

*Solucionario Manual*

***FCOY0001:***  
**Igualdad y no  
discriminación en el  
ámbito laboral**

---

SOLUCIONES

Actividades

Test de Repaso



# Soluciones Actividades

## Módulo 1

### Actividad 1

**Pregunta 1:** Es importante incluir una formación en igualdad y no discriminación en el ámbito laboral porque ayuda a prevenir la discriminación, fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y mejorar la productividad y el bienestar de los empleados.

**Pregunta 2:** Deberían abordarse aspectos como los estereotipos de género, la diversidad cultural, la inclusión de personas con discapacidad, la prevención del acoso laboral y sexual, y la igualdad salarial.

**Pregunta 3:** Podrías evaluar la efectividad de la formación a través de encuestas de satisfacción de los empleados, observación directa del ambiente de trabajo, y mediante la medición de la diversidad y la inclusión en la empresa.

### Actividad 2

**Pregunta 1:** Abordar la brecha salarial de género en una empresa es importante porque la igualdad salarial es un derecho fundamental y una herramienta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

**Pregunta 2:** Algunas medidas que podrían tomar las empresas para reducir la brecha salarial de género son: analizar las diferencias salariales por género en la empresa, identificar las causas de estas diferencias y establecer objetivos para reducirlas, utilizar criterios objetivos en la toma de decisiones sobre

salarios, y ofrecer oportunidades de desarrollo y promoción profesional igualitarias para mujeres y hombres.

**Pregunta 3:** Otras acciones que podrían tomar las empresas para fomentar la igualdad salarial entre mujeres y hombres son: promover la transparencia salarial y publicar los salarios de los empleados, establecer planes de igualdad y políticas de conciliación que permitan a las mujeres y hombres conciliar su vida laboral y personal, y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad de género y la no discriminación salarial.

### Actividad 3

**Pregunta 1:** No se presenta ningún indicio de discriminación de género en la oferta de empleo.

**Pregunta 2:** Se evalúa la experiencia mínima en el sector automotriz, conocimientos técnicos en diseño de maquinarias y manejo de software especializado, capacidad de liderazgo de equipos de trabajo, experiencia en la gestión de proyectos y disponibilidad para viajar.

**Pregunta 3:** Se podrían incluir medidas como la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, la revisión de los requisitos y criterios de selección para evitar la exclusión de candidatos y candidatas, y la sensibilización del personal encargado de la selección para evitar prejuicios y estereotipos de género.

# Módulo 2

## Actividad 1

**Pregunta 1:** un plan de igualdad es un conjunto de medidas y acciones que tienen como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Se elabora para detectar y corregir posibles desigualdades y discriminaciones por razón de género.

**Pregunta 2:** una auditoría retributiva es un análisis sistemático de la política salarial de una empresa que tiene como objetivo identificar y corregir posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres. A través de ella, se obtiene información sobre el sistema retributivo de la empresa, su aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución, y las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

## Actividad 2

**Pregunta 1:** algunas medidas que podrían incluirse en el plan para reducir la brecha salarial son la realización de una revisión salarial para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la promoción de la igualdad en la contratación y la promoción de la igualdad en la formación y promoción profesional.

**Pregunta 2:** es importante establecer un sistema de seguimiento y evaluación en el Plan de Igualdad para poder evaluar la eficacia de las medidas tomadas, detectar posibles desviaciones y establecer nuevas medidas en función de los resultados obtenidos. Además, el sistema de seguimiento y evaluación permite a la empresa demostrar su compromiso con la igualdad y cumplir con las obligaciones legales.

### Actividad 3

Sí. La persona que comete el acoso podrá ser objeto de despido. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Este mismo Estatuto dispone que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, considerando incumplimiento contractual, entre otras causas, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

## Soluciones Test de Repaso

1. a) Discriminación por razón de sexo
2. a) Un principio que establece la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el ámbito laboral
3. a) La educación y capacitación que se ofrece a las personas para actualizar y mejorar sus habilidades y conocimientos
4. a) El conjunto de salarios y beneficios que una empresa establece para sus trabajadores
5. a) El proceso de desarrollo de habilidades y competencias de los trabajadores para avanzar en la carrera profesional
6. a) La igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el ámbito laboral
7. a) La posibilidad de tener un horario de trabajo flexible que permita compatibilizar la vida personal, familiar y laboral
8. a) La promoción de la igualdad de responsabilidades en el ámbito familiar y laboral entre hombres y mujeres
9. a) Los distintos componentes que forman parte de la remuneración que una persona recibe por su trabajo en una empresa o institución

10. a) Permitir horarios más flexibles y permisos de paternidad y maternidad remunerados
11. a) Un plan para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
12. a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo
13. c) Acoso sexual
14. d) Subjetivamente intimidatoria
15. d) Solamente la persona acosada
16. d) Acoso
17. a) La del plan de igualdad del que forma parte, salvo que el propio plan determine otra
18. a) Solo para empresas con más de 50 trabajadores
19. b) A la persona demandada (el presunto acosador)
20. d) Acoso por razón de sexo