

OPOSICIONESACORREOS.E

S

Test 5 Tema 11

1. Entre las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de Correos para la atención a víctimas de violencia de género no se encuentra.
 - a) Excedencia por violencia de género. Será necesario un tiempo mínimo de servicios previos y un plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirá las retribuciones íntegras.
 - b) Proteger y asegurar el derecho a la confidencialidad de las personas víctimas de violencia de género.
 - c) Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a través de una gestión rápida, eficaz, y sin menoscabo de los derechos.
 - d) Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.
2. ¿Cuál de las siguientes fases no se corresponde con las establecidas en el Plan de Igualdad de Correos?
 - a) Diagnóstico del estudio
 - b) Programación: Calendario.
 - c) Evaluación.
 - d) Tratamiento.
3. Señala la opción correcta sobre el Plan de Igualdad de Correos.
 - a) El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas para 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.
 - b) Corresponderá a la Comisión de Igualdad, compuesta paritariamente por los firmantes del presente Convenio colectivo y del Plan de Igualdad, la aplicación, control y seguimiento del mismo.
 - c) El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos agregados por sexo en relación a todos aquellos elementos susceptibles de valoración en términos de análisis de igualdad.

d) Antes del diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

4. ¿Cuál de las siguientes no se corresponde con una de las dimensiones de la diversidad en Correos?

- a) Cultural.
- b) Generacional.
- c) Laboral.
- d) Genero.

5. En Correos coexiste una gran diversidad de _____, dada la naturaleza heterogénea de los servicios prestados. A fin de lograr la adecuada _____ de la vida personal y profesional y el desarrollo de un trabajo eficiente, _____ contempla las competencias de negociación, participación e información de la _____ de tiempo de trabajo.

- a) Jornadas laborales, conciliación, el convenio colectivo, comisión.
- b) Personas, consecución, la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, adecuación.
- c) Colectivos, adaptación, la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, organización.
- d) Trabajadores, organización, la empresa, esquematización.

6. ¿Cuál de los siguientes principios rectores de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género no es correcto?

- a) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.
- b) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- c) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso limitado, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.
- d) Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.

7. Las medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella no incluye.

a) Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

b) Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

d) Acciones negativas en las actividades de formación.

8. En las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo las empresas deberán promover _____ de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar _____ para su prevención y para dar cauce a las _____ que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

a) Condiciones, procedimientos específicos, denuncias o reclamaciones.

b) Medidas, actuaciones, solicitudes o quejas.

c) Procedimientos específicos, condiciones, reclamaciones o denuncias.

d) Actuaciones, medidas, quejas o solicitudes.

9. ¿Cuál de las siguientes acciones administrativa para la igualdad, contempladas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no es correcta?

a) Las Administraciones públicas podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

b) Para la adjudicación de subvenciones públicas podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad.

c) Las Administraciones públicas determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las subvenciones puedan incluir valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

d) Mensualmente, el Consejo de Ministros determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

10. Señala la definición incorrecta sobre algunos de los principios de igualdad y la tutela contra la discriminación.

a) 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.

b) Constituye acoso laboral 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.

c) 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.

d) 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.

RESPUESTAS CORRECTAS

1.a

2.d

3.b

4.c

5.a

6.c

7.d

8.a

9.d

10.b