



Ajuntament  
d'Olesa de Montserrat

## PROVA 2 PRÀCTICA

### CONEIXEMENTS PROFESSIONALS

---

#### PLANTILLA DE CORRECCIÓ

Desenvolupar per escrit, en el termini màxim dues hores, els següents supòsits pràctics, que tindran una puntuació màxima de 20 punts. Per superar aquesta prova eliminatòria cal obtenir una puntuació mínima de 10 punts.

#### Supòsits

1. El teatre La Passió d'Olesa de Montserrat contacta amb tu per sol·licitar assessorament amb l'elaboració del seu protocol d'assetjament. Fes un guió de com enfocaries el treball amb l'entitat i del contingut que ha de tenir el protocol.

10 punts totals

(Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya)

- a. Plantejament de la situació: 4 punts  
Trobada amb els directius del teatre o amb el personal que designin per plantejar quin tipus de protocol necessiten (assetjament psicològic i/o assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere). *Pot ser un únic protocol, però important incorporar l'assetjament sexual i per raó de gènere i saber utilitzar bé el llenguatge.*  
Es pot fer una mica de diagnosi de la situació també, saber si ja han tingut algun cas o si només ho fan per prevenció, per tal de poder assessorar millor.  
  
Idea clau: acompanyar a l'entitat sense imposar i assessorant amb perspectiva de gènere.
- b. Contingut que ha de tenir el protocol: 6 punts (0,5 per contingut)
  - i. Identificació: títol, data d'aprovació, període de vigència.
  - ii. Presentació: marc teòric que sustenta la necessitat d'aquest protocol, el compromís de l'empresa o entitat i procés d'elaboració del protocol.
  - iii. Objectius: general i específics.
  - iv. Àmbit d'aplicació: tot el personal de l'empresa o entitat, protegeix davant personal extern, tant al lloc de treball com fora.
  - v. Definicions: tipus d'assetjament que contempla la llei.
  - vi. Principis i garanties: confidencialitat, dret a la informació, a la formació, diligència i celeritat, etc.
  - vii. Drets i obligacions de l'empresa o entitat i del personal.
  - viii. Prevenció: polítiques i mesures de prevenció. Formació a tot el personal.
  - ix. Circuit d'intervenció: en casos d'assetjament. Ha d'estar molt ben definit i contenir un diagrama amb temporalització. (Fase 1 de comunicació i assessorament; fase 2 de denúncia interna i investigació; i fase 3 de resolució). Afegir la possibilitat de la via externa judicial.



Ajuntament  
d'Olesa de Montserrat

- x. Seguiment i avaluació: fixar indicadors i cronograma d'avaluació
- xi. Informació i difusió: tothom l'ha de conèixer i tenir-lo a mà.
- xii. Annexos: model de denúncia interna.

2. Contacta amb tu una empresa del municipi perquè vol publicar una oferta a la xarxa Xaloc per primera vegada, et comenta que necessita una noia jove per realitzar tasques de recepció a les seves instal·lacions.  
Quins passos seguiries per fer la gestió? Quin assessorament li donaries a la seva demanda?

10 punts totals

- Protocol nova empresa: **3 punts (1,5 per ítem)**
  - o Alta nova empresa (Full compromís Xaloc)
  - o Omplir el full d'oferta de treball: dades que han d'omplir: formació, experiència, carnets professionals, situació laboral, idiomes i competències informàtiques, condicions de l'oferta: horari, tasques, tipus de contracte, sou
- En el moment en el que la persona amb la que estem fent el contacte insisteix en que ha de ser una dona jove:
  - o Hem d'informar de que el sexe de la persona no es un requisit ni un criteri de selecció, des del SLO no discriminem per raó de sexe. **2 punts**
  - o Fer pedagogia de una selecció per competències. Donar suport en la definició de les competències del lloc de treball i fer visible la eficiència d'aquest tipus de selecció i de definició del lloc de treball versus a només tenir el criteri de que sigui una noia jove. **1 punt**
  - o Treballar en les competències (orientació al client, planificació i organització, autocontrol, flexibilitat i gestió del canvi) i no en els estereotips de gènere (sensibilitat, empatia, afectuosa, cuiden més l'aspecte) **1 punt**
  - o Depenent de l'actitud de la persona amb la que estem parlant publicarem o no l'oferta de feina al nostre Servei. **1 punt**
- Paraules clau: **2 punts**
  - o Servei Local d'Ocupació
  - o Intermediació laboral
  - o Competències professionals
  - o Discriminació per sexe
  - o Definició lloc de treball
  - o Igualtat accés
  - o Estereotips
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.
  - o Article 3: Les administracions públiques i el Síndic de Greuges, en l'àmbit de llurs competències, han de vetllar per garantir el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació en els àmbits a què fa referència aquesta llei.
  - o Article 6: Ocupació i funció pública 1. Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a



**Ajuntament  
d'Olesa de Montserrat**

les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública.

- Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
  - o Article 3: Principis rectors. Totes les entitats que integren el sistema d'ocupació de Catalunya i que hi participen s'han d'ajustar als principis rectors següents:
    - a) Igualtat d'oportunitats, no-discriminació i cohesió social: les persones han de poder accedir a l'ocupació i als serveis que ofereix el sistema d'ocupació de Catalunya en condicions d'igualtat i no-discriminació, sens perjudici de prioritzar les persones i els col·lectius amb més dificultats per a accedir a l'ocupació, per a contribuir a la cohesió social i promoure un mercat del treball que fomenti la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació.