



TEMA 4 NORMATIVA EN MATÈRIA D'IGUALTAT, NO-DISCRIMINACIÓ I VIOLÈNCIA DE GÈNERE. ELS PLANS D'IGUALTAT

- 01. L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius de:**
- a) Naixement, raça, sexe, nacionalitat i opinió.
 - b) Naixement raça, sexe, religió i opinió.
 - c) Naixement, raça, sexe, religió, opinió i qualsevol altra circumstància personal o social.
 - d) Lloc d'origen, ètnia, espiritualitat, opinió i qualsevol altra circumstància personal o social.
- 02. L'Estratègia per a la igualtat de les persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Trans, Intersexuals i Queer (LGTBIQ) de la Unió Europea:**
- a) Té previst integrar la lluita contra la discriminació que afecta les persones LGTBIQ en totes les polítiques que es duguin a terme a la Unió Europea.
 - b) Està pensada per al període 2020-2025.
 - c) Està basada, entre altres fonts, en l'informe sobre els drets fonamentals de l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA) del 2020.
 - d) Totes les respostes són correctes.
- 03. Indica la resposta correcta en relació amb l'avaluació d'impacte sobre orientació sexual i identitat de gènere que estableix la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia:**
- a) Aquesta avaluació s'ha d'incorporar sobre totes les disposicions legals o reglamentàries que s'impulsin dins del territori de la comunitat autònoma.
 - b) Aquesta avaluació s'ha d'incorporar sobre algunes disposicions legals o reglamentàries concretes que s'impulsin dins del territori de la comunitat autònoma.
 - c) Aquesta avaluació ha de garantir la integració del principi d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI.
 - d) Les respostes a) i c) són correctes.
- 04. Quin Tractat va marcar una fita en la lluita contra la discriminació en la Unió Europea quan va començar a vigir l'1 de maig de 1999?**
- a) El Tractat de Maastricht.
 - b) El Tractat d'Amsterdam.
 - c) El Tractat d'Oslo.
 - d) El Tractat de Milà.



- 05. En quin àmbit s'aplica el principi d'igualtat de tracte i oportunitats?**
- a) Només en l'àmbit públic.
 - b) Només en l'àmbit privat.
 - c) Tant en l'àmbit públic com en el privat.
 - d) Només en l'àmbit educatiu.
- 06. Quina directiva del Consell d'Europa prohibeix la discriminació per origen racial o ètnic en qualsevol àmbit?**
- a) La Directiva 1998/53/CE, de 18 de maig de 1996.
 - b) La Directiva 2000/43/CE, de 29 de juny de 2000.
 - c) La Directiva 2020/32/CE, de 29 d'abril de 2019.
 - d) No hi ha cap directiva que prohibeixi aquesta discriminació a la Unió Europea.
- 07. En quina Llei es va transposar a Espanya la Directiva del Consell d'Europa que prohibeix la discriminació per origen racial o ètnic?**
- a) Mitjançant la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
 - b) Mitjançant la Llei 62/2011, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
 - c) Mitjançant la Llei 17/2014, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
 - d) Mitjançant la Llei 19/2015, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- 08. El Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, més conegut com la Convenció europea de drets humans (CEDH), estableix una prohibició general de discriminació, entre d'altres, per raons de sexe en relació amb:**
- a) El gaudi d'alguns dels drets laborals.
 - b) El gaudi de tots els drets reconeguts per llei.
 - c) El gaudi de drets de l'àmbit públic.
 - d) El gaudi d'alguns drets reconeguts per llei.
- 09. El Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica estableix com a delictes totes les formes de violència contra la dona. Això implica per als estats membres que:**
- a) Poden desenvolupar aquests delictes als seus sistemes jurídics.
 - b) Ja no cal que introdueixin aquests delictes als seus sistemes jurídics.
 - c) Poden introduir aquests delictes als seus sistemes jurídics.
 - d) Han d'introduir aquests delictes als seus sistemes jurídics.



