

Primera edición, 2026

Autor: José Francisco Hernández Ortiz

Maquetació: Ángela Fernández Carretero

Edita: Educàlia Editorial

Imágenes: Freepik

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 979-13-992453-5-6

Depósito Legal:

Printed in Spain/Impreso en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, bien sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiéndose al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/1987, del 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educàlia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

Carrer Mestre Esteban Català, 2-bis, 46010 València

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

UNITAT 1. FINANCES I: INGRESSOS FAMILIARS (EL TREBALL)

- 1.1. El mercat de treball.
- 1.2. Ocupació i desocupació.
- 1.3. Cerca de treball: currículum i entrevista laboral.
- 1.4. Desigualtat de gènere en el món laboral.
- 1.5. La bretxa salarial i el sostre de cristall.
- 1.6. Drets de les persones treballadores

UNITAT 2. FINANCES II: INGRESSOS FAMILIARS (L'EMPRENEDORIA)

- 1.1. El trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la comunicación y el liderazgo.
- 1.2. Técnicas para desarrollar la creatividad.
- 1.3. Innovación al servicio de la sociedad
- 1.4. El desarrollo de iniciativas emprendedoras

UNITAT 3. FINANCES III: DESPESES, ESTALVI I PRESSUPOST FAMILIAR

- 1.1. Els diners i els instruments de pagament.
- 1.2. Pressupost personal: valoració responsable de les despeses en relació amb els ingressos.
- 1.3. Importància de l'estalvi. El risc de l'endeutament.
- 1.4. Eines d'interpretació bàsica de documentació de les economies domèstiques: nòmina, factures i rebuts.

UNITAT 4. CONSUM I: DRETS, RESPONSABILITATS I RISCOS

- 1.1. Consum responsable. Drets dels consumidors.
- 1.2. Publicitat i promocions.
- 1.3. Sensibilitat davant els riscos del joc i les apostes.

UNITAT 5. CONSUM II: L'ECONOMIA SOCIAL

- 1.1 Organitzacions empresarials al servei de l'economia social.
- 1.2. Responsabilitat social corporativa (RSC).
- 1.3. Les monedes socials: una solució local a un problema global.

UNIDAD 6. CONSUMO III: LA ECONOMÍA CIRCULAR

- 1.1. L'Economia Circular i la sostenibilitat. Anàlisi de les 7R.
- 1.2. Un projecte bàsic d'emprenedoria en economia circular, amb retorn local.
- 1.3. Del disseny de productes a la innovació: obsolescència programada, design thinking i laboratori d'idees.

UNITAT 1

FINANCES I: INGRESSOS FAMILIARS (EL TREBALL)



ÍNDEX

- 1.1. El mercat de treball.
- 1.2. Ocupació i desocupació.
- 1.3. Busca de treball: currículum i entrevista laboral.
- 1.4. Desigualtat de gènere en el món laboral.
- 1.5. La bretxa salarial i el sostre de cristall.
- 1.6. Drets de les persones treballadores.

ACTIVITAT D'INTRODUCCIÓ



Relaciona les següents frases amb el seu significat.

1. "El treball més productiu és aquell que ix de les mans d'un home content".
2. "La desocupació no és una xacra, és un desafiament".
3. "No busques ocupació, busca oportunitats".
4. "El feminisme no sols lluita per la igualtat salarial, sinó per la valoració del treball femení íntegrament".
5. "La bretxa salarial és una manifestació de desigualtat i una violació dels drets humans".
6. "Un treball ben fet no té gènere".

EXPLICACIÓ A

Estee Lauder, empresària i fundadora de la companyia de cosmètics que porta el seu nom, ressalta la importància de canviar la mentalitat en buscar treball. En lloc d'enfocar-se únicament a trobar una ocupació, Lauder suggereix buscar oportunitats, la qual cosa implica estar obert a diferents possibilitats i perspectives per a aprofitar al màxim l'entorn laboral.

EXPLICACIÓ B

Isabel Allende, escriptora xilena, destaca en esta frase que la qualitat i el valor d'un treball no han d'estar determinats pel gènere de qui el realitza. Allèn ressalta la importància de reconèixer i valorar el mèrit i l'esforç de les persones en l'entorn laboral, sense importar el seu gènere, i promou la igualtat d'oportunitats i drets per a totes les persones treballadores.

EXPLICACIÓ C

Michelle Bachelet, expresidenta de Xile i Alta Comissionada de les Nacions Unides per als Drets Humans, ressalta en esta frase que la bretxa salarial entre homes i dones no sols representa una desigualtat, sinó també una violació dels drets humans. Bachelet destaca la importància d'abordar i eliminar esta bretxa per a aconseguir la igualtat de gènere en l'entorn laboral.

EXPLICACIÓ D

Chimamanda Ngozi Adichie, escriptora i feminista nigeriana, destaca en esta frase que el feminisme no es limita només a la lluita per la igualtat salarial, sinó que busca reconèixer i valorar el treball realitzat per les dones íntegrament. Adichie advoca per una visió més àmplia de la igualtat en el món laboral, on es reconega i es recompense adequadament el treball realitzat per les dones en tots els àmbits.

EXPLICACIÓ E

Felipe González, ex primer ministre d'Espanya, expressa en esta frase que la desocupació no ha de ser considerat simplement com un problema, sinó com un desafiament que es pot superar. Malgrat les dificultats que comporta la desocupació, González anima a afrontar-lo com una oportunitat per a buscar noves alternatives i desenrotllar habilitats.

EXPLICACIÓ F

Esta frase del metge i escriptor francès **Víctor Pauchet** destaca la importància de la satisfacció personal en l'entorn laboral. Segons Pauchet, el treball es torna més productiu quan es realitza amb alegria i satisfacció, la qual cosa ressalta la importància de crear un entorn laboral favorable i motivador.

TEORIA I PREGUNTES DE COMPRESIÓ

1. El mercat de treball.

El mercat de treball es refereix a l'àmbit en el qual es troben les interaccions entre l'oferta i la demanda de treball. És el lloc on els ocupadors busquen contractar treballadors i els treballadors busquen oportunitats d'ocupació. En este mercat, es determinen els sous i les condicions laborals.

A continuació, et proporcionaré alguns aspectes importants relacionats amb el mercat de treball:

- 1. Oferta de treball:** L'oferta de treball es refereix a les persones que estan disponibles i disposades a treballar. Inclou tant als aturats que busquen ocupació com als empleats que estan disposats a canviar de treball. L'oferta de treball es veu influenciada per factors com la població activa, les taxes de participació laboral, les habilitats i la formació dels treballadors.
- 2. Demanda de treball:** La demanda de treball es refereix a la quantitat de treballadors que els ocupadors estan disposats a contractar en un determinat període de temps. La demanda de treball està influenciada per factors com la demanda de béns i servicis de les empreses, la productivitat laboral, la competència en el mercat i les polítiques laborals.
- 3. Sous:** Els sous són el preu que es paga als treballadors pel seu treball. En el mercat de treball, els sous es determinen per la interacció entre l'oferta i la demanda de treball. Quan la demanda de treball supera l'oferta, els sous tendeixen a augmentar, i quan l'oferta de treball supera la demanda, els sous tendeixen a disminuir. Altres factors que poden influir en els sous inclouen l'educació, l'experiència, les habilitats i la negociació col·lectiva.
- 4. Condicions laborals:** A més del sou, les condicions laborals també són un aspecte important en el mercat de treball. Això inclou factors com l'horari de treball, la seguretat laboral, els beneficis socials, l'equilibri entre el treball i la vida personal, i les oportunitats de desenrotllament i promoció. Les condicions laborals poden ser un factor clau per a atraure i retindre als treballadors en una ocupació.
- 5. Polítiques laborals:** Els governs i les organitzacions solen implementar polítiques laborals per a regular el mercat de treball i protegir els drets dels treballadors. Estes polítiques poden incloure lleis laborals que estableixen els estàndards mínims per a l'ocupació, la regulació de la jornada laboral, la protecció de la seguretat i salut en el treball, la promoció de la igualtat de gènere i la implementació de sistemes de seguretat social.

El mercat de treball és un element fonamental de l'economia i té un impacte significatiu en la vida de les persones i en el desenrotllament de les societats. L'equilibri entre l'oferta i la demanda de treball, així com les polítiques laborals adequades, poden contribuir a un mercat laboral més eficient i just.



PREGUNTES CURTES

- 1 Què s'entén per oferta de treball en el mercat laboral?
- 2 Què representa la demanda de treball en el mercat laboral?
- 3 Com es determinen els sous en el mercat de treball?
- 4 Quins factors poden influir en els sous en el mercat laboral?
- 5 Quins aspectes abasten les condicions laborals en el mercat de treball?
- 6 Quin paper juguen les polítiques laborals en el mercat de treball?
- 7 Quin impacte pot tindre un equilibri adequat entre l'oferta i la demanda de treball en el mercat laboral?
- 8 Quins són alguns dels factors que influeixen en l'oferta de treball en el mercat laboral?



- 9 Què pot influir en la demanda de treball en el mercat laboral?
- 10 Quina importància tenen les condicions laborals en el mercat de treball?

PREGUNTAS TIPO TEST A B C

- 1 Què s'entén per oferta de treball en el mercat laboral?
- La quantitat de treballadors que els ocupadors estan disposats a contractar.
 - Les persones que estan disponibles i disposades a treballar.
 - Els sous que es paguen als treballadors per la seua labor.
 - Els factors que influeixen en la demanda de béns i servicis.
- 2 Quin és un dels factors que pot influir en la demanda de treball en el mercat laboral?
- La quantitat de treballadors que busquen ocupació.
 - La competència en el mercat laboral.
 - Els sous que es paguen als treballadors.
 - Les habilitats i la formació dels treballadors.
- 3 Com es determinen els sous en el mercat de treball?
- Per la interacció entre l'oferta i la demanda de treball.
 - Per la quantitat de treballadors disponibles.
 - Per les polítiques laborals implementades pels governs.
 - Per la productivitat laboral de les empreses.
- 4 Quin aspecte addicional als sous és important en el mercat de treball?
- La demanda de treball per part dels ocupadors.
 - La competència en el mercat laboral.
 - Les polítiques laborals implementades pels governs.
 - Les condicions laborals, com l'horari de treball i els beneficis socials.
- 5 Quin és l'objectiu de les polítiques laborals en relació amb el mercat de treball?
- Regular la quantitat de treballadors disponibles.
 - Determinar els sous dels treballadors
 - Protegir els drets dels treballadors i regular el mercat laboral.
 - Establir els estàndards mínims per a l'ocupació.



PREGUNTES DE VERTADER O FALS



	V	F
1. L'oferta de treball es refereix a les persones que estan disponibles i disposades a treballar.		
2. La demanda de treball es refereix a la quantitat de treballadors que els ocupadors estan obligats a contractar.		
3. Els sous en el mercat de treball es determinen únicament per l'oferta de treball.		
4. Les condicions laborals no són un aspecte important en el mercat de treball.		
5. Les polítiques laborals no tenen com a objectiu protegir els drets dels treballadors.		
6. La demanda de treball està influenciada per factors com la demanda de béns i servicis de les empreses.		
7. Els sous no es veuen afectats per la competència en el mercat de treball.		
8. Les polítiques laborals poden incloure la promoció de la igualtat de gènere.		

2. Ocupació i desocupació

L'ocupació i la desocupació són dos conceptes clau relacionats amb el mercat laboral. A continuació, et proporcionaré una descripció de cada un d'ells:

- 1. Ocupació:** L'ocupació es refereix a l'estat d'estar ocupat o tindre un treball remunerat. Una persona es considera ocupada quan està treballant, ja siga com a empleat en una empresa, com a treballador autònom o com a ocupador del seu propi negoci. L'ocupació implica la participació activa en la força laboral i l'acompliment de tasques o activitats laborals a canvi d'un salari o ingrés.

L'ocupació pot ser a temps complet o a temps parcial, i pot variar en termes de responsabilitats, qualificacions i nivell de remuneració. La taxa d'ocupació és un indicador que mesura la proporció de persones ocupades en relació amb la població activa.

- 2. Desocupació:** La desocupació es produeix quan una persona en edat de treballar està buscant activament ocupació i no pot trobar-ho. La desocupació és considerada un problema econòmic i social, ja que implica una subutilització dels recursos humans i pot tindre conseqüències negatives per als individus i la societat en general.

La desocupació es mesura mitjançant la taxa de desocupació, que es calcula dividint el nombre d'aturats per la població activa. Els aturats són aquells que no tenen ocupació, estan disponibles per a treballar i han buscat activament ocupació en un període de referència específic.

Existeixen diferents tipus de desocupació, com la desocupació friccional (quan les persones estan en transició entre treballs), la desocupació estructural (quan hi ha una falta de coincidència entre les habilitats dels treballadors i les demandes del mercat laboral) i la desocupació cíclica (quan hi ha una falta de demanda de treball degut a recessions econòmiques).

