

Tema 10. Normativa en matèria d'igualtat, no-discriminació i violència de gènere. Els plans d'igualtat.

1. D'acord amb 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, la discriminació per associació és:

- a) La situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- b) La situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.
- c) La situació en què una persona activista pels drets de les persones gais és discriminada.
- d) La situació en què un grup de persones activistes pels drets de les persones lesbianes són discriminades.

2. Una de les competències que ha d'exercir la Direcció General de Funció Pública en aquesta legislatura és:

- a) La gestió, l'impuls i la coordinació dels plans estratègics del sector públic instrumental autonòmic.
- b) La gestió, l'impuls i la coordinació dels plans sectorials del sector públic instrumental autonòmic.
- c) La gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i del sector públic instrumental autonòmic.
- d) La gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3. El Decret 12/2014, de 28 de febrer, de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (modificat pel Decret 12/2017 de 31 de març), va crear:

- a) La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat.
- b) La Comissió Tècnica d'Avaluació del Pla d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat.
- c) La Comissió de Seguiment de les Polítiques d'Igualtat.
- d) La Comissió d'Avaluació de les Polítiques d'Igualtat.

4. De conformitat amb l'article 3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- a) El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

- b) El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa un tracte no igualitari i no discriminatori entre dones i homes.
- c) El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa un retrocés en la convivència en la nostra societat.
- d) El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa un repte important per la nostra societat.

5. Indiqueu la resposta correcta en relació amb les accions positives que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes.
- b) Les mesures han de ser aplicables en tant que subsisteixin les situacions de desigualtat.
- c) Les mesures han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.
- d) Totes les respostes són correctes.

6. Indiqueu la resposta incorrecta en relació amb el foment de la igualtat, que regula l'article 6 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:

- a) Les administracions educatives vetlaran perquè en tots els materials educatius s'eliminin els estereotips sexistes.
- b) Les administracions educatives vetlaran perquè tots els materials educatius fomentin l'igual valor d'homes i de dones.
- c) Les administracions educatives fomentaran l'educació desagregada per sexes.
- d) Les administracions educatives vetlaran perquè en tots els materials educatius s'eliminin els estereotips discriminatoris.

7. Les acreditacions de víctimes de violència de gènere, que regula la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:

- a) Es podran realitzar mitjançant documents sanitaris oficials de comunicació a la Fiscalia o a l'òrgan judicial.
- b) Es podran realitzar mitjançant declaracions d'altres menors d'edat davant les forces i cossos de seguretat de l'Estat.
- c) Es podran realitzar mitjançant declaracions de familiars davant les forces i cossos de seguretat de l'Estat.
- d) Les persones menors d'edat no poden ser víctimes de violència de gènere.

8. Dissenyar els procediments bàsics que permeten posar en marxa els sistemes d'acreditació de les situacions de violència de gènere regulats per la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, és una competència que correspon:

- a) Al Govern central.
- b) A les administracions autonòmiques.
- c) A les comissions d'igualtat de cada administració autonòmica.
- d) Al Govern central i a les comunitats autònomes, de comú acord, en el marc de la conferència sectorial d'igualtat.

9. D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
- b) Constitueix discriminació indirecta per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
- c) Constitueix acció directa qualsevol tracte favorable relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
- d) L'embaràs i la maternitat no tenen res a veure amb la discriminació per raó de sexe.

10. Segons la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes:

- a) Les dones víctimes de violència de gènere seran considerades col·lectius prioritaris en l'accés a habitatges protegits.
- b) Les dones víctimes de violència de gènere seran considerades col·lectius prioritaris en l'accés a residències públiques per gent gran.
- c) Les dones víctimes de violència de gènere només tindran prioritat per accedir a residències privades.
- d) Les respostes a) i b) són correctes.

11. D'acord amb la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes:

- a) Les administracions públiques de les Illes Balears han de prendre mesures a fi de fomentar la corresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal de les dones i els homes.
- b) Les administracions públiques de les Illes Balears han de prendre mesures a fi de fomentar la corresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal de les dones i els homes, tenint en compte els nous models de família.
- c) Les administracions públiques han de prendre mesures de conciliació només en casos de famílies nombroses.
- d) Les administracions públiques han de prendre mesures de conciliació només en casos de famílies monoparentals.

12. Segons la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes:

- a) També es consideren víctimes de violència les persones que convisquin amb la víctima.
- b) També es consideren víctimes de violència les persones que tinguin parentiu amb la víctima.

- c) També es consideren víctimes les filles i els fills de la mare víctima de la violència.
- d) Només es consideren víctimes les dones.

13. Segons la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, quin és el màxim òrgan de participació de caràcter autonòmic que té la finalitat d'afavorir l'associacionisme i la participació de les dones en els temes que les puguin afectar?

- a) El Consell de Participació de la Dona Treballadora.
- b) El Consell de Participació de la Dona.
- c) L'Observatori de Participació de les Dones.
- d) La Comissió de Participació de la Dona.