- 10. La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, proclama el principi d'igualtat de dones i homes. Al seu art. 2 els membres es comprometen a:**
 - a) Assegurar per llei o altres mitjans apropiats la realització pràctica d'aquest principi.
 - b) Consolidar per llei o altres mitjans apropiats la realització teòrica d'aquest principi.
 - c) Assegurar per llei o altres mitjans apropiats la valoració pràctica d'aquest principi.
 - d) Consolidar pels mitjans que es considerin apropiats la realització teòrica d'aquest principi.

- 11. El Tractat d'Amsterdam formalitza l'objectiu marcat explícitament que totes les activitats de la Unió Europea s'han d'adreçar a:**
 - a) Eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre persones diferents.
 - b) Denunciar les desigualtats i promoure la igualtat entre homes i dones.
 - c) Eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre homes i dones.
 - d) Avaluar les desigualtats existents entre homes i dones i promoure la igualtat social.

- 12. El Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica estableix que s'entendran per "violència domèstica":**
 - a) Tots els actes de violència física, sexual, psicològica o econòmica que es produeixen a la família o a la llar o entre cònjuges o parelles de fet antics o actuals, independentment que l'autor del delictes comparteixi o hagi compartit el domicili amb la víctima.
 - b) Tots els actes de violència física, sexual, psicològica o econòmica que es produeixen a la família o a la llar o entre cònjuges o parelles de fet actuals, independentment que l'autor del delictes comparteixi o hagi compartit el domicili amb la víctima.
 - c) Tots els actes de violència física, sexual, psicològica o econòmica que es produeixen a la família o a la llar o entre cònjuges o parelles de fet antics o actuals quan l'autor del delictes comparteixi o hagi compartit el domicili amb la víctima.
 - d) Tots els actes de violència física, sexual, psicològica o econòmica que es produeixen a la família entre cònjuges o parelles de fet actuals, independentment que l'autor del delictes comparteixi o hagi compartit el domicili amb la víctima.

- 13. Què estableix la llei en relació a la presència equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals?**
 - a) No regula la presència en candidatures electorals.
 - b) Promou la presència equilibrada.
 - c) Estableix quotes obligatòries per a les dones.
 - d) Estableix quotes obligatòries per als homes.



- 14. Quin és l'objectiu de la llei en relació amb els mitjans de comunicació?**
- a) Promoure una imatge estereotipada de les dones.
 - b) Fomentar la transmissió d'una imatge igualitària.
 - c) Limitar la llibertat d'expressió.
 - d) No regula els mitjans de comunicació.
- 15. L'objectiu de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors és:**
- a) Establir requisits mínims destinats a assolir la igualtat entre homes i dones pel que fa a les oportunitats al mercat laboral i al tracte a la feina, facilitant a tots els treballadors la conciliació de la vida personal.
 - b) Establir una sèrie de normes de compliment obligat destinades a assolir la igualtat entre tots els homes pel que fa a les oportunitats al mercat laboral i al tracte a la feina, facilitant als treballadors que siguin progenitors o cuidadors la conciliació de la vida familiar i professional.
 - c) Establir requisits mínims destinats a assolir la igualtat entre homes i dones pel que fa a les oportunitats al mercat laboral i al tracte a la feina, facilitant als treballadors que siguin progenitors o cuidadors la conciliació de la vida familiar i professional.
 - d) Establir una sèrie de normes de compliment obligat destinades a assolir la igualtat entre homes i dones pel que fa a les oportunitats al mercat laboral i al tracte a la feina, facilitant als treballadors que siguin progenitors o cuidadors la conciliació de la vida familiar i professional.
- 16. El Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica estableix que s'entén per "violència contra la dona per raons de gènere":**
- a) Tota violència contra una dona perquè és una dona i que afecta les dones de manera proporcionada.
 - b) Tota violència contra una dona perquè és una dona i que afecta les dones de manera desproporcionada.
 - c) La violència física i psíquica contra una dona perquè és una dona o que afecta les dones de manera desproporcionada.
 - d) Tota violència contra una dona perquè és una dona o que afecta les dones de manera desproporcionada.
- 17. Què estableix la normativa en matèria d'igualtat en relació a la coordinació entre les administracions públiques?**
- a) No regula la coordinació entre administracions.
 - b) Promou la coordinació en matèria d'igualtat.
 - c) Estableix la coordinació obligatòria.
 - d) Només regula la coordinació en determinats sectors.



- 18. Quin dels següents no és un objectiu del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica:**
- a) Protegir les dones contra totes les formes de violència i prevenir, i perseguir i eliminar la violència contra la dona i la violència domèstica.
 - b) Contribuir a eliminar tota forma de discriminació contra la dona i promoure la igualtat real entre dones i homes, incloent-hi l'apoderament de les dones.
 - c) Concebre un sistema penal específic, sistemes de detecció i de mesures d'assistència legal a totes les víctimes de violència contra la dona i la violència domèstica.
 - d) Donar suport a les organitzacions i les forces i cossos de seguretat per a cooperar de manera eficaç per a adoptar un enfocament integrat amb vista a eliminar la violència contra la dona i la violència domèstica.
- 19. Assenyalau quin dels enuncis següents és fals:**
- a) La Constitució espanyola propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
 - b) La Constitució espanyola estableix que tots els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
 - c) La Constitució espanyola ordena la successió al tron seguint l'ordre regular de primogenitura i representació, i serà preferida sempre la línia anterior a les posteriors; en la mateixa línia, el grau més pròxim al més remot; en el mateix grau, la persona major, i en la mateixa edat, l'home a la dona.
 - d) La Constitució espanyola dicta que l'home i la dona tenen dret a contreure matrimoni amb plena igualtat jurídica.
- 20. La finalitat de les mesures de protecció integral establertes per la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere és**
- a) Prevenir, sancionar i erradicar la violència de gènere i prestar assistència a les dones, als seus fills menors i als menors subjectes a la seva tutela, o guarda i custòdia, que la pateixin.
 - b) Avaluar, sancionar i erradicar les desigualtats esdevingudes per raó de gènere, i prestar assistència a les dones, als seus fills menors i als menors subjectes a la seva tutela, o guarda i custòdia, que la pateixin.
 - c) Prevenir, sancionar i erradicar la violència de gènere i prestar assistència a les dones, als seus fills i als menors subjectes a la seva tutela, o guarda i custòdia, que la pateixin.
 - d) Avaluar, estructurar i erradicar la violència de gènere i prestar assistència a les dones, als seus fills i als menors subjectes a la seva tutela, o guarda i custòdia, que la pateixin.



21. Què es considera discriminació indirecta per raó de sexe?

- a) La situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, tenint en compte el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- b) La situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
- c) La situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, sense tenir en compte el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- d) La situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres posa persones de diferents sexes en desavantatge particular respecte de persones dels altres sexes, tenint en compte que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

22. Quin és l'òrgan responsable d'adoptar plans i programes conjunts d'actuació perquè l'AGE i les administracions de les comunitats autònomes cooperin per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les competències respectives?

- a) La Conferència Sectorial de la Dona.
- b) L'Institut de la Dona.
- c) L'Observatori Estatal d'Igualtat.
- d) La Conferència Estatal de la Dona.

23. Quina d'aquestes accions no es preveu com un deure de les administracions públiques, en l'àmbit de les competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes?

- a) Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació per tal d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant a l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones de totes les edats als òrgans de selecció i valoració.