Els governs i les organitzacions solen implementar polítiques i programes per a combatre la desocupació i promoure l'ocupació, com la creació d'ocupació, la capacitat laboral, el foment de l'emprenedoria i la implementació de mesures de protecció social per als aturats.

En resum, l'ocupació es refereix a l'estat de tindre una ocupació remunerada, mentre que la desocupació es produeix quan les persones en edat de treballar estan buscant ocupació però no poden trobar-ho. Els dos conceptes són importants per a comprendre la dinàmica i el funcionament del mercat laboral.



PREGUNTES CURTAS

- 1 Què és l'ocupació en el mercat laboral?
- 2 Quan es considera que una persona està ocupada?
- 3 Què indica la taxa d'ocupació?
- 4 Què és la desocupació en el mercat laboral?
- 5 Com es mesura la desocupació?
- 6 Quines característiques tenen els aturats?
- 7 Quins són els diferents tipus de desocupació?
- 8 Què és la desocupació friccional?
- 9 Què és la desocupació estructural?
- 10 Què és la desocupació cíclica?
- 11 Quin tipus de polítiques i programes s'implementen per a combatre la desocupació?



PREGUNTES TIPUS TEST A B C

- ❶ Quina de les següents opcions descriu millor el concepte d'ocupació en el mercat laboral?
- La busca activa d'ocupació per part d'una persona
 - L'estat d'estar ocupat o tindre un treball remunerat.
 - La falta de coincidència entre les habilitats dels treballadors i les demandes del mercat laboral.
 - La proporció de persones ocupades en relació amb la població activa.
- ❷ Quin és l'indicador que mesura la proporció de persones ocupades en relació amb la població activa?
- Taxa d'ocupació.
 - Taxa de desocupació
 - Taxa de participació laboral.
 - Taxa de subocupació.
- ❸ Quina és la definició de desocupació?
- La falta de coincidència entre les habilitats dels treballadors i les demandes del mercat laboral.
 - L'estat d'estar ocupat o tindre un treball remunerat.
 - La busca activa d'ocupació per part d'una persona
 - La situació en la qual una persona en edat de treballar busca empre però no pot trobar-ho.
- ❹ Quin tipus de desocupació es produeix quan les persones estan en transició entre treballs
- Desocupació friccional.
 - Desocupació estructural.
 - Desocupació cíclica.
 - Desocupació tecnològica.
- ❺ Quina és una de les mesures que es poden implementar per a combatre la desocupació i promoure l'ocupació?
- Reducció de la tasa de participación laboral.
 - Aumento de la demanda de bienes y servicios.
 - Fomento del emprendimiento.
 - Eliminación de las políticas laborales.

PREGUNTES DE VERTADER O FALS



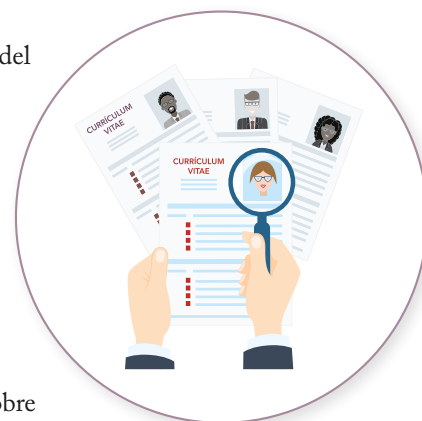
	V	F
1. L'ocupació es refereix a l'estat d'estar ocupat o tindre un treball remunerat.		
2. La desocupació es produeix quan una persona en edat de treballar està buscant activament ocupació i no pot trobar-ho.		
3. La taxa d'ocupació mesura la proporció de persones ocupades en relació amb la població total.		
4. La desocupació friccional es refereix a la falta de coincidència entre les habilitats dels treballadors i les demandes del mercat laboral.		
5. La desocupació estructural és causat per recessions econòmiques.		
6. Els governs i les organitzacions implementen polítiques i programes per a combatre la desocupació.		

3. Busca de treball: currículum i entrevista laboral.

La busca de treball implica una sèrie de passos i estratègies per a trobar oportunitats d'ocupació i presentar-se com a candidat. Dos elements clau en este procés són l'elaboració del currículum vitae (CV) i l'entrevista laboral. A continuació, et proporcionaré informació sobre cada un d'ells:

1. Currículum vitae (CV): El currículum vitae és un document que resumeix l'experiència laboral, la formació acadèmica, les habilitats i altres aspectes rellevants d'un candidat. El seu objectiu és destacar les qualitats i assoliments del candidat de manera clara i concisa. Alguns elements comuns que s'inclouen en un CV són:

- Dades personals: Nom, informació de contacte i detalls rellevants.
- Resum o perfil: Un breu resum que destaque les habilitats i experiència rellevant del candidat.
- Experiència laboral: Enumeració de les ocupacions anteriors, incloent-hi el nom de l'empresa, les dates d'ocupació i les responsabilitats exercides.
- Formació acadèmica: Llista de les titulacions obtingudes, institucions educatives i dates d'estudi.
- Habilitats i competències: Enumeració d'habilitats rellevants per al lloc, com a coneixements tècnics, idiomes, habilitats informàtiques, etc.
- Referències: Informació de contacte de persones que poden donar referències sobre el candidat.



És important adaptar el CV a cada oferta de treball, ressaltant els aspectes més rellevants per al lloc al qual s'està aplicant. A més, es recomana utilitzar un format net i organitzat, i revisar acuradament el contingut per a evitar errors gramaticals o de format.

2. Entrevista laboral: Una vegada que s'ha presentat el currículum i s'ha sigut seleccionat per a una entrevista laboral, és el moment de demostrar les habilitats i coneixements en persona. Alguns consells per a preparar-se i enfrontar una entrevista laboral són:

- Investigar l'empresa: Conèixer l'empresa i la seua indústria és fonamental per a mostrar interès i preparar-se per a preguntes relacionades amb l'organització.
- Practicar respostes: És recomanable practicar respostes a preguntes comunes d'entrevistes, com sobre fortaleses i debilitats, experiència prèvia, motivació i objectius professionals.
- Vestimenta adequada: Vestir-se de manera professional i concorde a l'entorn de treball és important per a causar una bona impressió.
- Portar preguntes: Preparar algunes preguntes pertinents sobre l'empresa o el lloc demostra interès i disposició per a aprendre més.
- Llenguatge corporal i actitud: Mantindre una postura oberta, fer contacte visual i tindre una actitud positiva són aspectes clau durant l'entrevista.

