

12. b) La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable
Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
13. c) Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
14. c) La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
15. d) Nulos y sin efecto
Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, como, en su caso, a través de un sistema de reparaciones que prevenga conductas discriminatorias.
16. d) Cualquier dato que permita identificar a una persona por razón de su sexo
Diagnóstico de situación. El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación a todos aquellos elementos susceptibles de valoración en términos de análisis de igualdad: características y edad de la plantilla, disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral, contratación temporal y fija, distribución por turnos de trabajo, puestos desempeñados, formación, selección, salud laboral, etc.
17. b) Ocho fases
El Plan de Igualdad de Correos tiene ocho fases.
18. c) Siete
Fases del plan de igualdad
1) Compromiso por parte de la empresa
2) Diagnóstico del estudio
- Recogida de información
- Análisis de la situación de la empresa
3) Objetivos y medidas
4) Comisión de igualdad

- 5) *Programación: calendario*
- 6) *Implantación: ejecución de las acciones previstas*
- 7) *Evaluación*
 - *Análisis de los resultados obtenidos*
 - *Recomendaciones de mejora*
- 8) *Seguimiento*

19. b) Diagnóstico del estudio

Fases del plan de igualdad

- 1) *Compromiso por parte de la empresa*
- 2) *Diagnóstico del estudio*
 - *Recogida de información*
 - *Análisis de la situación de la empresa*
- 3) *Objetivos y medidas*
- 4) *Comisión de igualdad*
- 5) *Programación: calendario*
- 6) *Implantación: ejecución de las acciones previstas*
- 7) *Evaluación*
 - *Análisis de los resultados obtenidos*
 - *Recomendaciones de mejora*
- 8) *Seguimiento*

20. c) Evaluación

Fases del plan de igualdad

- 1) *Compromiso por parte de la empresa*
- 2) *Diagnóstico del estudio*
 - *Recogida de información*
 - *Análisis de la situación de la empresa*
- 3) *Objetivos y medidas*
- 4) *Comisión de igualdad*
- 5) *Programación: calendario*
- 6) *Implantación: ejecución de las acciones previstas*
- 7) *Evaluación*
 - *Análisis de los resultados obtenidos*
 - *Recomendaciones de mejora*
- 8) *Seguimiento*