- 24. En quins casos no és necessari que s'adjunti un informe d'impacte de gènere a l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública?**
- a) Si es tracta de professions neutres.
 - b) En casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.
 - c) En casos en què a convocatòries similars ja hi hagi alguna prohibició de discriminació per raó de sexe.
 - d) En casos d'urgència, si no hi ha una prohibició de discriminació per raó de sexe.
- 25. Quins d'aquests principis és imperatiu en un protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe d'una administració pública?**
- a) El compromís polític de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 - b) La instrucció a tot el personal sobre el seu deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
 - c) El tractament públic de les denúncies de fets que puguin constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
 - d) L'anonimat de les persones responsables d'atendre els qui formulen una queixa o denúncia.
- 26. Quin és l'objectiu de les accions de responsabilitat social en matèria d'igualtat que poden realitzar les empreses?**
- a) Promoure condicions d'igualtat entre les dones i els homes al si de l'empresa o al seu entorn social.
 - b) Vetllar perquè es compleixin les condicions d'igualtat entre les dones i els homes implantades per l'administració de cada comunitat autònoma al si de l'empresa o al seu entorn social.
 - c) Promoure condicions d'igualtat per a les dones al si de l'empresa o al seu entorn social.
 - d) Concertar amb la comunitat autònoma condicions d'igualtat entre les dones i els homes al si de l'empresa o al seu entorn social.
- 27. Què és el Consell de Participació de la Dona?**
- a) Un organisme per sancionar la discriminació.
 - b) Un òrgan consultiu en matèria d'igualtat.
 - c) Un organisme per promoure la conciliació.
 - d) Un organisme per regular la publicitat.



28. Què són els plans d'igualtat de les empreses?

- a) Són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe.
- b) Són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació de qualsevol tipus
- c) Són un conjunt ordenat de mesures, adoptades abans de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació de qualsevol tipus
- d) Són un conjunt ordenat de mesures tendents a diagnosticar a l'empresa la situació de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe.

29. Quines empreses estan obligades a tenir un pla d'igualtat?

- a) Totes les empreses amb més de 250 treballadors.
- b) Totes les empreses amb més de 100 treballadors.
- c) Totes les empreses amb més de 50 treballadors.
- d) Totes les empreses, independentment de la seva mida.

30. No complir les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableixen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'Estatut dels treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable està tipificat com a falta:

- a) Lleu.
- b) Greu.
- c) Molt greu.
- d) No està tipificat.

31. Quin és l'objectiu principal d'un pla d'igualtat?

- a) Augmentar la contractació de dones.
- b) Eliminar la discriminació per raó de sexe.
- c) Promocionar les dones a llocs de responsabilitat.
- d) Garantir la igualtat salarial.

32. Què ha d'incloure un pla d'igualtat?

- a) Un diagnòstic de la situació actual.
- b) Objectius concrets i estratègies per assolir-los.
- c) Sistemes de seguiment i avaluació.
- d) Totes les anteriors.



33. Quines d'aquestes matèries han d'estar incloses al diagnòstic previ a l'elaboració d'un pla d'igualtat?

- a) Procés de selecció i contractació, classificació professional, educació, promoció professional, condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, suprarepresentació femenina, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- b) Procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- c) Procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions horàries, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, atribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- d) Procés de selecció i contractació, classificació professional, educació, formació professional, condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

34. Quins són els dos òrgans administratius que crea el títol III de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere relatiu a la tutela institucional?

- a) La Direcció General del Govern contra la Violència sobre la Dona i l'Observatori Estatal de Violència sobre la Dona, com un òrgan col·legiat.
- b) La Delegació Especial del Govern contra la Violència sobre la Dona i l'Observatori Estatal de Violència sobre les persones, com un òrgan col·legiat.
- c) La Direcció General del Govern contra la Violència sobre les persones i l'Observatori Estatal de Violència sobre la Dona, com un òrgan col·legiat.
- d) La Delegació Especial del Govern contra la Violència sobre la Dona i l'Observatori Estatal de Violència sobre la Dona, com un òrgan col·legiat.



35. Quins drets tenen quant a ordenació del temps de treball les funcionàries víctimes de violència sobre la dona per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral?

