



Ajuntament
d'Olesa de Montserrat

PROVA 1 – TEÒRICA

CONEIXEMENTS TEÒRICS

PLANTILLA DE CORRECCIÓ

Respondre per escrit, en un termini màxim de 90 minuts, les següents preguntes. La puntuació màxima serà de 15 punts. A raó de 5 punts per pregunta.

La prova té caràcter eliminatori i són necessaris 7,5 punts per superar-la.

1. Definició i contingut de Pla d'Igualtat a les empreses

5 punts

(La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 46)

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria



Ajuntament d'Olesa de Montserrat

para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

2. Quins són els requisits que han de complir els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic?

5 punts

(Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes. Article 15)

Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

- a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.
- d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

3. Podries definir els següents conceptes?

- a) Treball domèstic i de cura de persones
- b) Perspectiva de gènere
- c) Equitat de gènere
- d) Igualtat de gènere
- e) Estereotips de gènere



Ajuntament d'Olesa de Montserrat

5 punts (1 per definició)

(Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes. Article 2)

a) Treball domèstic i de cura de persones: el conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per a poder ésser productives en el mercat de treball o per a poder-ho ésser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres, les tasques d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre altres, dels fills i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

b) Perspectiva de gènere: la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.

c) Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

d) Igualtat de gènere: la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

e) Estereotips de gènere: les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los.

4. Defineix el concepte de violència en l'àmbit laboral i els diferents tipus que pot adoptar.

(Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Article 5)

Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.