

EVALUACIÓN FINAL II

Seleccione la respuesta correcta

1. Para sobrellevar la falta de corresponsabilidad entre personas en el hogar y las dificultades para conciliar sus vidas profesionales, familiares y personales, a menudo las mujeres se ven abocadas a:

- A. Limitarse a empleos más precarios: a tiempo parcial, temporales o en jornada continua, con escasa proyección de continuidad y ascenso.
- B. Dirigirse al mercado laboral no formal (como ayudar en un negocio familiar) y participar en mayor medida que los varones en el subempleo y la economía sumergida (limpieza de casas, por ejemplo).
- C. Permanecer como población inactiva para dedicarse en exclusiva a los cuidados y el hogar.
- D. Todas las anteriores son correctas.

2. ¿Por qué la mayoría de víctimas de acoso sexual toma la decisión de denunciar cuando la situación ya prolongada en el tiempo y se han agravado sus consecuencias?

- A. Porque aún no existe ninguna norma o ley que obligue a las empresas a tomar medidas para prevenir o actuar ante casos de acoso sexual o por razón de género o sexo, y por eso los sindicatos afirman que existe una gran dificultad a la hora de hablar o negociar con las empresas sobre medidas contra el acoso sexual.
- B. Porque a menudo las víctimas sienten que actúan en contra de la empresa, temen ser juzgadas o que no se les crea, o incluso sufrir traslados o despidos porque la empresa prefiera conservar en plantilla al agresor (especialmente si es un alto cargo).
- C. Porque no saben cómo actuar, ya que no es un asunto de especial relevancia en las empresas, debido a las escasas víctimas de este tipo de acoso (según la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).
- D. Porque la centralidad del análisis de esta cuestión no debe estar en el empleo en sí, sino en las condiciones de vida de las personas, según la economista Cristina Carrasco Bengoa.

3. Acerca de la segregación horizontal del mercado de trabajo:

- A. Las actividades sanitarias y de servicios sociales son un sector altamente masculinizado.
- B. Las actividades de suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos son un sector altamente feminizado.
- C. A y B son falsas.
- D. A y B son verdaderas.

4. Para combatir la brecha salarial de género, además de una legislación sensible al género, se necesita un cambio profundo a nivel empresarial, que requiere (señala la respuesta incorrecta):

- A. Comenzar a romper con la tradicional tendencia femenina al abandono del empleo con la llegada de la edad reproductiva, el matrimonio y la dedicación exclusiva al trabajo doméstico.
- B. Diseñar políticas que fomenten la igualdad, transparencia en las retribuciones a la plantilla y en las políticas de promoción profesional (que a veces, más que del mérito o la capacidad, depende de otros elementos interpersonales y relacionales).
- C. Implementar medidas de acción positiva tanto en empresas como en la Administración Pública para contrarrestar desequilibrios.
- D. El buen hacer de los agentes sociales en la negociación colectiva.

5. ¿Qué caracteriza a las brechas salariales sin ajustar?

- A. Que están ganando peso como objetivo en las agendas políticas, empresariales y sociales a nivel global, lo que ha hecho que en los últimos tiempos se haya producido un significativo incremento de los estudios, referencias e informaciones al respecto.
- B. Que miden la diferencia entre las tasas femenina y masculina en la categoría de una variable, y se interpretan de modo que, cuanto menor sea la brecha, más cerca estamos de alcanzar una situación de igualdad.
- C. Que miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, sin considerar puestos de trabajo y otras características de orden socioeconómico
- D. Que miden la resta salarial media entre hombres y mujeres, contemplando sus diferencias socioeconómicas (edad, nivel educativo y cualificación, procedencia...) además de la situación y las características ligadas al puesto de

trabajo (sector, tipo de contrato, tipo de jornada, categoría ocupacional...), resultando mucho más precisa.

6. ¿Qué es el mobbing?

- A. Conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica y a veces incluso física o sexual que se produce en el ámbito laboral.
- B. Conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica y a veces incluso física o sexual que se produce en el ámbito familiar.
- C. Conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica y a veces incluso física o sexual que se produce en el ámbito social.
- D. Conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica y a veces incluso física o sexual que se produce en el ámbito político.

