

Tema 10. Normativa en materia de igualdad, no discriminación y violencia de género. Los planes de igualdad.

1. De acuerdo con la Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI-fobia, la discriminación por asociación es:

- a) La situación en que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- b) La situación en que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGTBI.
- c) La situación en que una persona activista por los derechos de las personas gays es discriminada.
- d) La situación en que un grupo de personas activistas por los derechos de las personas lesbianas son discriminadas.

2. Una de las competencias que tiene que ejercer la Dirección General de Función Pública en esta legislatura es:

- a) La gestión, el impulso y la coordinación de los planes estratégicos del sector público instrumental autonómico.
- b) La gestión, el impulso y la coordinación de los planes sectoriales del sector público instrumental autonómico.
- c) La gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del sector público instrumental autonómico.
- d) La gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3. El Decreto 12/2014, de 28 de febrero, de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (modificado por el Decreto 12/2017 de 31 de marzo), creó:

- a) La Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Comisión de Igualdad.
- b) La Comisión Técnica de Evaluación del Plan de Igualdad y la Comisión de Igualdad.
- c) La Comisión de Seguimiento de las Políticas de Igualdad.
- d) La Comisión de Evaluación de las Políticas de Igualdad.

4. De conformidad con el artículo 3 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- b) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone un trato no igualitario y no discriminatorio entre mujeres y hombres.
- c) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone un retroceso en la convivencia en nuestra sociedad.
- d) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone un reto importante por nuestra sociedad.

5. Indique la respuesta correcta en relación con las acciones positivas que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.
- b) Las medidas tienen que ser aplicables en tanto que subsistan las situaciones de desigualdad.
- c) Las medidas tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- d) Todas las respuestas son correctas.

6. Indique la respuesta incorrecta en relación con el fomento de la igualdad, que regula el artículo 6 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

- a) Las administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas.
- b) Las administraciones educativas velarán para que todos los materiales educativos fomenten el igual valor de hombres y de mujeres.
- c) Las administraciones educativas fomentarán la educación desagregada por sexos.
- d) Las administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos discriminatorios.

7. Las acreditaciones de víctimas de violencia de género, que regula la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

- a) Se podrán realizar mediante documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

- b) Se podrán realizar mediante declaraciones de otros menores de edad ante las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.
- c) Se podrán realizar mediante declaraciones de familiares ante las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.
- d) Las personas menores de edad no pueden ser víctimas de violencia de género.

8. Diseñar los procedimientos básicos que permiten poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género regulados por la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, es una competencia que corresponde:

- a) Al Gobierno central.
- b) A las administraciones autonómicas.
- c) A las comisiones de igualdad de cada administración autonómica.
- d) Al Gobierno central y a las comunidades autónomas, de mutuo acuerdo, en el marco de la conferencia sectorial de igualdad.

9. De acuerdo con la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Constituye discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad.
- b) Constituye discriminación indirecta por razón de sexo cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad.
- c) Constituye acción directa cualquier trato favorable relacionado con el embarazo o la maternidad.
- d) El embarazo y la maternidad no tienen nada que ver con la discriminación por razón de sexo.

10. Según la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres:

- a) Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas de protección oficial.
- b) Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a residencias públicas por gente mayor.
- c) Las mujeres víctimas de violencia de género solo tendrán prioridad para acceder a residencias privadas.
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

11. De acuerdo con la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres:

- a) Las administraciones públicas de las Illes Balears tienen que tomar medidas con el objeto de fomentar la corresponsabilidad en la vida laboral, la familiar y la personal de las mujeres y los hombres.
- b) Las administraciones públicas de las Illes Balears tienen que tomar medidas con el objeto de fomentar la corresponsabilidad en la vida laboral, la familiar y la personal de las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia.
- c) Las administraciones públicas tienen que tomar medidas de conciliación solo en casos de familias numerosas.
- d) Las administraciones públicas tienen que tomar medidas de conciliación solo en casos de familias monoparentales.

12. Según la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres:

- a) También se consideran víctimas de violencia las personas que convivan con la víctima.
- b) También se consideran víctimas de violencia las personas que tengan parentesco con la víctima.
- c) También se consideran víctimas las hijas y los hijos de la madre víctima de la violencia.
- d) solo se consideran víctimas las mujeres.

