

1.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

2.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 introduixin 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

3.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.

4.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.

5.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

6.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

7.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.

8.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.

9.Assenyalau quin dels enunciats 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.

10. 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.

11. D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i com a tal:

a) S'ha d'integrar i observar en l'aplicació de les normes jurídiques

b) Es pot integrar i observar en la interpretació i l'aplicació de les normes jurídiques.

c) S'ha d'integrar i observar en la interpretació i l'aplicació de les normes jurídiques.

d) S'ha d'integrar i observar en la interpretació i l'aplicació de les sentències

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. En quins casos es pot establir a les bases dels concursos per a la provisió de llocs de feina que el temps d'excedència per cura d'un fill es computi a l'efecte de valoració del treball desenvolupat i dels mèrits corresponents?

- a) En qualsevol cas.
- b) Quan l'aspirant sigui una dona
- c) Quan l'aspirant sigui un home
- d) En qualsevol cas, si es tracta d'una família monoparental.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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

24. 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.

25. 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

26. 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.

27. 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

28. Com es poden acreditar les situacions de violència de gènere que donen lloc al reconeixement de drets laborals i prestacions de la Seguretat Social regulats a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere?

a) Mitjançant, entre d'altres, una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima, o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere.

b) Mitjançant una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima, o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere.

c) Mitjançant el certificat d'una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció i qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima, així com l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere.

d) Mitjançant, entre d'altres, el certificat d'una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció i qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima, així com l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere

29. Quins són els instruments recollits al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes mitjançant els quals s'ha d'aplicar el principi de transparència retributiva?

a) Els registres de personal, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de feina de la classificació professional continguda a l'empresa i al conveni col·lectiu que fos aplicable, i el dret d'informació de les persones treballadores.

b) Els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema d'avaluació del compliment dels llocs de feina de la classificació professional continguda a l'empresa i al conveni col·lectiu que fos aplicable, i el dret d'informació de les persones treballadores.

c) Els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de feina de la classificació professional continguda al conveni col·lectiu que fos aplicable, i el dret d'informació de les treballadores.

d) Els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de feina de la classificació professional continguda a l'empresa i al conveni col·lectiu que fos aplicable, i el dret d'informació de les persones treballadores.

30. Assenyalau la resposta correcta:

a) D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic un treball té el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat són equivalents.

b) D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors un treball té el

mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat són equivalents.

c) D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic un treball té el mateix valor que un altre quan el resultat de les funcions o tasques efectivament realitzades, les condicions educatives, professionals o de formació demostrades per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat són equivalents.

d) D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors un treball té el mateix valor que un altre quan el resultat de les funcions o tasques efectivament realitzades, les condicions

31. Quin d'aquests principis generals que han de regir les actuacions dels poder públics de les Illes Balears per a garantir la igualtat entre dones i homes no està recollit per la Llei 11/2016, del 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes?

a) L'adopció de les mesures necessàries per a fer un ús no sexista del llenguatge i, en tot cas, per a evitar la invisibilitat de les dones a través del llenguatge.

b) La incorporació del principi d'igualtat de gènere, el respecte cap a la diversitat afectiva i sexual i la coeducació al sistema educatiu de les Illes Balears.

c) La protecció especial del dret a la igualtat de tracte de persones del col·lectiu LGTBI.

d) La corresponsabilitat arran del repartiment equilibrat entre dones i homes de les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i l'atenció de les persones en situació de dependència.

32. Què s'entén per representació equilibrada a l'efecte de la Llei 11/2016, del 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes?

a) La presència de dones i homes de manera que cap sexe superi el 65% del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 35%.

b) La presència de dones i homes de manera que cap sexe superi el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 40%.

c) La presència de dones i homes de manera que cap sexe sigui inferior al 60% del conjunt de persones a què es refereix ni sigui superior al 40%.

d) La presència de dones i homes de manera que si un sexe supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix l'altre no sigui inferior al 40%.

33. Què s'entén per perspectiva de gènere a l'efecte de la Llei 11/2016, del 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes?

a) Prendre en consideració 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 com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones.

b) Prendre en consideració les similituds 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 com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones.

c) Una metodologia destinada a l'estudi de les construccions culturals i socials pròpies per a les dones i els homes, amb l'objectiu d'identificar el femení i el

masculí amb el rerefons de la desigualtat entre gèneres.

d) Una metodologia destinada a l'avaluació de les construccions culturals i socials pròpies per a les dones i els homes, amb l'objectiu d'identificar el femení i el masculí amb el rerefons de la desigualtat entre gèneres.