Cada entrevista laboral és diferent, però estes pautes generals poden ajudar els candidats a preparar-se i presentar-se de la millor manera possible. A més, és important ser autèntic i mostrar confiança en les pròpies habilitats i assoliments.

Recorda que la busca d'ocupació pot portar temps i és possible que s'enfronten rebutjos en el camí. No obstant això, amb una estratègia adequada i una presentació sòlida, s'augmenten les possibilitats de trobar el treball desitjat



PREGUNTAS CORTAS

1. Què és un currículum vitae (CV)?
2. Quin és l'objectiu del currículum vitae?
3. Quins elements comuns s'inclouen en un CV?
4. Per què és important adaptar el CV a cada oferta de treball?
5. Quins consells es recomanen per a elaborar un CV?
6. Què és una entrevista laboral?
7. Per què és important investigar l'empresa abans d'una entrevista laboral?
8. Què es recomana practicar abans d'una entrevista laboral?
9. Per què és important vestir-se adequadament per a una entrevista laboral?
10. Què s'ha de fer durant una entrevista laboral quant a les preguntes?
11. Quins són alguns aspectes clau del llenguatge corporal i l'actitud durant una entrevista laboral?

PREGUNTES TIPUS TEST A B C

- ❶ Quin és l'objectiu principal d'un currículum vitae (CV)?
 - a) Destacar les qualitats i assoliments del candidat.
 - b) Enumerar l'experiència laboral en orde cronològic.
 - c) Proporcionar informació de contacte del candidat.
 - d) Presentar un resum de les habilitats tècniques del candidat
- ❷ Quin element no sol incloure's en un currículum vitae (CV)?
 - a) Dades personals.
 - b) Resum o perfil.
 - c) Experiència laboral.
 - d) Qualificacions acadèmiques.
- ❸ Què es recomana fer en adaptar el currículum vitae (CV) a una oferta de treball específica?
 - a) Incloure totes les experiències laborals, independentment de la seua rellevància.
 - b) Eliminar qualsevol menció d'habilitats i competències.
 - c) Ressaltar els aspectes més rellevants per al lloc.
 - d) Utilitzar un format desordenat i poc estructurat.
- ❹ Què és important investigar abans d'una entrevista laboral? a) L'experiència prèvia de l'entrevistador
 - a) L'experiència prèvia de l'entrevistador.
 - b) La ubicació exacta de l'empresa.
 - c) Els productes o servicis oferts per l'empresa.
 - d) Els requisits salarials del lloc.

5 Per què és recomanable portar preguntes preparades a una entrevista laboral?

- a) Per a evitar respondre preguntes incòmodes de l'entrevistador.
- b) Per a demostrar interès i disposició per a aprendre més.
- c) Per a tindre l'oportunitat de parlar més durant l'entrevista.
- d) Per a sol·licitar informació personal a l'entrevistador.

PREGUNTES DE VERTADER O FALS



	V	F
1. El currículum vitae (CV) és un document que resumeix l'experiència laboral, la formació acadèmica, les habilitats i altres aspectes rellevants d'un candidat.		
2. El CV ha de ser adaptat a cada oferta de treball, ressaltant els aspectes més rellevants per al lloc.		
3. El currículum vitae inclou referències de persones que poden donar testimoni sobre el candidat.		
4. En una entrevista laboral, és important investigar sobre l'empresa i la seua indústria.		
5. Practicar respostes a preguntes comunes d'entrevistes pot ser útil per a preparar-se.		
6. La vestimenta adequada no té importància en una entrevista laboral.		
7. Portar preguntes pertinents sobre l'empresa o el lloc demostra interès i disposició per a aprendre més.		
8. El llenguatge corporal i l'actitud durant l'entrevista no tenen influència en el resultat.		

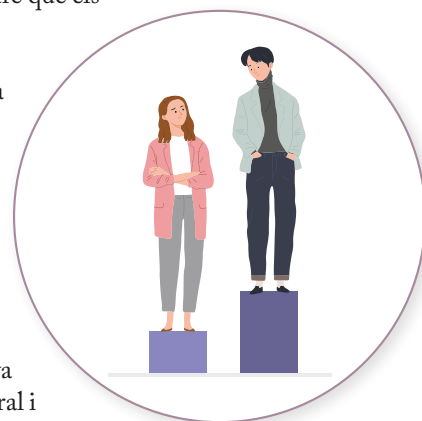
4. Desigualtat de gènere en el món laboral

La desigualtat de gènere en el món laboral es refereix a les disparitats i bretxes existents entre homes i dones en termes d'oportunitats, tracte, remuneració i accés a llocs de lideratge en l'àmbit laboral. Malgrat els avanços en els últims anys, esta desigualtat persisteix en moltes parts del món i en diversos sectors de l'economia.

Alguns aspectes clau de la desigualtat de gènere en el món laboral inclouen:

1. **Bretxa salarial de gènere:** Les dones solen guanyar menys que els homes per fer el mateix treball o treballs d'igual valor. Esta bretxa salarial pot ser el resultat de diversos factors, com la discriminació salarial directa, la segregació ocupacional (concentració de dones en ocupacions pitjor remunerades) i la falta d'oportunitats de progrés professional per a les dones.
2. **Accés desigual a llocs de lideratge:** Les dones estan subrepresentades en els llocs directius i de lideratge en moltes organitzacions. Això es coneix com el "sostre de cristall", que reflecteix les barreres invisibles que impedeixen a les dones ascendir a llocs d'alta jerarquia. Les raons darrere d'això inclouen prejudis de gènere, estereotips de rols tradicionals i la falta d'oportunitats de desenrotllament i mentoria per a les dones.
3. **Segregació ocupacional:** Existeix una segregació en el mercat laboral, on uns certs sectors i professions estan dominats per homes, mentre que uns altres estan dominats per dones. Les dones sovint es troben concentrades en ocupacions considerades "femenines" i pitjor remunerats, com la cura, l'ensenyança i els serveis socials, mentre que els homes tendeixen a dominar en àrees com l'enginyeria, la tecnologia i les finances.
4. **Dificultats per conciliar treball i vida personal:** Les responsabilitats familiars i la cura dels fills recauen de manera desproporcionada en les dones. Això pot dificultar la seua participació plena en el mercat laboral i limitar les seues oportunitats de progrés professional. La falta de polítiques de conciliació laboral, com l'accés a la llicència parental remunerada i horaris flexibles, també contribueix a esta desigualtat.