13. Según la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, ¿cuál es el máximo órgano de participación de carácter autonómico que tiene la finalidad de favorecer el asociacionismo y la participación de las mujeres en los temas que les puedan afectar?

- a) El Consejo de Participación de la Mujer Trabajadora.
- b) El Consejo de Participación de la Mujer.
- c) El Observatorio de Participación de las Mujeres.
- d) La Comisión de Participación de la Mujer.

14. Indique la respuesta correcta en relación con el V Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de las Illes Balears (2021-2023):

- a) El Instituto Balear de la Mujer es el órgano encargado de elaborarlo, con la colaboración de las consejerías correspondientes.
- b) Tienen que participar en él los consejos insulares y las entidades locales.
- c) Tienen que participar en él los agentes sociales y económicos y las asociaciones en defensa de los derechos de las mujeres de las Illes Balears.
- d) Todas las respuestas son correctas.

15. De acuerdo con la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres:

- a) Las administraciones públicas de las Illes Balears tienen que garantizar un uso no sexista del lenguaje.
- b) Las administraciones públicas de las Illes Balears podrán garantizar un uso no sexista del lenguaje.
- c) Las administraciones públicas de las Illes Balears podrán fomentar el uso del lenguaje sexista.
- d) Las administraciones públicas de las Illes Balears no pueden interferir en el uso del lenguaje sexista.

16. El órgano colegiado encargado de coordinar las políticas y los programas que realizan las administraciones autonómica, insular y local en materia de igualdad de mujeres y hombres, es:

- a) La Comisión de Igualdad.
- b) El Observatorio para la Igualdad.
- c) La Comisión para la Igualdad de Géneros.
- d) La Comisión para la Igualdad de Sexes.

17. El Observatorio para la Igualdad, regulado por el Decreto 1/2018, de 2 de febrero, tiene, entre otras, las funciones siguientes:

- a) Proponer un sistema de indicadores para tomar conocimiento de manera actualizada de la evolución de las desigualdades entre hombres y mujeres y la violencia machista, y para realizar su seguimiento y su evaluación.
- b) Analizar la evolución y los motivos de la persistencia de las desigualdades entre sexos y sexualidades y la violencia machista.
- c) Promover la elaboración de estudios, informes técnicos y evaluaciones comparables.
- d) Todas las respuestas son correctas.

18. Señale la respuesta incorrecta en relación con cuáles son las áreas de intervención del Observatorio para la Igualdad, regulado por el Decreto 1/2018, de 2 de febrero:

- a) La violencia machista.
- b) El techo de cristal en el acceso al mercado de trabajo.
- c) La imagen pública de las mujeres.
- d) La sexualidad y la salud de las mujeres.

19. Señale la respuesta correcta en relación con el Decreto de traspaso de competencias en materia de políticas de género y mujer:

- a) Es el Decreto 26/2004, de 21 de diciembre, de traspaso a los consejos insulares de las funciones y los servicios inherentes a las competencias propias de estos consejos insulares que actualmente ejerce la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en materia de políticas de género y mujer.
- b) Es el Decreto 46/2018, de 21 de diciembre, de traspaso a los consejos insulares de las funciones y los servicios inherentes a las competencias propias de estos consejos insulares que actualmente ejerce la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en materia de políticas de género y mujer.
- c) Es el Decreto 46/2018, de 21 de diciembre, de traspaso a los consejos insulares de las funciones y los servicios inherentes a las competencias propias de estos consejos insulares que actualmente ejerce la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en materia de políticas de corresponsabilidad.
- d) No se han transferido todavía estas competencias a los consejos insulares.

20. Indique la respuesta correcta en relación con la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:

- a) Introduce un nuevo artículo para establecer las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, así como para prever su desarrollo normativo posterior mediante un reglamento específico.
- b) Establece las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva sin prever ningún desarrollo normativo posterior.
- c) La modificación no prevé establecer ninguna condición básica de accesibilidad cognitiva.
- d) La modificación solo afecta el apartado de la inclusión social.

21. El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por motivos de:

- a) Nacimiento, raza, sexo, nacionalidad y opinión.
- b) Nacimiento raza, sexo, religión y opinión.
- c) Nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.
- d) Lugar de origen, etnia, espiritualidad, opinión y cualquier otra circunstancia personal o social.