34. Amb quina finalitat s'ha d'incloure la variable sexe a totes les dades estadístiques, les enquestes i els registres autonòmics de les Illes Balears?

a) Possibilitar un millor coneixement de les similituds en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la influència d'aquests indicadors en la realitat que s'analitza.

b) Possibilitar un millor coneixement de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la influència d'aquests indicadors en la realitat que s'analitza.

c) Possibilitar un millor coneixement de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de les dones i la influència d'aquestes en la realitat que s'analitza.

d) Possibilitar un millor coneixement de les similituds en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de les dones i la influència d'aquestes en la realitat que s'analitza.

35. Quines són les institucions que han de vetlar per a garantir la coordinació i la integració adequades de les accions en matèria d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears?

a) El Govern de les Illes Balears, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i l'Institut de les Dones.

b) El Govern de les Illes Balears, la Delegació del Govern a les Illes Balears i l'Institut Balear de la Dona.

c) La Delegació del Govern a les Illes Balears, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i l'Institut Balear de la Dona.

d) El Govern de les Illes Balears, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i l'Institut Balear de la Dona.

36. A quines entitats sol·licitants han d'impedir les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes i les entitats que en depenen la concessió de subvencions, beques o qualsevol tipus d'ajuda pública?

a) A les que hagin estat sancionades i condemnades per exercir i tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa i sentència judicial fermes.

b) A les que hagin estat sancionades o condemnades per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa o sentència judicial fermes.

c) A les que hagin estat sancionades o condemnades per exercir pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa o sentència judicial fermes.

d) A les que hagin estat sancionades i condemnades per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe, per resolució administrativa o sentència judicial fermes.

37. Qui ha d'exercir les competències en matèria de polítiques de gènere, conciliació de la vida familiar i laboral i dona a les Illes Balears?

a) L'Administració de la Comunitat Autònoma al conjunt de les Illes Balears o les administracions de les administracions locals als seus respectius àmbits territorials.

b) L'Administració de la Comunitat Autònoma al conjunt de les Illes Balears o les

administracions dels consells insulars als seus respectius àmbits autonòmics.
c) L'Administració de la Comunitat Autònoma al conjunt de les Illes Balears o les administracions dels consells insulars als seus respectius àmbits territorials.
d) L'Administració de la Comunitat Autònoma al conjunt de les Illes Balears o les administracions dels consells municipals als seus respectius àmbits territorials.

38. Assenyalau quina de les següents funcions no correspon al Govern i a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i de conciliació de la vida familiar i laboral:

- a) Dur a terme activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat de dones i homes, i sobre les mesures necessàries per a promoure la igualtat a l'àmbit territorial de les Illes Balears.
- b) Establir mesures de foment amb la finalitat de dotar els consells insulars, els ajuntaments i la resta d'entitats locals de recursos materials, econòmics i personals per a desenvolupar programes i activitats dirigits a assolir la igualtat de dones i homes.
- c) Establir els principis bàsics i les condicions generals d'aplicació perquè les entitats s'acreditin per a prestar serveis en matèria d'igualtat de dones i homes.
- d) Investigar i detectar situacions de discriminació per raó de sexe i adoptar mesures per a erradicar-les.

39. Quines funcions té l'Observatori per a la Igualtat, adscrit a l'Institut Balear de la Dona?

- a) Crear, analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre l'anàlisi dels indicadors d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, desglossats per illes, que serveixin per a realitzar propostes de noves polítiques dirigits a canviar i millorar la situació de les dones als diversos àmbits.
- b) Cercar, analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre l'evolució dels indicadors d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, desglossats per illes, que serveixin per a realitzar propostes de noves polítiques dirigits a canviar i millorar la situació de les dones als diversos àmbits.
- c) Cercar, analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre les diferents legislacions en matèria d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears que serveixin per a realitzar propostes de noves polítiques dirigits a canviar i millorar la situació de les dones als diversos àmbits.
- d) Cercar, analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre l'evolució dels indicadors d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, desglossats per illes, que serveixin per a realitzar propostes de noves polítiques dirigits a canviar i millorar la situació de les dones i dels homes als diversos àmbits.

40. Quins consells insulars i municipis han d'haver adequat les seves estructures per a disposar d'un òrgan responsable o una unitat administrativa que s'encarregui d'impulsar, programar i avaluar les polítiques d'igualtat de dones i homes als seus àmbits respectius?

- a) Els de més de 20.000 habitants.
- b) Els de més de 30.000 habitants.
- c) Els de més de 15.000 habitants.
- d) Els de més de 18.000 habitants.

41. Quina és la comesa de la Comissió per a la Igualtat de Gènere creada

mitjançant la Llei 11/2016, del 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes?

- a) Supervisar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes.
- b) Analitzar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes.
- c) Fiscalitzar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes.
- d) Coordinar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes.