Abordar la desigualtat de gènere en el món laboral requereix un enfocament integral que incloga polítiques i mesures en diferents nivells. Això pot implicar la implementació de lleis i regulacions per a promoure la igualtat salarial, fomentar la representació equitativa en els llocs de lideratge, combatre els estereotips de gènere i promoure la conciliació laboral i familiar. A més, és important fomentar una cultura empresarial inclusiva que valore i promoga la diversitat de gènere en tots els nivells d'una organització.



PREGUNTES CURTES

1. Què és la desigualtat de gènere en el món laboral?
2. Què és la bretxa salarial de gènere?
3. Quins són alguns factors que contribueixen a la bretxa salarial de gènere?
4. Què és el "sostre de cristall" en el context laboral?
5. Què és la segregació ocupacional en el mercat laboral?
6. Quines dificultats enfronten les dones en la conciliació treball-vida personal?
7. Quin paper juga la cultura empresarial en la promoció de la igualtat de gènere?

PREGUNTES TIPUS TEST A B C

- ❶ Què és la bretxa salarial de gènere?
 - a) La diferència en la quantitat d'ocupacions disponibles per a homes i dones.
 - b) La diferència en les habilitats i capacitats entre homes i dones en el treball.
 - c) La diferència en els sous entre homes i dones que fan el mateix treball o treballs d'igual valor.
 - d) La diferència en els horaris laborals entre homes i dones.
- ❷ Què s'entén per "sostre de cristall" en el context de la desigualtat de gènere en el món laboral?
 - a) La barrera que impedeix a les dones accedir a treballs remunerats.
 - b) La segregació ocupacional en el mercat laboral.
 - c) Les dificultats per a conciliar el treball i la vida personal.
 - d) Les barreres invisibles que impedeixen a les dones ascendir a llocs de lideratge i alta jerarquia.
- ❸ En què consisteix la segregació ocupacional en el context de la desigualtat de gènere en el món laboral?
 - a) La falta d'oportunitats de desenvolupament i mentoria per a les dones.
 - b) La concentració de dones en ocupacions pitjor remunerades i considerats "femenins".
 - c) La discriminació salarial directa cap a les dones.
 - d) La falta de polítiques de conciliació laboral i familiar.
- ❹ Quina és una de les dificultats esmentades per a conciliar treball i vida personal en el context de la desigualtat de gènere en el món laboral?
 - a) La falta d'oportunitats de progrés professional per a les dones.
 - b) La segregació ocupacional en el mercat laboral.
 - c) Les barreres invisibles que impedeixen a les dones ascendir a llocs de lideratge.
 - d) Les responsabilitats familiars i la cura dels fills recauen de manera desproporcionada en les dones.

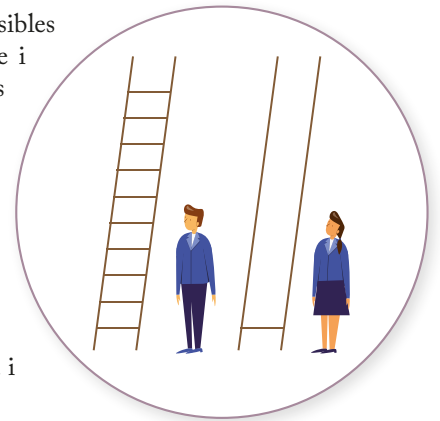
PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO

	V	F
1. La segregació ocupacional es refereix a la concentració de dones en ocupacions pitjor remunerades i a la dominació masculina en sectors com l'enginyeria i les finances.		
2. Les dificultats per a conciliar treball i vida personal recauen principalment en els homes.		

5. La bretxa salarial i el sostre de cristall.

La bretxa salarial i el sostre de cristall són dos aspectes importants de la desigualtat de gènere en l'àmbit laboral. A continuació, s'explica cada un d'ells

- Bretxa salarial de gènere:** La bretxa salarial de gènere es refereix a la diferència en els ingressos entre homes i dones per l'acompliment de treballs similars o d'igual valor. Malgrat els avanços en la legislació i la consciència pública, esta bretxa persisteix en moltes parts del món. Les dones solen guanyar menys que els homes, fins i tot quan fan treballs amb les mateixes responsabilitats i habilitats. Esta disparitat salarial pot ser el resultat de múltiples factors, com la discriminació salarial directa, la segregació ocupacional (concentració de dones en ocupacions pitjor remunerades) i la falta d'oportunitats de progrés i ascens professional per a les dones.
- Sostre de cristall:** El sostre de cristall és un concepte que es refereix a les barreres invisibles i sistemàtiques que impedeixen que les dones ascendisquen a llocs de lideratge i d'alta jerarquia en el món laboral. Malgrat comptar amb l'educació i les habilitats necessàries, moltes dones es veuen limitades en la seua carrera professional i tenen dificultats per a aconseguir els nivells superiors d'una organització. Les raons darrere del sostre de cristall són variades i inclouen prejudis de gènere, estereotips arrelats, falta d'oportunitats de desenrotllament i mentoria, així com la falta de polítiques i pràctiques que promoguen la igualtat d'oportunitats.



L'impacte de la bretxa salarial i el sostre de cristall és significatiu tant a nivell individual com en la societat en el seu conjunt. Estes disparitats perpetuen la desigualtat de gènere, limiten el potencial econòmic i professional de les dones i soscaven la justícia i l'equitat en l'àmbit laboral.

Per a abordar estes qüestions, és necessari implementar polítiques i mesures que promoguen la igualtat de remuneració per treball igual o d'igual valor, fomenten la diversitat i la inclusió en els llocs de lideratge, i eliminen els obstacles i les barreres que impedeixen l'avanç de les dones en les seues carreres. A més, és fonamental fomentar una cultura organitzacional que valore i done suport a la igualtat de gènere, i promoure l'educació i la sensibilització per a combatre els estereotips i prejudis arrelats.

PREGUNTES CURTES

- Quines són algunes raons darrere del sostre de cristall?
- Quin és l'impacte de la bretxa salarial i el sostre de cristall?
- Quines polítiques i mesures es poden implementar per a abordar la bretxa salarial i el sostre de cristall?
- Quin paper juga l'educació i la sensibilització en la superació d'estos problemes?

PREGUNTES TIPUS TEST A B C

- ❶ 1. Quins són alguns factors que contribueixen a la bretxa salarial de gènere?
- La falta de polítiques i pràctiques que promoguen la igualtat d'oportunitats.
 - La discriminació salarial directa cap a les dones.
 - La segregació ocupacional en el mercat laboral.
 - Totes les anteriors.
- ❷ 2. Què es necessita per a abordar la desigualtat de gènere en l'àmbit laboral relacionada amb la bretxa salarial i el sostre de cristall?
- Polítiques i mesures que promoguen la igualtat de remuneració per treball igual o d'igual valor.
 - Promoure la diversitat i la inclusió en els llocs de lideratge.
 - Eliminar els obstacles i barreres que impedeixen l'avanç de les dones en les seues carreres.
 - Totes les anteriors.