7. Sobre el acoso laboral, marca la respuesta incorrecta:

- A. Dependiendo de la posición jerárquica de la(s) persona(s) acosadora(s) y de la víctima objeto de acoso, podemos hablar de *mobbing vertical* – se da entre personas trabajadoras del mismo nivel jerárquico- y *mobbing horizontal* – se da entre personas de distinto nivel jerárquico.
- B. Se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica y a veces incluso física o sexual que se produce en el ámbito laboral.
- C. Otro nombre muy frecuente para este tipo de acoso es el *mobbing*.
- D. El síndrome de *burnout* es diferente de acoso laboral, depende de la mala organización interna del trabajo en una empresa

8. ¿Cuál de las siguientes actuaciones puede ser acoso sexual?

- a) Hacer comentarios o piropos sobre el físico de una persona
- b) Tocar alguna parte del cuerpo de otra persona sin consentimiento
- c) Insistir en tener una cita, aunque ya haya dicho que no
- d) Todas son correctas

9. Un cliente ha usado datos de un empleado para ponerse en contacto con él de manera personal y no para de llamarle, ¿qué tipo de acoso es?

- a) acoso interno
- b) otras situaciones indeseables
- c) acoso externo
- d) acoso laboral

10. Una empresa está obligada a tener un protocolo de actuación ante casos de acoso, especialmente con medidas ante el acoso...

- a) por razón de género o sexo
- b) sexual
- c) por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- d) todas son correctas

11. El Protocolo de Acoso debe responder a la necesidad de:

- a) Prevenir
- b) Sensibilizar
- c) Saber actuar ante un caso de acoso
- d) Todas son correctas

12. El Protocolo de Acoso...

- a) No evita que haya improvisaciones
- b) No le quita la responsabilidad a la empresa de lo sucedido
- c) Promueve la denuncia y la actuación rápida
- d) No necesita que haya un acuerdo entre la empresa y plantilla para su aprobación.

13. ¿De qué ley parte la obligatoriedad para las empresas de tener un Protocolo de Acoso?

- a) Ley de garantía integral de la libertad sexual
- b) Ley de igualdad de género
- c) Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- d) A y C son correctas

14. Constituir un protocolo contra el acoso laboral es una obligación para:

- a) Todas las empresas
- b) Solo para empresas de más de 50 personas trabajadoras
- c) Personas autónomas con gente contratada
- d) A y C son correctas

15. ¿Cuál NO es un paso a seguir en la elaboración del protocolo?

- a) Habilitar un canal de denuncias
- b) Comunicar a toda la plantilla la existencia del protocolo

- c) Hacer un ensayo de actuación ante un caso de acoso
- d) Designar a la comisión

16.Cuál de los siguientes no es un principio básico del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso Sexual o por razón de género o sexo?

- A. Principio de confidencialidad.
- B. Principio de eficacia.
- C. Principio de medidas cautelares.
- D. Principio de protección de la salud.

17. La Comisión de Investigación debe estar compuesta por...

- A. Alguna persona representante de la empresa y alguna persona representante de las personas trabajadoras.
- B. También admite alguna persona con perfil técnico (que puede ser externa a la entidad) con experiencia en materia de igualdad, recursos humanos, prevención de riesgos y/o experiencia jurídica.
- C. Preferentemente, todas las personas que integran la comisión deben poseer nociones y conocimientos sobre igualdad, recursos humanos, prevención de riesgos y/o experiencia jurídica
- D. Todas las anteriores son verdaderas.

18. En relación a la prevención del acoso, hay una serie de aspectos generales que debe considerar cualquier iniciativa, como la detección temprana de los casos, la actualización constante de la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, las acciones formativas o...

- A. El trabajo cooperativo.
- B. Que cuando la persona acosada decide denunciar la situación probablemente ya se lleve dilatando en el tiempo.
- C. La duración de las actuaciones previstas en el protocolo.
- D. Los elevados niveles de estrés, ansiedad y otras dificultades psicoemocionales para la víctima.

19. Para estimar la gravedad de la falta cometida, ¿cuáles se consideran circunstancias agravantes?

- A. Que la parte acosadora tenga poder de decisión sobre las relaciones laborales de la persona agredida o que lleve a cabo represalias.
- B. Que la parte acosada tenga algún tipo de discapacidad, o su contratación sea como personal becario, en prácticas, temporal o en periodo de prueba, o pueda acreditar alteraciones médicas graves como consecuencia del acoso, o sean dos o más personas.
- C. A y B son falsas.
- D. A y B son verdaderas.

20. ¿Cuál de los siguientes conflictos no puede ser considerado acoso sexual y por razón de género o sexo, sino más bien una situación indeseable de otro tipo?

- A. Acoso externo.
- B. Discusión violenta.
- C. Acoso horizontal.
- D. Chantaje sexual.