22. La Estrategia para la igualdad de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales y Queer (LGTBIQ) de la Unión Europea:

- a) Tiene previsto integrar la lucha contra la discriminación que afecta a las personas LGTBIQ en todas las políticas que se realicen en la Unión Europea.
- b) Está pensada para el periodo 2020-2025.
- c) Está basada, entre otras fuentes, en el informe sobre los derechos fundamentales de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) del 2020.
- d) Todas las respuestas son correctas.

23. Indique la respuesta correcta en relación con la evaluación de impacto sobre orientación sexual e identidad de género que establece la Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI-fobia:

- a) Esta evaluación se tiene que incorporar sobre todas las disposiciones legales o reglamentarias que se impulsen dentro del territorio de la comunidad autónoma.
- b) Esta evaluación se tiene que incorporar sobre algunas disposiciones legales o reglamentarias concretas que se impulsen dentro del territorio de la comunidad autónoma.
- c) Esta evaluación tiene que garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- d) Las respuestas a) y c) son correctas.

24. ¿Qué Tratado marcó un hito en la lucha contra la discriminación en la Unión Europea cuando empezó a vigir el 1 de mayo de 1999?

- a) El Tratado de Maastricht.
- b) El Tratado de Amsterdam.
- c) El Tratado de Oslo.
- d) El Tratado de Milán.

25. ¿Qué directiva del Consejo de Europa prohíbe la discriminación por origen racial o étnico en cualquier ámbito?

- a) La Directiva 1998/53/CE, de 18 de mayo de 1996.
- b) La Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000.
- c) La Directiva 2020/32/CE, de 29 de abril de 2019.
- d) No hay ninguna directiva que prohíba esta discriminación a la Unión Europea.

26. ¿En qué Ley se transpuso en España la Directiva del Consejo de Europa que prohíbe la discriminación por origen racial o étnico?

- a) Mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- b) Mediante la Ley 62/2011, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- c) Mediante la Ley 17/2014, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- d) Mediante la Ley 19/2015, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

27.El Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, más conocido como la Convención europea de derechos humanos (CEDH), establece una prohibición general de discriminación, entre otros, por razones de sexo en relación con:

- a) El disfrute de algunos de los derechos laborales
- b) El disfrute de todos los derechos reconocidos por ley
- c) El disfrute de derechos del ámbito público
- d) El disfrute de algunos derechos reconocidos por ley

28.El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica establece como delito todas las formas de violencia contra la mujer. Esto implica para los estados miembros que:

- a) Pueden desarrollar estos delitos en sus sistemas jurídicos
- b) Ya no es necesario que introduzcan estos delitos en sus sistemas jurídicos
- c) Pueden introducir estos delitos en sus sistemas jurídicos.
- d) Deben introducir estos delitos en sus sistemas jurídicos

29.La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su art. 2 los miembros se comprometen a:

- a) Asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio
- b) Instruir por ley u otros medios apropiados la realización de este principio
- c) Asegurar por ley u otros medios apropiados la valoración práctica de este principio
- d) Instruir por los medios que se consideren apropiados la realización teórica de este principio.

30.El Tratado de Amsterdam formaliza el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea deben dirigirse a:

- a) Eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre personas diferentes.
- b) Denunciar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres
- c) Eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres.
- d) Evaluar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y promover la igualdad social.

31.El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica establece que se entenderán por "violencia doméstica":

- a) Todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el domicilio con la víctima.
- b) Todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el domicilio con la víctima.
- c) Todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales cuando el autor del delito comparta o haya compartido el domicilio con la víctima.
- d) Todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia entre cónyuges o parejas de hecho actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el domicilio con la víctima.

32.El objetivo de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores es:

- a) Establecer requisitos mínimos destinados a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres con respecto a las oportunidades en el mercado laboral y en el trato al trabajo, facilitando a todos los trabajadores la conciliación de la vida personal.
- b) Establecer una serie de normas de obligado cumplimiento destinadas a alcanzar la igualdad entre todos los hombres con respecto a las oportunidades en el mercado laboral y en el trato al trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.
- c) Establecer requisitos mínimos destinados a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres con respecto a las oportunidades en el mercado laboral y en el trato al trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.
- d) Establecer una serie de normas de obligado cumplimiento destinadas a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres con respecto a las oportunidades en el mercado laboral y en el trato al trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional

33.El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica establece que se entiende por "violencia contra la mujer por razones de género":

- a) Toda violencia contra una mujer porque es una mujer y que afecta a las mujeres de manera proporcionada.
- b) Toda violencia contra una mujer porque es una mujer y que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.
- c) La violencia física y psíquica contra una mujer porque es una mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.
- d) Toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

34.¿Cuál de los siguientes no es un objetivo del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica?:

- a) Proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia y prevenir, y perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.
- b) Contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de las mujeres.
- c) Concebir un sistema penal específico, sistemas de detección y de medidas de asistencia legal a todas las víctimas de violencia contra la mujer y la violencia doméstica.
- d) Dar apoyo a las organizaciones y las fuerzas y cuerpos de seguridad para cooperar de manera eficaz para adoptar un enfoque integrado con vistas a eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

35.Señalad cuál de los enunciados siguientes es falso:

- a) La Constitución española propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
- b) La Constitución española establece que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) La Constitución española ordena la sucesión al trono siguiendo el orden regular de primogenitura y representación, y será preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado, la persona mayor, y en la misma edad, el hombre a la mujer.
- d) La Constitución española dicta que el hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.

36.La finalidad de las medidas de protección integral establecidas por la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género es:

- a) Prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, que la sufran.
- b) Evaluar, sancionar y erradicar las desigualdades acaecidas por razón de género, y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, que la sufran.
- c) Prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, que la sufran.
- d) Evaluar, estructurar y erradicar la violencia de género y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, que la sufran.

37.¿Qué se considera discriminación indirecta por razón de sexo?:

- a) La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, teniendo en cuenta su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- b) La situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutras pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo, salvo que esta disposición, criterio o práctica se pueda justificar objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean necesarios y adecuados.
- c) La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, sin tener en cuenta su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- d) La situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutras pone a personas de diferentes sexos en desventaja particular respecto de personas de los otros sexos, teniendo en cuenta que esta disposición, criterio o práctica se pueda justificar objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean necesarios y adecuados.

38.¿Cuál es el órgano responsable de adoptar planes y programas conjuntos de actuación para que la AGE y las administraciones de las comunidades autónomas cooperen para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las competencias respectivas?:

- a) La Conferencia Sectorial de la Mujer.
- b) El Instituto de la Mujer.
- c) El Observatorio Estatal de Igualdad.
- d) La Conferencia Estatal de la Mujer.

39.¿Cuál de estas acciones no se prevé como un deber de las administraciones públicas, en el ámbito de las competencias respectivas y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres?:

- a) Remover los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres al acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin detrimento 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 equilibrada de mujeres de todas las edades en los órganos de selección y valoración.

40. ¿En qué casos no es necesario que se adjunte un informe de impacto de género a la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público?:

- a) Si se trata de profesiones neutras
- b) En casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo
- c) En casos en que en convocatorias similares ya haya cualquier prohibición de discriminación por razón de sexo.
- d) En casos de urgencia, si no hay una prohibición de discriminación por razón de sexo.

41. ¿Cuáles de estos principios es imperativo en un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo de una administración pública?:

- a) El compromiso político de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal sobre su deber de respetar la dignidad de las personas y el derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento público de las denuncias de hechos que puedan constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo que establece la normativa de régimen disciplinario.
- d) El anonimato de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia.

42. ¿Cuál es el objetivo de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad que pueden realizar las empresas?:

- a) Promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.
- b) Velar para que se cumplan las condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres implantadas por la administración de cada comunidad autónoma en el seno de la empresa o en su entorno social.
- c) Promover condiciones de igualdad para las mujeres en el seno de la empresa o en su entorno social.
- d) Concertar con la comunidad autónoma condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

43.¿Qué es el Consejo de Participación de la Mujer?:

- a) Es una secretaría general de consulta, vigilancia y asesoramiento, con la finalidad esencial de participar mediante diferentes vías en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato.
- b) Es una secretaría general de consulta y asesoramiento, con la finalidad esencial de servir de vía para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de luchar contra la discriminación por razón de sexo.
- c) Es un órgano colegiado de consulta, asesoramiento y vigilancia, con la finalidad esencial de servir de vía para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de luchar contra la discriminación por razón de sexo.
- d) Es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con la finalidad esencial de servir de vía para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de luchar contra la discriminación por razón de sexo.