- a) Dret a la reducció de la jornada amb la disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, l'administració pública competent en cada cas.
- b) Dret a la reducció de la jornada sense la disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, l'administració pública competent en cada cas.
- c) Dret a la reducció de la jornada sense la disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el nomenament i el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, l'administració pública competent en cada cas.
- d) Dret a la reducció de la jornada amb la disminució proporcional de la retribució, o la reordenació dels dies de treball, mitjançant l'adaptació laboral, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, l'administració pública competent en cada cas.

36. Les víctimes de violència de gènere poden personar-se com a acusació particular en qualsevol moment del procediment?

- a) Sí, i això permet retrotreure o reiterar les actuacions ja practicades abans de la seva personació.
- b) Sí, i això permet retrotreure i reiterar les actuacions ja practicades abans de la seva personació.
- c) Sí, tot i que això no permet retrotreure les actuacions ja practicades abans de la seva personació, però sí reiterar aquelles de les quals quedin dubtes.
- d) Sí, tot i que això no permet retrotreure ni reiterar les actuacions ja practicades abans de la seva personació.



37. Les dones víctimes de violència de gènere tenen dret a serveis socials d'atenció, d'emergència, de suport i acollida i de recuperació integral mitjançant una atenció multidisciplinària, la qual implica especialment:

- a) Informació a les víctimes, atenció psicològica, suport social, seguiment de les reclamacions dels drets de la dona, suport educatiu a la unitat familiar, formació preventiva en els valors d'igualtat dirigida al seu desenvolupament personal i a l'adquisició d'habilitats en la resolució no violenta de conflictes i suport a la formació i la inserció laboral.
- b) Informació a les víctimes, atenció psicològica, suport social, seguiment de les reclamacions dels drets laborals, suport inclusiu a la unitat familiar, formació preventiva en els valors d'igualtat dirigida al seu desenvolupament personal i a l'adquisició d'habilitats en la resolució no violenta de conflictes i suport a la formació i la inserció laboral.
- c) Que pugui escollir entre informació a les víctimes, atenció psicològica, suport social, seguiment de les reclamacions dels drets laboral, suport educatiu a la unitat familiar, formació preventiva en els valors d'igualtat dirigida al seu desenvolupament personal i a l'adquisició d'habilitats en la resolució no violenta de conflictes o suport a la formació i la inserció laboral.
- d) Informació a les víctimes, atenció educativa, suport social, seguiment de les reclamacions dels drets de la dona, suport psicològic a la unitat familiar, formació preventiva en els valors d'igualtat dirigida a la defensa personal i a l'adquisició d'habilitats en la resolució no violenta de conflictes i suport a la formació i la inserció social

38. Durant quant de temps tenen dret a bonificació les empreses que formalitzen contractes d'interinitat per a substituir treballadores víctimes de violència de gènere?

- a) Durant tot el període en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball o durant sis mesos en els supòsits de suspensió de la treballadora substituïda.
- b) Durant tot el període, tant en els casos de suspensió de la treballadora substituïda com en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball.
- c) Durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball.
- d) Durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant nou mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball.

39. Quin document s'ha d'elaborar abans de redactar un pla d'igualtat?

- a) Una auditoria laboral.
- b) Un diagnòstic de situació.
- c) Un manual de bones pràctiques.
- d) Un informe econòmic.



