















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 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*