44.¿Qué son los planes de igualdad de las empresas?:

- a) Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo.
- b) Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación de cualquier tipo.
- c) Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas antes de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación de cualquier tipo.
- d) Son un conjunto ordenado de medidas tendentes a diagnosticar en la empresa la situación de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

45.¿Cuáles de estas materias deben estar incluidas en el diagnóstico previo a la elaboración de un plan de igualdad?:

- a) Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, educación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, suprarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- b) Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y

laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- c) Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones horarias, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, atribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- d) Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, educación, formación profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

46.¿Durante cuánto tiempo tienen derecho a bonificación las empresas que formalizan contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género?:

- a) Durante todo el período en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo o durante seis meses en los supuestos de suspensión de la trabajadora sustituida.
- b) Durante todo el período, tanto en los casos de suspensión de la trabajadora sustituida como en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
- c) Durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
- d) Durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante nueve meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo

47.La norma básica que regula la igualdad de oportunidades es:

- a) La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- c) La Ley 2/2007, de 16 de marzo, de cuerpos y escalas de la Administración de la comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- d) La Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

48.En relación a la representación equilibrada de mujeres y hombres la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres establece que se cumple cuando:

- a) ningún sexo supera el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni es inferior a 40%.
- b) ningún sexo es inferior a 20% del conjunto de personas a las que se refiere.
- c) ningún sexo supera el 80% del conjunto de personas a las que se refiere.
- d) ningún sexo supera el 25% del conjunto de personas a las que se refiere.

49.¿El III Plan de igualdad entre hombres y mujeres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) es aplicable al sector público Instrumental de la CAIB?

- a) Si, es de aplicación directa.
- b) No, si bien es de aplicación supletoria cuando el ente no disponga de un plan de igualdad propio.
- c) No, los entes del sector público instrumental de la CAIB deben aprobar sus propios planes de igualdad.
- d) No, si bien los planes de igualdad de los entes que integran el sector público instrumental de la CAIB deben incluir las mismas medidas que el de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

50.En relación a los Planes de Igualdad, indica qué respuesta no es correcta:

- a) Se deben aprobar anualmente.
- b) Se debe elaborar un diagnóstico previo a su aprobación.
- c) Se debe llevar a cabo un seguimiento de su ejecución.
- d) Se debe elaborar un informe final de su ejecución.

51.A efectos de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se considera acoso sexual:

- a) Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atender contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio u ofensivo.
- b) Cualquier comportamiento realizado en función del sexo.
- c) Cualquier acto discriminatorio el que se encuentre una persona.
- d) Cualquier trato hostil o vejatorio en el que una persona se sienta sometida dentro del ámbito laboral.

52. A efectos de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se considera acoso por razón de sexo:

- a) Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atender contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio u ofensivo.
- b) Cualquier comportamiento realizado en función del sexo.
- c) Cualquier acto discriminatorio el que se encuentre una persona.
- d) Cualquier trato hostil o vejatorio en el que una persona se sienta sometida dentro del ámbito laboral.

53.La definición de acoso sexual viene recogida en:

- a) La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- b) Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.
- c) Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.
- d) No existe una definición legal del acoso sexual.

54. En relación al empleo público, la Ley 11/2016, de 28 de julio de igualdad de mujeres y hombres establece que las normas que regulan los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo deben incluir:

- a) Una cláusula por la que, en caso de que exista igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en los cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en que su representación sea inferior al 40 %.
- b) La obligación de reservar un porcentaje del 10% de plazas reservadas a víctimas de violencia de género.
- c) Un porcentaje no inferior al 40% de plazas reservadas para mujeres en el supuesto de que el cuerpo, escala o categoría esté infrarrepresentado.
- d) Un porcentaje del 20% de plazas reservadas para mujeres con cargas familiares.

55. La ley que regula a nivel estatal la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es:

- a) La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- b) La Ley orgánica 2/2007, de 12 de mayo.
- c) La Ley 3/2007, de 21 de junio.
- d) La Ley 2/2007, de 2 de mayo.

56. De conformidad con la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

- a) Las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres por sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea de aplicación.
- b) Las administraciones públicas deben aplicar el plan de igualdad de la Administración General del Estado.
- c) Las administraciones públicas deben adoptar medidas que favorezcan la igualdad de trato pero no están obligadas a aprobar.
- d) Las administraciones públicas no tienen obligación de aprobar planes de igualdad si bien deben incluir en la normativa de función pública las medidas establecidas en el plan de igualdad de la Administración general del Estado.

