



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 del Pla d'Igualtat Intern a les empreses

5 punts totals

(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 punts

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: 3 punts

- 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. Podries definir els següents conceptes?

- a) Bretxa salarial
- b) Auditoria salarial
- c) Registre retributiu
- d) Segregació sexual del treball

Bretxa salarial: la bretxa salarial de gènere és un indicador que mesura la diferència entre els salaris dels homes i de les dones i que permet detectar la desigualtat retributiva. Les dades permeten constatar que la bretxa varia en funció dels sectors, del grup d'ocupacions i de l'edat i que és un fenomen complex que té diverses causes.

El marc legal espanyol ha evolucionat molt en els darrers anys avançant en la definició del "treball d'igual valor" i incorporant obligacions, com la del registre retributiu, que són una oportunitat per a les empreses per detectar si tenen desigualtat salarial i actuar per corregir-la. **1 punt**

Auditoria salarial (article 7 RD 902/2020): L'auditoria retributiva, d'acord amb el que preveu l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i com a part del pla d'igualtat, ha d'incorporar les dades necessàries per comprovar que el sistema de retribució existent a l'empresa garanteix de manera transversal i completa l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes. Alhora, ha de permetre la definició de les diferents necessitats per evitar, corregir i prevenir obstacles existents o que es puguin produir.

Compleix, per tant, dos propòsits necessaris i complementaris: proporcionar informació suficient, racional i adequada sobre l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte; i prevenir situacions de risc discriminatori sigui quin sigui l'origen. **1 punt**

Registre retributiu (article 5 RD 902/2020): El registre retributiu és un document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla. En el registre retributiu s'haurà d'incloure tota la informació sobre les retribucions, incloent personal directiu i alts càrrecs. **1 punt**



Ajuntament d'Olesa de Montserrat

Segregació sexual del treball: implica un accés diferencial entre homes i dones a ocupacions i llocs de treball, branques i categories ocupacionals. Constitueix un factor determinant de la qualitat de l'ocupació femenina i de la seva evolució, alhora que afecta la relació amb el treball reproductiu, l'oci i la participació ciutadana. **1 punt**

Són variades les formes de segregació que les dones troben en la seva vida laboral.

La **segregació horitzontal** en el treball quan es refereix a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per accedir a càrrecs generalment estipulats com "masculins". **0,5 punts**

La **segregació vertical** en el treball es refereix a les dificultats de les persones per poder desenvolupar-se professionalment. Són conegudes les desigualtats que limiten que la dona ocupi llocs de poder decisor, així com les condicions laborals que les afecten: són les que treballen més a temps parcial o en formes laborals de flexibilitat o jornada continuada i el salari femení, per al mateix càrrec i les mateixes funcions, és sovint més baix que el salari masculí. **0,5 punts**

3. Defineix el concepte de violència en l'àmbit laboral i els diferents tipus que pot adoptar. **5 punts**

(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 l'ur 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.