- 40. La norma bàsica que regula la igualtat d'oportunitats és:**
- a) La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
 - b) La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
 - c) La Llei 2/2007, de 16 de març, de cossos i escales de l'Administració de la comunitat Autònoma de les Illes Balears
 - d) La Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
- 41. Què estableix la llei en relació a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe?**
- a) No regula aquests tipus d'assetjament.
 - b) Estableix mesures per prevenir i sancionar-los.
 - c) Només regula l'assetjament sexual.
 - d) Només regula l'assetjament per raó de sexe.
- 42. 6. Què promou la llei en relació a la representació de dones i homes en els òrgans de decisió?**
- a) La representació exclusiva de dones.
 - b) La representació exclusiva d'homes.
 - c) La representació equilibrada.
 - d) No regula la representació en òrgans de decisió.
- 43. En relació a la representació equilibrada de dones i homes la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes estableix que es compleix quan:**
- a) Cap sexe supera el 60% del conjunt de persones a les que es refereix ni és inferior a 40%.
 - b) Cap sexe es inferior a 20% del conjunt de persones a les que es refereix.
 - c) Cap sexe supera el 80% del conjunt de persones a les que es refereix.
 - d) Cap sexe supera el 25% del conjunt de persones a les que es refereix.
- 44. El III Pla d'igualtat entre homes i dones de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) és aplicable al sector públic Instrumental de la CAIB?**
- a) Si, es d'aplicació directa.
 - b) No, si bé és d'aplicació supletòria quan l'ens no disposi d'un pla d'igualtat propi.
 - c) No, els ens del sector públic instrumental de la CAIB han d'aprovar els seus propis plans d'igualtat.
 - d) No, si bé els plans d'igualtat dels ens que integren el sector públic instrumental de la CAIB han d'incloure les mateixes mesures que el de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.



- 45. En relació als Plans d'Igualtat, indica quina resposta no és correcta:**
- a) S'han d'aprovar anualment.
 - b) S'ha d'elaborar un diagnòstic previ a la seva aprovació.
 - c) S'ha de dur a terme un seguiment de la seva execució.
 - d) S'ha d'elaborar un informe final de la seva execució.
- 46. Què és la segregació horitzontal?**
- a) La concentració de dones en determinats sectors i ocupacions.
 - b) La discriminació salarial que pateixen les dones.
 - c) La manca de mesures de conciliació laboral.
 - d) L'assetjament sexual en el lloc de treball.
- 47. Als efectes de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes se considera assetjament sexual:**
- a) Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori o ofensiu.
 - b) Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe.
 - c) Qualsevol acte discriminatori el que es trobi una persona.
 - d) Qualsevol tracte hostil o vexatori en el qual una persona se senti sotmesa dins l'àmbit laboral.
- 48. Als efectes de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes se considera assetjament per raó de sexe :**
- a) Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori o ofensiu.
 - b) Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe.
 - c) Qualsevol acte discriminatori el que es trobi una persona.
 - d) Qualsevol tracte hostil o vexatori en el qual una persona se senti sotmesa dins l'àmbit laboral.
- 49. En relació a l'ocupació pública, la Llei 11/2016, de 28 de juliol d'igualtat de dones i homes estableix que les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació han d'incloure:**
- a) Una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %.
 - b) L'obligació de reservar un percentatge del 10% de places reservades a víctimes de violència de gènere.
 - c) Un percentatge no inferior al 40% de places reservades per a dones en el supòsit que el cos, escala o categoria estigui infrarepresentat.
 - d) Un percentatge del 20% de places reservades per a dones amb càrregues familiars.



50. La definició d'assetjament sexual ve recollida a:

- a) La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- b) Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- c) Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- d) No existeix una definició legal de l'assetjament sexual.

51. Què és el sostre de vidre?

- a) Una barrera invisible que impedeix a les dones accedir a llocs de responsabilitat.
- b) Un límit salarial per a les dones.
- c) Una dificultat per conciliar la vida laboral i personal.
- d) Un problema de discriminació en l'accés a la formació.

52. En relació a l'ocupació pública, la Llei 11/2016, de 28 de juliol d'igualtat de dones i homes estableix que les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació han d'incloure:

- a) Una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %.
- b) L'obligació de reservar un percentatge del 10% de places reservades a víctimes de violència de gènere.
- c) Un percentatge no inferior al 40% de places reservades per a dones en el supòsit que el cos, escala o categoria estigui infrarepresentat.
- d) Un percentatge del 20% de places reservades per a dones amb càrregues familiars.

