

## TEST IGUALDAD 1 DE NOVIEMBRE DE 2022 GRUPO MUSEO DEL PRADO

### 1.- Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

- A) Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
- B) Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, **excluyendo** los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo
- C) Se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de **hombres**.
- D) Todas son incorrectas

### 2.- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

- A) De acuerdo con lo establecido **convencionalmente**, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- B) De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- C) De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción **activa** para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- D) De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la **participación empresarial** se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

### 3.- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- A) Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, **fomentando** toda discriminación basada en su ejercicio.
- B) El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la **normativa Civil** y de Seguridad Social.
- C) Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a las **madres** el derecho a un permiso y una prestación por **maternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- D) Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los **padres** el derecho a un permiso y una prestación por **paternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

### 4.- Elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- A) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- B) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- C) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación civil.
- D) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán implantar, a los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

#### 5.- Elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- A) En el caso de las empresas de sesenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- B) En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- C) En el caso de las empresas de setenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- D) En el caso de las empresas de cuarenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

#### 6.- Elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- A) Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- B) Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, después de la negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
- C) La elaboración e implantación de planes de igualdad no será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- D) Todas son incorrectas.

7.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

A) Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas **antes** 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) Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

C) Todas son correctas.

D) Todas son incorrectas.

8.- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) autoevaluación.

b) Publicidad

c) Formación.

d) Promoción personal

9.- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

A) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

B) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

C) Infrarrepresentación femenina

D) Todas son correctas.

10.- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Todas son incorrectas.

b) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

c) Únicamente prevención del acoso sexual.

d) Únicamente prevención del acoso por razón de sexo.

11.- Planes de Igualdad:

A) La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno del **Comité de Igualdad**, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo.

B) Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, **no se adoptarán acciones especiales** adecuadas respecto a determinados centros de trabajo

C) **Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de**

Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas

- D) Las empresas **no están obligadas** a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

12.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

- A) **No Se garantiza** el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.
- B) **Se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.**
- C) Todas son incorrectas.
- D) Todas son correctas.

13.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- A) Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular **quienes hayan acosado**.
- B) **Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.**
- C) Los representantes **de la empresa** deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- D) Todas son incorrectas.

14.- Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

- A) El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, **que no podrá ser utilizado** en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- B) Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, únicamente de **capital privado**, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
- C) A través de **Ley Orgánica**, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
- D) **Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.**

15.- Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre **mujeres** en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, **con menoscabo** de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia **paritaria** de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

16.- Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

b) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

c) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

d) Todas son correctas.

17.- Órganos de selección y Comisiones de valoración.

A) Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, **sin salvedades**.

B) Asimismo, la representación de la Administración General de **las CCAA** y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

C) Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

D) Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los **organismos privados** vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

18.- Designación de representantes de la Administración General del Estado.

A) La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos **unipersonales**, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

B) La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

C) Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia **paritaria** en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

D) Todas son incorrectas.