67	148,1
Galicia	18.093,26	23.189,76	5.096,50	21,98	491,7
<b>Madrid</b>	<b>23.470,06</b>	<b>29.314,09</b>	<b>5.844,03</b>	<b>19,94</b>	<b>1.366,7</b>
Murcia	17.540,27	23.773,09	6.232,82	26,22	234,2
Navarra	20.563,08	28.727,37	8.164,29	28,42	122,1
País Vasco	23.537,06	31.088,99	7.551,93	24,29	423,4
La Rioja	18.762,15	24.532,64	5.770,49	23,52	59,6

Fuente: Vicesecretaría General de UGT, a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Anual Salarial 2015 (publicadas el 28 de junio de 2017).  
No se dispone de datos para Ceuta y Melilla

<b>Sector de Construcción evolución brecha salarial 2010-2015</b>					
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Brecha Salarial</b>	<b>Diferencia en euros</b>
<b>2015</b>	22.660,82	20.060,54	23.113,93	13,21	3.053,39
<b>2014</b>	22.608,41	21.483,17	22.783,00	5,71	1.299,83
<b>2013</b>	22.720,53	20.636,21	23.067,15	10,54	2.430,94
<b>2012</b>	22.686,24	21.441,66	22.910,95	6,41	1.469,29
<b>2011</b>	22.541,00	21.029,69	22.783,96	7,70	1.754,27
<b>2010</b>	21.962,13	20.189,84	22.239,83	9,22	2.049,99
<b>Sector de Industria evolución brecha salarial 2010-2015</b>					
<b>2015</b>	27.103,53	22.490,62	28.663,97	21,54	6.173,35
<b>2014</b>	26.997,40	22.412,77	28.558,83	21,52	6.146,06
<b>2013</b>	26.639,19	21.985,70	28.225,59	22,11	6.239,89
<b>2012</b>	26.122,44	21.445,69	27.709,02	22,60	6.263,33
<b>2011</b>	25.871,95	21.067,11	27.484,12	23,35	6.417,01
<b>2010</b>	25.376,58	20.926,07	26.871,48	22,13	5.945,41
<b>Sector de Servicios evolución brecha salarial 2010-2015</b>					
<b>2015</b>	22.367,40	19.837,10	25.497,29	22,20	5.660,19
<b>2014</b>	22.077,07	19.477,50	25.198,57	22,70	5.721,07
<b>2013</b>	21.920,19	19.270,54	25.179,96	23,47	5.909,42
<b>2012</b>	22.039,60	19.319,64	25.390,89	23,91	6.071,25
<b>2011</b>	22.314,79	19.613,49	25.551,54	23,24	5.938,05
<b>2010</b>	22.331,91	19.607,32	25.676,99	23,64	6.069,67

- c. Quines creus que són les causes de l'esquerda salarial entre homes i dones? Creus que són justes aquestes diferències? Què proposes per acabar amb el problema?
- d. La tendència de les diferències és a augmentar o a disminuir? En quins sectors augmenta? Proposa una hipòtesi per explicar aquest fenomen.

### CONCLUSIÓ

- Què penses ara que abans no pensaves?
- Què canviaries si poguessis?
- Quina nova idea tens ara que abans no tenies?