53. La llei que regula a nivell estatal la igualtat efectiva de dones i homes, és:

- a) La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.
- b) La Llei orgànica 2/2007, de 12 de maig.
- c) La Llei 3/2007, de 21 de juny.
- d) La Llei 2/2007, de 2 de maig.

54. La situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

- a) Es considera discriminació directa per raó de sexe.
- b) Es considera discriminació indirecta per raó de sexe.
- c) Es considera discriminació directa i indirecta per raó de sexe.
- d) Es considera discriminació directa o indirecta depenent de la situació comparable.



55. De conformitat amb la Disposició Addicional Setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

- a) Les Administracions Públiques aprobaran, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i homes pels seus respectius àmbits, a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui d'aplicació.
- b) Les administracions públiques han de aplicar el pla d'igualtat de la Administració General de l'Estat.
- c) Les administracions públiques han d'adoptar mesures que afavoreixin la igualtat de tracte però no estan obligades a aprovar plans d'igualtat.
- d) Les administracions públiques no tenen obligació d'aprovar plans d'igualtat si bé han d'incloure a la normativa de funció pública les mesures establertes en el pla d'igualtat de l'Administració General de l'Estat.

56. Què és la perspectiva de gènere?

- a) Una metodologia que analitza les desigualtats entre homes i dones.
- b) Una ideologia que defensa la superioritat de les dones.
- c) Un conjunt de mesures per a la igualtat salarial.
- d) Un programa de formació per a dones.

57. Què són les mesures d'acció positiva?

- a) Mesures específiques per corregir les desigualtats de gènere.
- b) Mesures per sancionar la discriminació de gènere.
- c) Mesures per promoure la conciliació laboral.
- d) Mesures per prevenir l'assetjament sexual.

58. Què és la bretxa salarial?

- a) La diferència entre els salaris d'homes i dones.
- b) La diferència entre els salaris de treballadors amb diferents nivells de responsabilitat.
- c) La diferència entre els salaris de treballadors amb diferents nivells de formació.
- d) La diferència entre els salaris de treballadors de diferents sectors.

59. La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

- a) Es considera discriminació directa per raó de sexe.
- b) Es considera discriminació indirecta per raó de sexe.
- c) Es considera discriminació directa i indirecta per raó de sexe.
- d) Es considera discriminació directa o indirecta depenent de la situació comparable.



- 60. D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, no és un criteri d'actuació dels poders públics:**
- a) La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística.
 - b) L'adopció de les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
 - c) La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
 - d) El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes en els àmbits en què existeix infrarepresentació masculina.
- 61. En relació a l'elaboració de Plans d'Igualtat, digués quina resposta és la correcta:**
- a) Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral però no estan obligades a elaborar Plans d'Igualtat en tot cas.
 - b) Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i només en cas de sanció per part de l'autoritat laboral hauran d'elaborar els corresponents Plans d'Igualtat.
 - c) Les empreses de cinquanta treballadors o més han d'elaborar i aplicar els seus propis Plans d'Igualtat.
 - d) Totes les empreses han d'elaborar i aplicar els seus propis Plans d'Igualtat.
- 62. Assenyala quina d'aquestes matèries no ha de constar en un pla d'igualtat:**
- a) Procés de selecció i contractació.
 - b) Infrarepresentació masculina.
 - c) Retribucions.
 - d) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- 63. Què és un registre retributiu?**
- a) Un document que recull les retribucions de tota la plantilla.
 - b) Un informe sobre la bretxa salarial entre homes i dones.
 - c) Un registre de les promocions professionals.
 - d) Un protocol per a la igualtat salarial.
- 64. Què és la conciliació laboral?**
- a) Un conjunt de mesures per facilitar la compatibilitat entre la vida laboral i personal.
 - b) Un sistema de resolució de conflictes laborals.
 - c) Un programa de formació per a treballadors.
 - d) Un pla de pensions per a empleats.



65. Què és l'assetjament sexual?

- a) Qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual no desitjat.
- b) Una discussió entre companys de treball.
- c) Una crítica al rendiment laboral d'una persona.
- d) Una broma de mal gust.