57. La situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, atendiendo a su sexo, de forma menos favorable que otra en situación comparable.

- a) Se considera discriminación directa por razón de sexo

- b) Se considera discriminación indirecta por razón de sexo
- c) Se considera discriminación directa e indirecta por razón de sexo
- d) Se considera discriminación directa o indirecta dependiendo de la situación comparable

58. De acuerdo con la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no es un criterio de actuación de los poderes públicos:

- a) La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística
- b) La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- d) El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos en los que existe infrarrepresentación masculina

59. La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone a personas de un sexo en particular desventaja respecto a personas del otro sexo, salvo que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo a una finalidad legítima y que los medios para conseguir esta finalidad sean necesarios y adecuados.

- a) Se considera discriminación directa por razón de sexo
- b) Se considera discriminación indirecta por razón de sexo
- c) Se considera discriminación directa e indirecta por razón de sexo
- d) Se considera discriminación directa o indirecta dependiendo de la situación comparable

60. En relación a la elaboración de Planes de Igualdad, dijera qué respuesta es la correcta:

- a) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral pero no están obligadas a elaborar Planes de Igualdad en todo caso.
- b) Las empresas deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y sólo en caso de sanción por parte de la autoridad laboral tendrán que elaborar los correspondientes Planes de igualdad
- c) Las empresas de cincuenta o más trabajadores deben elaborar y aplicar sus propios Planes de Igualdad
- d) Todas las empresas deben elaborar y aplicar sus propios Planes de Igualdad

61. Señala cuál de estas materias no debe constar en un plan de igualdad:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Infrarrepresentación masculina.
- c) Retribuciones.
- d) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

62. ¿A cuál de estas Administraciones Públicas no es aplicable la Ley autonómica 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres

- a) En la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y los entes que integran su sector público instrumental.
- b) A la Administración de los consejos insulares y los entes públicos dependientes o vinculados a los mismos.
- c) La Administración local insular y los entes públicos dependientes o vinculados a la misma ya la Universidad de las Illes Balears.
- d) En la Administración General del Estado

63. De acuerdo con la Ley autonómica 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en:

- a) Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears
- b) Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran el sector público instrumental
- c) Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran su sector público instrumental, así como las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo
- d) Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran su sector público instrumental, pero no en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo

64. De acuerdo con la Ley autonómica 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados debe garantizarse a:

- a) En todos los órganos colegiados de la Administración de la Comunidad Autónoma
- b) A todos los órganos colegiados de la Administración de la Comunidad Autónoma, de los entes que integran su sector público instrumental así como en los nombramientos que les corresponda efectuar en los consejos de administración o en otros órganos colegiados superiores de dirección de los entes.
- c) A todos los órganos colegiados de la Administración de la Comunidad Autónoma, de los entes que integran su sector público instrumental
- d) A todos los órganos colegiados de la Administración de la Comunidad Autónoma, de los entes que integran su sector público instrumental así como en los nombramientos que les corresponda efectuar en los órganos colegiados de la Universidad de las Illes Balears

65. A efectos de la Ley autonómica 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, se entiende por perspectiva de género:

- a) la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la forma en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres.
- b) la presencia de mujeres y hombres de forma que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a que se refiere ni sea inferior al 40%.
- c) incentivar la contratación estable y el ascenso profesional a niveles superiores de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a los sectores y categorías laborales en que estén infrarrepresentadas, así como las situaciones singulares, sin menoscabo de los criterios técnicos y de cualificación profesional.
- d) el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, para posibilitar la conciliación de la vida laboral, la personal y la familiar y la configuración del su tiempo, a fin de lograr la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres.

66. A efectos de la Ley 15/2022, de 12 de Julio, integral para la Igualdad de trato y la no discriminación, se entiende por discriminación por error:

- a) Cuando una persona o grupo en el que se integra, y dada su relación con otra, es objeto de un trato discriminatorio.
- b) Es aquella que se fundamenta en una apreciación incorrecta hacia las características de la persona o personas discriminadas
- c) Se produce cuando una persona es discriminada de forma simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.
- d) Se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.