

.....

DOSIER

del
alumno

.....

**IGUALDAD
EN LA
DIFERENCIA**
plan de
igualdad

EASSE ACTIVIDADES



www.easse.org

5.

CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO

5.2.

.....

Reconocer y valorar la dignidad de cualquier trabajo, remunerado o no, por el servicio que da

A. Contextualización

OBSERVA LAS SIGUIENTES IMÁGENES





EL PROFESOR HACE UNA ENCUESTA A MANO ALZADA EN LA CLASE

- a. ¿Cuántos de vosotros queréis trabajar profesionalmente como médicos, broker de bolsa, abogados, ingenieros... profesores u otras profesiones “intelectuales”?
- b. ¿Cuántos queréis trabajar profesionalmente como tenderos, cajero, carnicero, asistente doméstico... u otras profesiones más “manuales o físicas”?

AHORA LOS ALUMNOS DEBEN SENTARSE EN GRUPOS DE 4 PARA HACER UN ANÁLISIS MÁS PROFUNDO PARA ESTUDIAR LA CUESTIÓN Y VALORAR QUÉ TRABAJO VALE MÁS LA PENA

- a. Haced una lista de pros y contras de trabajar en un supermercado de barrio.
- b. Haced una lista de pros y contras de trabajar como directivo de una conocidísima empresa de alimentación.

EN BASE A LA LISTA ANTERIOR RESPONDE

- a. ¿Crees que alguno de los anteriores trabajos se puede servir más a los demás?
Realmente los dos trabajos aportan un gran servicio a la sociedad, todo depende de cómo se realicen, el espíritu de servicio y entrega a los demás que haya detrás.
- b. ¿Hay alguna profesión que no tenga vocación de servir a la sociedad?
- c. En quina llista t'ha costat més trobar aspectes bons?
- c. ¿En qué lista te ha costado más encontrar aspectos buenos?
- d. ¿Realmente el sueldo es lo que más importa de un trabajo? ¿Harías cualquier trabajo profesional sólo si estuviera bien pagado?

B. Actividades

LEED EL SIGUIENTE TEXTO

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.

SEGUIMOS FORMANDO LOS MISMOS GRUPOS, Y HACEMOS LA SIGUIENTE ACTIVIDAD

Todo ser humano tiene cinco dimensiones:

1. Física: salud, apariencia, anatomía...
2. Emocional: motivación, pasiones, sentimientos...
3. Social: familia, amigos, compañeros, gente que nos rodea...
4. Racional: conocimientos, memoria, imaginación, decisiones, voluntad...
5. Transcendente: creencias, valores, sentido de la vida, búsqueda de la felicidad...

El trabajo aporta beneficios en todas las cinco dimensiones de la persona humana.

A cada grup se le asigna UNA de las cinco dimensiones y tiene que explicar los beneficios que aporta el trabajo en esta dimensión de la persona.

Tenéis 5 minutos.

- a. ¿Qué trabajos podrían estar (más) remunerados?
- b. ¿Qué trabajos están demasiado remunerados o sobrevalorados?

Observa los siguientes cuadros con datos de la UGT publicados en 2017 sobre las diferencias salariales por comunidad autónoma y por sector en función del año.

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
Total Nacional	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86	8.340,8
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
Canarias	18.279,76	21.336,72	3.056,96	14,33	368,1
Cantabria	17.955,79	25.259,83	7.304,04	28,92	108,4
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
Madrid	23.470,06	29.314,09	5.844,03	19,94	1.366,7
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

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

- c. ¿Cuáles crees que son las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres? ¿Crees que son justas estas diferencias? ¿Qué propones para acabar con el problema?
- d. ¿La tendencia de las diferencias es a aumentar o a disminuir? ¿En qué sectores aumenta? Propón una hipótesis para explicar este fenómeno.

CONCLUSIÓN

- a. ¿Qué piensas ahora que antes no pensabas?
- b. ¿Qué cambiarías si pudieras?
- c. ¿Qué nueva idea tienes ahora que antes no tenías?