66. Què és la violència de gènere?

- a) Qualsevol acte de violència física o psicològica contra les dones.
- b) Un conflicte entre homes i dones.
- c) Una discussió sobre rols de gènere.
- d) Una crítica a la forma de vestir d'una dona.

67. A quina d'aquestes Administracions Públiques no és aplicable la Llei autonòmica 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

- a) A l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i els ens que n'integren el sector públic instrumental.
- b) A l'Administració dels consells insulars i els ens públics que en depenen o que hi estan vinculats.
- c) L'Administració local insular i els ens públics que en depenen o que hi estan vinculats i a la Universitat de les Illes Balears.
- d) A l'Administració General de l'Estat.

68. D'acord amb la Llei autonòmica 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes la presència equilibrada entre dones i homes a:

- a) Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- b) Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels ens que n'integren el sector públic instrumental.
- c) Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels ens que n'integren el sector públic instrumental, i també les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball.
- d) Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels ens que n'integren el sector públic instrumental, però no a les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball.

69. Quin òrgan s'encarrega de l'avaluació del pla d'igualtat dins de l'empresa?

- a) La comissió negociadora.
- b) El departament de recursos humans.
- c) Els sindicats.
- d) La Inspecció de Treball.



70. Què és el registre de plans d'igualtat?

- a) Un registre públic on es poden consultar els plans d'igualtat de les empreses.
- b) Un registre intern de l'empresa on es guarden els plans d'igualtat.
- c) Un registre de les empreses que han rebut subvencions per plans d'igualtat.
- d) Un registre de les denúncies per discriminació de gènere.

71. Qui ha de negociar el pla d'igualtat?

- a) La direcció de l'empresa.
- b) Els representants dels treballadors i la direcció de l'empresa.
- c) Un consultor extern.
- d) El Ministeri d'Igualtat.

72. Què és la discriminació indirecta?

- a) Una situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a una persona en desavantatge per raó de sexe.
- b) Un tracte desfavorable directe a una persona per raó de sexe.
- c) Un comportament verbal o físic de naturalesa sexual no desitjat.
- d) Una situació de violència física o psicològica.

73. D'acord amb la Llei autonòmica 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes la presència equilibrada entre dones i homes als òrgans col·legiats s'ha de garantir a:

- a) A tots els òrgans col·legiats de l'Administració de la Comunitat Autònoma.
- b) A tots els òrgans col·legiats de l'Administració de la Comunitat Autònoma, dels ens que n'integren el sector públic instrumental així com en els nomenaments que els correspongui efectuar en els consells d'administració o en altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens.
- c) A tots els òrgans col·legiats de l'Administració de la Comunitat Autònoma, dels ens que n'integren el sector públic instrumental.
- d) A tots els òrgans col·legiats de l'Administració de la Comunitat Autònoma, dels ens que n'integren el sector públic instrumental així com en els nomenaments que els correspongui efectuar en els òrgans col·legiats de la Universitat de les Illes Balears.

74. Quin tipus de formació han de rebre els treballadors segons els plans d'igualtat?

- a) Formació específica en igualtat de gènere.
- b) Només formació en prevenció de riscos laborals.
- c) Cap formació és obligatòria.
- d) Només formació per als directius.



75. Als efectes de la Llei autonòmica 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, s'entén per perspectiva de gènere:

- a) La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones.
- b) La presència de dones i homes de manera que cap sexe no superi el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 40 %.
- c) Incentivar la contractació estable i l'ascens professional a nivells superiors de les dones, atenent amb caràcter prioritari els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades, i també les situacions singulars, sense menyscar els criteris tècnics i de qualificació professional.
- d) El dret i el deure de compartir adequadament les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i la cura i l'atenció de les persones en situació de dependència, per possibilitar la conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar i la configuració del seu temps, a fi d'assolir la igualtat efectiva d'oportunitats de dones i homes.