PREGUNTES DE VERTADER O FALS



	V	F
1. La bretxa salarial de gènere es refereix a la diferència en els ingressos entre homes i dones per l'acompliment de treballs similars o d'igual valor		
2. El sostre de cristall és un concepte que es refereix a les barreres invisibles i sistemàtiques que impedeixen que les dones ascendisquen a llocs de lideratge i d'alta jerarquia en el món laboral.		

6. Drets de les persones treballadores.

Els drets de les persones treballadores són un conjunt de garanties i proteccions legals que s'estableixen per a salvaguardar les seues condicions laborals, la seua dignitat i el seu benestar. Estos drets varien en cada país, però existeixen alguns principis fonamentals reconeguts a nivell internacional. A continuació, s'esmenten alguns dels drets laborals comuns:

- Dret al treball digne:** Totes les persones tenen dret a treballar en condicions de dignitat, amb igualtat d'oportunitats, sense discriminació i sense ser sotmeses a formes d'explotació o abús.
- Dret a la igualtat de tracte i no discriminació:** Les persones treballadores tenen dret a ser tractades de manera justa i equitativa, sense discriminació basada en la seua raça, color, sexe, religió, origen nacional o social, discapacitat, orientació sexual, entre altres factors protegits per la legislació laboral.
- Dret a un salari just:** Les persones treballadores tenen dret a rebre una remuneració justa i equitativa pel seu treball, que els permeta cobrir les seues necessitats bàsiques i les de les seues famílies. Això implica rebre un salari mínim adequat, el pagament d'hores extres i beneficis addicionals, quan corresponga.
- Dret a la seguretat i salut en el treball:** Les persones treballadores tenen dret a treballar en un entorn segur i saludable, protegit contra riscos laborals i malalties relacionades amb el treball. Això inclou l'accés a mesures de prevenció, equips de protecció personal i la capacitació en matèria de seguretat i salut ocupacional.
- Dret a la llibertat sindical i negociació col·lectiva:** Les persones treballadores tenen dret a formar i unir-se a sindicats, així com a participar en activitats sindicals i negociar col·lectivament amb els ocupadors. Això els brinda la possibilitat d'organitzar-se per a protegir els seus drets, millorar les seues condicions laborals i aconseguir acords col·lectius.
- Dret a la protecció contra l'acomiadament injustificat:** Les persones treballadores tenen dret a l'estabilitat laboral i a no ser acomiadades de manera arbitrària o discriminatòria. Això implica que els acomiadaments han de basar-se en motius vàlids i estar subjectes a un degut procés.

- 7. Dret a llicència remunerada i al descans:** Les persones treballadores tenen dret a gaudir de períodes de descans i vacances pagades, així com a la llicència per maternitat, paternitat o malaltia. Estes mesures contribueixen a l'equilibri entre el treball i la vida personal

Estos son solo algunos de los derechos laborales fundamentales. Es importante destacar que cada país tiene su propia legislación laboral y puede haber diferencias en la protección y aplicación de estos derechos. Además, existen convenciones internacionales y normas establecidas por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que buscan garantizar y promover los derechos laborales a nivel global.



PREGUNTAS CORTAS



1. Què garanteix el dret al treball digne?
2. Què prohibeix el dret a la igualtat de tracte i no discriminació en el treball?
3. Què implica el dret a un salari just?
4. Què garanteix el dret a la seguretat i salut en el treball?
5. Què permet el dret a la llibertat sindical i negociació col·lectiva?
6. Què protegeix el dret a la protecció contra l'acomiadament injustificat?
7. Quins drets garanteix el dret a la llicència remunerada i al descans?

PREGUNTES TIPUS TEST A B C

- ❶ Què s'entén pel dret al treball digne?
 - a) El dret a treballar en condicions de dignitat, sense discriminació i sense ser sotmés a explotació o abús.
 - b) El dret a rebre una remuneració justa i equitativa pel treball realitzat.
 - c) El dret a un entorn de treball segur i saludable.
 - d) El dret a formar i unir-se a sindicats.
- ❷ Quin és el dret que garanteix la igualtat de tracte i prohibeix la discriminació en l'àmbit laboral?
 - a) Dret a un salari just.
 - b) Dret a la seguretat i salut en el treball.
 - c) Dret a la llibertat sindical i negociació col·lectiva.
 - d) Dret a la igualtat de tracte i no discriminació.
- ❸ Què implica el dret a un salari just?
 - a) Rebre una remuneració que cobrisca les necessitats bàsiques i les de la família.
 - b) Accedir a mesures de prevenció i equips de protecció personal.
 - c) Formar i unir-se a sindicats.
 - d) Gaudir de períodes de descans i vacances pagades.

- 4 Quin és el dret que garanteix un entorn segur i saludable en el treball?
- Dret a un salari just.
 - Dret a la seguretat i salut en el treball.
 - Dret a la llicència remunerada i al descans.
 - Dret a la protecció contra l'acomiadament injustificat.
- 5 Quin dret permet a les persones treballadores formar sindicats i negociar col·lectivament?
- Dret al treball digne.
 - Dret a la igualtat de tracte i no discriminació.
 - Dret a la llibertat sindical i negociació col·lectiva.
 - Dret a la protecció contra l'acomiadament injustificat.
- 6 Quin és el dret que garanteix la protecció contra l'acomiadament injustificat?
- Dret al treball digne.
 - Dret a la igualtat de tracte i no discriminació.
 - Dret a la seguretat i salut en el treball.
 - Dret a la protecció contra l'acomiadament injustificat.
- 7 Quin dret garanteix períodes de descans, vacances pagades i llicències remunerades?
- Dret a un salari just.
 - Dret a la seguretat i salut en el treball.
 - Dret a la llibertat sindical i negociació col·lectiva.
 - Dret a la llicència remunerada i al descans.

PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO

	V	F
1. Totes les persones tenen dret a treballar en condicions de dignitat, amb igualtat d'oportunitats, sense discriminació i sense ser sotmeses a formes d'explotació o abús.		
2. Les persones treballadores tenen dret a ser tractades de manera justa i equitativa, sense discriminació basada en la seua raça, color, sexe, religió, origen nacional o social, discapacitat, orientació sexual, entre altres factors protegits per la legislació laboral.		
3. Les persones treballadores tenen dret a rebre una remuneració justa i equitativa pel seu treball, que els permeta cobrir les seues necessitats bàsiques i les de les seues famílies.		
4. Les persones treballadores tenen dret a treballar en un entorn segur i saludable, protegit contra riscos laborals i malalties relacionades amb el treball.		
5. Les persones treballadores tenen dret a formar i unir-se a sindicats, així com a participar en activitats sindicals i negociar col·lectivament amb els ocupadors.		
6. Les persones treballadores tenen dret a l'estabilitat laboral i a no ser acomiadades de manera arbitrària o discriminatòria.		
7. Les persones treballadores tenen dret a gaudir de períodes de descans i vacances pagades, així com a la llicència per maternitat, paternitat o malaltia.		

SITUACIONS D'APRENTATGE

1. CONTE ECONÒMIC



"El Camí cap a la Igualtat Laboral"

Hi havia una vegada un xicotet poble anomenat Progrés, on els habitants buscaven el seu lloc en el món laboral. En Progrés, l'entorn laboral era vibrant i ple d'oportunitats, però també estava plagat de desafiaments i desigualtats.

En el mercat de treball de Progrés, les persones s'esforçaven per trobar ocupació i contribuir al creixement de la comunitat. No obstant això, hi havia moments en els quals l'oferta d'ocupació era escassa i la competència era feroç. Alguns habitants lluitaven contra la desocupació, buscant incansablement oportunitats per a demostrar la seua vàlua.

La busca de treball era una tasca desafiadora. Les persones preparaven acuradament els seus currículums, destacant les seues habilitats i experiències. Però això no era suficient. També havien de superar entrevistes laborals, on mostraven la seua motivació i capacitat per a exercir el lloc desitjat. Els habitants de Progrés van aprendre a ser resilients i persistents en la seua busca d'ocupació, confiant que els seus esforços serien recompensats.

No obstant això, en el món laboral de Progrés, també existien desigualtats de gènere. Encara que homes i dones tenien el mateix desig de progressar, les dones s'enfrontaven a obstacles addicionals. La bretxa salarial era una realitat desafiadora, ja que les dones rebien sous inferiors a les seues contraparts masculines, malgrat fer treballs similars. A més, el "sostre de cristall" semblava limitar l'avanç de les dones en llocs de lideratge i presa de decisions. Encara que les dones demostraven la seua competència i habilitats, sovint es trobaven amb barreres invisibles que els impediaven aconseguir el seu ple potencial.

No obstant això, els habitants de Progrés no es van rendir davant estes desigualtats. Junts, homes i dones es van unir per a lluitar per la igualtat laboral. Van organitzar manifestacions pacífiques i campanyes de conscienciació per a posar fi a la bretxa salarial i trencar el sostre de cristall. A poc a poc, la societat va començar a reconèixer el valor i el talent de totes les persones, sense importar el seu gènere.

A més, es van promoure i van protegir els drets de les persones treballadores en Progrés. Es van establir lleis laborals justes que garantien horaris adequats, descansos, condicions de treball segures i sous dignes. Els habitants de Progrés van lluitar per un entorn laboral que valorara el benestar i la dignitat de tots.

Amb el temps, el poble de Progrés va aconseguir avanços significatius en la igualtat laboral. Les persones van trobar treball sobre la base de les seues habilitats i mèrits, sense importar el seu gènere. La bretxa salarial es va reduir i més dones van ascendir a llocs de lideratge. L'entorn laboral es va convertir en un lloc just i equitatiu per a tots.

I així, el camí cap a la igualtat laboral en Progrés es va convertir en un exemple per a altres llocs. Les persones van aprendre que, a través de l'esforç col·lectiu i la lluita per la justícia, era possible construir un entorn laboral inclusiu i equitatiu.

Activitat: Promovent la igualtat laboral

INSTRUCCIONS:

1. Llig detingudament el conte "El Camí cap a la Igualtat Laboral".
2. Reflexiona sobre els desafiaments i les desigualtats laborals que enfrontaven els habitants de Progrés.
3. Pensa en accions i mesures concretes que podrien implementar-se per a promoure la igualtat laboral en qualsevol entorn.
4. Escribeu un breu assaig o proposta en el qual exposeu les teues idees i solucions.

2. DADES I CURIOSITATS DE L'ECONOMIA ESPANYOLA



1. El mercat de treball: A Espanya, la indústria del turisme és un dels principals motors del mercat laboral. S'estima que el turisme representa aproximadament el 12% de l'ocupació total al país, generant nombroses oportunitats de treball en sectors com l'hostaleria, el transport, l'oci i la cultura.
2. Ocupació i desocupació: La taxa de desocupació a Espanya ha experimentat fluctuacions significatives en les últimes dècades. Durant la crisi financera de 2008, la taxa de desocupació va aconseguir nivells molt alts, superant el 25%. No obstant això, en els últims anys ha mostrat una tendència a la disminució gradual, situant-se entorn del 14% en 2021.
3. Busca de treball: currículum i entrevista laboral: A Espanya, és comú incloure una fotografia en el currículum vitae (CV). A diferència d'altres països on es prefereix ometre la foto per a evitar biaixos, a Espanya es considera important adjuntar una fotografia en el CV, ja que es valora la presentació personal del candidat.
4. Desigualtat de gènere en el món laboral: Encara que s'han realitzat avanços significatius, la desigualtat de gènere persisteix en l'àmbit laboral a Espanya. Segons dades de 2020, les dones espanyoles encara enfronten dificultats per a accedir a llocs directius i alts càrrecs en comparació amb els homes, així com per a conciliar la vida laboral i familiar.
5. La bretxa salarial i el sostre de cristall: A Espanya, existeix una bretxa salarial de gènere significativa. Segons estadístiques de 2020, les dones a Espanya guanyen al voltant d'un 22% menys que els homes. A més, el "sostre de cristall" es refereix a la barrera invisible que dificulta l'ascens de les dones a llocs directius i d'alta responsabilitat en les empreses.
6. Drets de les persones treballadores: A Espanya, els treballadors tenen dret a gaudir d'un període mínim de vacances pagades. Segons la legislació laboral, els empleats tenen dret a un mínim de 30 dies hàbils de vacances a l'any, la qual cosa equival a 22 dies laborables. A més, existeixen dies festius nacionals i regionals que també s'afegeixen a este període de descans.

Activitat:

Taller interactiu sobre els drets laborals a Espanya, prenent com a base les curiositats esmentades sobre el mercat de treball, l'ocupació i desocupació, la busca de treball, la desigualtat de gènere, la bretxa salarial, el sostre de cristall i els drets de les persones treballadores.

