

TEST 2

Experiencia de personas en Correos. Diversidad, Inclusión e Igualdad. Prevención de riesgos y bienestar. Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Ejes de la sostenibilidad en Correos. Emprendimiento e Innovación

-
1. Según las medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, ¿qué órgano será el encargado de aplicar, controlar y seguir el Plan de Igualdad?
 - a) Los Servicios de Prevención
 - b) Los Comités de Igualdad
 - c) La Comisión de Igualdad
 - d) Los Delegados de Prevención

 2. 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 denomina:
 - a) Discriminación directa por razón de sexo
 - b) Discriminación por razón de sexo
 - c) Discriminación indirecta por razón de sexo
 - d) Discriminación conexa por razón de sexo

3. El 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 se denomina:
- a) Programa de Igualdad
 - b) Plan de Igualdad
 - c) Política Empresarial para la Igualdad
 - d) Objetivo de Igualdad
4. En Correos, ¿qué órgano será competente para verificar la aplicación, desarrollo, seguimiento y cumplimiento de los objetivos descritos en el Plan de Igualdad?
- a) El Consejo Paritario de Igualdad
 - b) La Comisión de Garantías por la Igualdad
 - c) El Director General de Igualdad
 - d) La Comisión de Igualdad
5. No es uno de los agentes responsables encargados de participar en la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad de Correos:
- a) Comisión de igualdad
 - b) Dirección y jefaturas
 - c) Trabajadores y trabajadoras
 - d) Proveedores y clientes
6. El art. 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres no establece:
- a) Exclusivamente la regulación de derechos y deberes de las personas físicas públicas
 - b) Las medidas destinadas a eliminar en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo
 - c) Principios de actuación de los Poderes Públicos
 - d) Las medidas destinadas a corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo

7. Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ¿quiénes gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo?
- a) Solo las personas físicas
 - b) Solo las personas jurídicas
 - c) Todas las personas
 - d) Los residentes en territorio español
8. Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ¿cuál es el principio que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo?
- a) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo
 - b) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
 - c) El principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas
 - d) Igualdad de trato y de oportunidades en la formación
9. Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ¿cuál es un principio informador del ordenamiento jurídico que se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas?
- a) La igualdad de trato y de oportunidades en la formación
 - b) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
 - c) La igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo
 - d) La igualdad de trato y de oportunidades en la promoción profesionales
10. A tenor de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ¿cuál de las siguientes afirmaciones no constituye discriminación?
- a) 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
 - b) En el acceso al empleo, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante
 - 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
 - d) Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad

11. Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, hace referencia a:
- a) Acoso por razón de sexo
 - b) Discriminación directa por razón de sexo
 - c) Acoso sexual
 - d) Discriminación indirecta por razón de sexo
12. ¿Cuál es la definición de discriminación directa por razón de sexo conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres?
- a) 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
 - 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
 - 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
 - d) Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo
13. ¿Cuál es la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de acoso por razón de sexo?
- a) Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo
 - 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
 - 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
 - d) 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

14. Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no se considera discriminación directa por razón de sexo:
- a) Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad
 - 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
 - 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
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas
15. Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán:
- a) Anulables
 - b) Válidos
 - c) Subsanables
 - d) Nulos y sin efecto
16. Conforme al III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA, ¿cuál de los siguientes datos no deberá proporcionar el diagnóstico de situación?
- a) Datos desagregados por sexo en relación a características y edad de la plantilla
 - b) Datos desagregados por sexo en relación a disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral
 - c) Datos desagregados por sexo en relación a contratación temporal y fija
 - d) Cualquier dato que proporcione la empresa independientemente del sexo
17. ¿Cuántas fases tiene el Plan de Igualdad de Correos?
- a) Cinco fases
 - b) Ocho fases
 - c) Nueve fases
 - d) Cuatro fases

18. La fase denominada evaluación del Plan de Igualdad de Correos corresponde a la fase:

- a) Cuatro
- b) Cinco
- c) Siete
- d) Nueve

19. La recogida de información, ¿a qué fase corresponde del Plan de Igualdad de Correos?

- a) Compromiso por parte de la empresa
- b) Diagnóstico del estudio
- c) Objetivos y medidas
- d) Comisión de igualdad

20. Las recomendaciones de mejora, ¿a qué fase corresponde del Plan de Igualdad de Correos?

- a) Seguimiento
- b) Objetivos y medidas
- c) Evaluación
- d) Implantación: ejecución de las acciones previstas

SOLUCIONES TEST 2

1. c) La Comisión de Igualdad

Aplicación, control y seguimiento. Corresponderá a la Comisión de Igualdad, compuesta paritariamente por los firmantes del Convenio colectivo y del Plan de Igualdad, la aplicación, control y seguimiento del mismo.

2. c) Discriminación indirecta por razón de sexo

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.

3. b) Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es 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.

4. d) La Comisión de Igualdad

Más concretamente, en atención a lo previsto en el artículo 23 del Convenio, la Comisión de Igualdad, como órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los sindicatos firmantes, será competente para verificar la aplicación, desarrollo, seguimiento y cumplimiento de los objetivos descritos en el Plan de Igualdad.

5. d) Proveedores y clientes

Los agentes responsables encargados de participar en la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad deberán ser protagonistas activos y garantizarán una voluntad de compromiso hacia su efectiva ejecución son:

- Dirección y jefaturas.
- Responsables de Recursos Humanos.
- Comisión de igualdad.
- Trabajadores y trabajadoras.

6. a) Exclusivamente la regulación de derechos y deberes de las personas físicas públicas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

7. c) Todas las personas

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

8. b) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

9. b) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

10. b) En el acceso al empleo, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

11. c) Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

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, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
16. d) Cualquier dato que proporcione la empresa independientemente del 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*