14. Indiqueu la resposta correcta en relació amb el V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears (2021-2023):

- a) L'Institut Balear de la Dona és l'òrgan encarregat d'elaborar-lo, amb la col·laboració de les conselleries corresponents.
- b) Hi han de participar els consells insulars i les entitats locals.
- c) Hi han de participar els agents socials i econòmics i les associacions en defensa dels drets de les dones de les Illes Balears.
- d) Totes les respostes són correctes.

15. D'acord amb la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes:

- a) Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir un ús no sexista del llenguatge.
- b) Les administracions públiques de les Illes Balears podran garantir un ús no sexista del llenguatge.
- c) Les administracions públiques de les Illes Balears podran fomentar l'ús del llenguatge sexista.
- d) Les administracions públiques de les Illes Balears no poden interferir en l'ús del llenguatge sexista.

16. L'òrgan col·legiat encarregat de coordinar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes, és:

- a) La Comissió d'Igualtat.
- b) L'Observatori per a la Igualtat.
- c) La Comissió per a la Igualtat de Gèneres.
- d) La Comissió per a la Igualtat de Sexes.

17. L'Observatori per a la Igualtat, regulat pel Decret 1/2018, de 2 de febrer, té, entre d'altres, les funcions següents:

- a) Proposar un sistema d'indicadors per prendre coneixement de manera actualitzada de l'evolució de les desigualtats entre homes i dones i la violència masclista, i per fer-ne el seguiment i l'avaluació.
- b) Analitzar l'evolució i els motius de la persistència de les desigualtats entre sexes i sexualitats i la violència masclista.
- c) Promoure l'elaboració d'estudis, informes tècnics i avaluacions comparables.
- d) Totes les respostes són correctes.

18. Senyaleu la resposta incorrecta en relació amb quines són les àrees d'intervenció de l'Observatori per a la Igualtat, regulat pel Decret 1/2018, de 2 de febrer:

- a) La violència masclista.
- b) El sostre de vidre en l'accés al mercat de treball.
- c) La imatge pública de les dones.
- d) La sexualitat i la salut de les dones.

19. Senyaleu la resposta correcta en relació amb el Decret de traspàs de competències en matèria de polítiques de gènere i dona:

- a) És el Decret 26/2004, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i dona.
- b) És el Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i dona.
- c) És el Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de coresponsabilitat.
- d) No s'han transferit encara aquestes competències als consells insulars.

20. Indiqueu la resposta correcta en relació amb la Llei 6/2022, de 31 de març, de modificació del Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social:

- a) Introdueix un nou article per establir les condicions bàsiques d'accessibilitat cognitiva, així com per preveure'n el desenvolupament normatiu posterior mitjançant un reglament específic.
- b) Estableix les condicions bàsiques d'accessibilitat cognitiva sense preveure cap desenvolupament normatiu posterior.
- c) La modificació no preveu establir cap condició bàsica d'accessibilitat cognitiva.
- d) La modificació només afecta l'apartat de la inclusió social.

21. 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.

22. 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.

23. Indiqueu 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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

28. 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

29. 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.

30. 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.

31.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

32.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

33.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.

34. 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.

35. Assenyalau quin dels enunciat 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. 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 qualche prohibició de discriminació per raó de sexe.
- d) En casos d'urgència, si no hi ha una prohibició de discriminació per raó de sexe.

41. 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, sens 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.

42. 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.

43. Què és el Consell de Participació de la Dona?

- a) És una secretaria general de consulta, vigilància i assessorament, amb la finalitat essencial de participar mitjançant diferents vies en la consecució efectiva del principi d'igualtat de tracte.
- b) És una secretaria general de consulta i assessorament, amb la finalitat essencial de servir de via per a la participació de les dones en la consecució efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i de lluitar contra la discriminació per raó de sexe.
- c) És un òrgan col·legiat de consulta, assessorament i vigilància, amb la finalitat essencial de servir de via per a la participació de les dones en la consecució efectiva del principi

d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i de lluitar contra la discriminació per raó de sexe.

- d) És un òrgan col·legiat de consulta i assessorament, amb la finalitat essencial de servir de via per a la participació de les dones en la consecució efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i de lluitar contra la discriminació per raó de sexe.

44. 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.

45. 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.

46. 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

47. 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

48. 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

49. 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) Sí, 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

50. 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

51. 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 tengui 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

52. 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 tengui 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

53. 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

54. 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

55. 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

56. 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

57. 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

58. 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

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. 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

61. 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

62. 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

63. 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

64. 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

65. 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 menysprear dels 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.

66. Als efectes de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la Igualtat de tracte i la no discriminació, s'entén per discriminació per error:

- a) Quan una persona o grup en el que s'integra, i donada la seva relació amb una altra, es objecte d'un tracte discriminatori.

- b) És aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta envers les característiques de la persona o persones discriminades
- c) Es produeix quan una persona es discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes de les previstes en aquesta llei.
- d) Se produeix quan concorren o interactuen diverses causes de les previstes en aquesta llei, generant una forma específica de discriminació.