INSTRUCCIONS:

1. Es divideix al grup en parelles o equips i s'assigna a cada un d'ells una de les curiositats esmentades.
2. Cada parella o equip deurà investigar més a fons sobre el tema assignat i preparar una breu presentació per a compartir amb la resta del grup.
3. Hi haurà un temps determinat perquè cada parella o equip present les seues troballes i promoga la participació de la resta del grup en una discussió.
4. Després que totes les presentacions s'hagen realitzat, debat o sessió de preguntes i respostes per a aprofundir en els temes i fomentar la reflexió crítica sobre els drets laborals a Espanya.

3. ENDEVINA ENDEVINALLA



ENDEVINALLA 1

Lloc de trobada, on s'interrelacionen, ofertes i demandes s'amalgamen. Ací es negocia el treball i el talent, un escenari dinàmic, sempre en moviment. **On es duu a terme este joc laboral?**

ENDEVINALLA 2

Sense treball em trobe, sense ocupació, buscant oportunitats en esta situació. La falta d'ocupació em causa desànim, anhele trobar prompte un nou manteniment. **Què em defineix quan estic sense treball?**

ENDEVINALLA 3

Un paper important, la meua història resumeixen, els meus assoliments, habilitats i coneixements es consumeixen. En l'entrevista, he de destacar, per a aconseguir el treball, he d'impressionar. **Quin document és essencial per a buscar ocupació?**

ENDEVINALLA 4

En un món on la igualtat és un anhel, encara persisteix una bretxa en el terreny laboral, revele. Les oportunitats no són les mateixes per a tots, i les diferències de gènere es fan notar diàriament. **Quin és el problema que afecta homes i dones en el treball?**

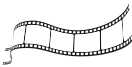
ENDEVINALLA 5

Un obstacle invisible que s'interposa, un límit difícil de superar. Les dones ho troben en el seu ascens professional, un desafiament persistent, quasi immortal. **A què ens referim amb "sostre de cristall"?**

ENDEVINALLA 6

Drets fonamentals que han de respectar, les persones treballadores sense dubtar. Jornades justes, condicions dignes de labor, protecció enfront d'abusos, un pilar amb valor. **Com anomenem a estes garanties laborals?**

4. CINEMA



PEL·LÍCULA: "UP IN THE AIR"

SINOPSIS



Ryan Bingham és un expert en retallades laborals i viatja constantment per tot els Estats Units per a acomiadar empleats en nom d'empreses que no volen fer-ho ells mateixos. Gaudeix del seu estil de vida nòmada i sense lligams, fins que coneix a Alex, una dona que comparteix el seu amor pels viatges i la vida sense compromisos. No obstant això, quan la seua empresa decideix implementar un nou mètode d'acomiadament a través de videoconferències, Ryan s'enfronta a la possibilitat de perdre el seu estil de vida i es veu obligat a confrontar les seues pròpies prioritats i connexions humanes.

Esta pel·lícula aborda de manera profunda l'entorn laboral contemporani i els desafiaments que enfronten les persones en la seua carrera professional. A través del personatge de Ryan, la pel·lícula explora temes com el mercat laboral, la desocupació, la busca de treball, la desigualtat de gènere i la bretxa salarial. També aborda els drets dels treballadors i les implicacions emocionals i socials de l'entorn laboral modern. "Up in the Air" ofereix una mirada reflexiva i realista al món del treball i com este afecta a la vida de les persones.

Activitat

Tria un dels epígrafs del tema i explica com es pot relacionar amb la pel·lícula.

5. ACTUALITAT



Espanya avança en el mercat laboral, però persisteixen desafiaments en la igualtat i els drets laborals

Malgrat els avanços en el mercat de treball a Espanya, el país continua enfrontant desafiaments relacionats amb l'ocupació i la desocupació, així com amb la desigualtat de gènere en el món laboral. Encara que s'han implementat polítiques per a millorar la situació, encara persisteixen bretxes salarials i barreres que limiten l'avanç professional de les dones, així com desafiaments en la protecció i garantia dels drets de les persones treballadores.

Quant a l'ocupació i la desocupació, s'han registrat millores significatives en els últims anys. La taxa de desocupació ha disminuït gradualment gràcies a polítiques actives d'ocupació i a una major dinamització de l'economia. No obstant això, continua sent necessari promoure una major creació d'ocupació, especialment en sectors clau com el tecnològic i el sostenible. A més, es requereix un enfocament més específic per a abordar la desocupació juvenil i la desocupació de llarga duració, brindant oportunitats i suport a estos col·lectius.

La busca de treball també ha evolucionat amb la digitalització i la transformació del mercat laboral. Actualment, la presentació d'un currículum vitae ben estructurat i adaptat a les demandes del lloc és fonamental per a destacar en el procés de selecció. A més, les entrevistes laborals s'han tornat més dinàmiques, amb una major importància en les habilitats i competències del candidat. En este sentit, s'han implementat programes d'orientació laboral i formació per a millorar les habilitats dels sol·licitants d'ocupació i augmentar les seues possibilitats d'èxit.

La desigualtat de gènere en el món laboral continua sent una preocupació persistent. Malgrat els avanços legislatius i les mesures de conciliació familiar, encara existeixen bretxes salarials significatives i un "sostre de cristall" que limita l'accés de les dones a llocs directius i de lideratge. Per a abordar estos problemes, s'han impulsat polítiques d'igualtat de gènere que promouen la incorporació de dones en sectors tradicionalment masculins, fomenten la igualtat d'oportunitats en la promoció laboral i busquen erradicar la discriminació salarial.

Quant als drets de les persones treballadores, s'han fet esforços per a protegir i garantir les seues condicions laborals. S'han enfortit els mecanismes d'inspecció i control, amb la finalitat d'evitar la precarietat laboral i combatre l'ocupació no declarada. A més, s'ha promogut la negociació col·lectiva i el diàleg social com a vies per a millorar les condicions de treball i assegurar una remuneració justa.

Malgrat els avanços, encara queda treball per fer per a aconseguir un mercat laboral plenament inclusiu i equitatiu a Espanya. És necessari continuar promovent polítiques que impulsen la creació d'ocupació, reduïsquen les bretxes de gènere i protegisquen els drets de les persones treballadores. Estes mesures són essencials per a construir una societat més justa i assegurar el benestar de tots els ciutadans.

Activitat:

- Proposa un títol alternatiu
- Realitza un resum de l'article
- Elabora una llista d'almenys 5 paraules clau
- Exposició oral de tota la informació anterior