42. Quina és la naturalesa del Consell de Participació de la Dona de les Illes Balears?

- a) Està configurat com un òrgan consultiu i d'assessorament en els temes que puguin afectar les persones de diferents àmbits i en especial les dones.
- b) Està configurat com un òrgan consultiu i d'assessorament en els temes que puguin afectar les dones.
- c) Està configurat com un òrgan actiu i d'assessorament en els temes que puguin afectar les dones.
- d) Està configurat com un òrgan de control i d'assessorament en els temes que puguin afectar les dones.

43. Quan ha d'elaborar el Govern de les Illes Balears, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, un informe sobre el conjunt de les seves actuacions en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes?

- a) Cada dos anys.
- b) Cada legislatura.
- c) Cada any.
- d) Semestralment.

44. Quina d'aquestes accions no es preveu com a eina de capacitació en matèria d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques?

- a) Establir requisits específics de coneixement en matèria d'igualtat per a accedir a llocs que tinguin, entre altres, les funcions d'impulsar i dissenyar programes d'igualtat d'oportunitats i de donar assessorament tècnic en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- b) Establir programes específics d'actualització i reciclatge del personal adscrit als organismes responsables en matèria d'igualtat, que s'han de dur a terme preferentment en horari laboral i que en aquest cas són obligatoris.
- c) Incloure continguts relatius a la legislació d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l'activitat administrativa en els temaris dels processos de selecció per a l'accés a la funció pública.
- d) Incentivar membres dels diferents equips de treball amb coneixements demostrats en matèria d'igualtat perquè actuïn des del seu lloc de feina com a suport per a supervisar la implantació de les diferents mesures.

45. Com les administracions públiques han d'impulsar la transversalització de gènere en el marc de les seves competències?

- a) Com a instrument per a integrar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació que es desenvolupin a les Illes Balears, incloent-hi, si escau, les mesures específiques i necessàries.
- b) Com a instrument per a integrar la perspectiva de gènere en el disseny,

l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació que es desenvolupin a les Illes Balears, incloent hi, si escau, les mesures específiques i necessàries

c) Com a obligació per a integrar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació que es desenvolupin a les Illes Balears, incloent hi, si escau, les mesures específiques i necessàries

d) Com a instrument per a valorar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació que es desenvolupin a les Illes Balears, incloent hi, si escau, les mesures específiques i necessàries

46. D'acord amb la Llei 11/2016, del 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, quin requisit han de tenir les empreses per a obtenir els beneficis derivats de l'elaboració d'un pla d'igualtat?

a) El visat previ del Govern de les Illes Balears, en els termes establerts reglamentàriament.

b) El visat previ de la Inspecció de Treball, en els termes establerts reglamentàriament.

c) El visat previ de l'Institut Balear de la Dona, en els termes establerts reglamentàriament.

d) El visat previ de l'Observatori per a la Igualtat de les Illes Balears, en els termes establerts reglamentàriament.

47. Quines d'aquestes mesures han d'incloure les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció a l'ocupació pública, sens perjudici d'altres que es considerin oportunes?

a) Una clàusula per la qual, si hi ha 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%, llevat que es donin en un altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin la no aplicació de la mesura.

b) Una clàusula per la qual, si hi ha 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 60%, llevat que es donin en un altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin la no aplicació de la mesura.

c) Una clàusula per la qual, si hi ha 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%, tot i que es donin en un altre candidat circumstàncies discriminatòries diferents a les que siguin per raó de sexe.

d) Una clàusula per la qual, si hi ha 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 60%, tot i que es donin en un altre candidat circumstàncies discriminatòries diferents a les que siguin per raó de sexe.

48. Quines d'aquestes característiques han de tenir els plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques de les Illes Balears

a) Han de tenir una vigència mínima de quatre anys, s'han d'avaluar cada dos anys i, si escau, han d'establir mesures correctores.

b) Han de tenir una vigència màxima de quatre anys, s'han d'avaluar cada dos anys i, si escau, han d'establir mesures correctores.

- c) Han de tenir una vigència màxima de quatre anys, s'han d'avaluar cada dos anys i s'han d'establir mesures correctores
- d) Han de tenir una vigència mínima de quatre anys, s'han d'avaluar cada dos anys i s'han d'establir mesures correctores.

49. De quins instruments disposen les administracions públiques per a evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe?

- a) Protocols d'actuació que contenen les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes modalitats d'assetjament.
- b) Protocols de detecció que contenen les mesures per a obtenir la informació i la protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes modalitats d'assetjament.
- c) Protocols d'actuació que contenen les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades de l'assetjament laboral.
- d) Protocols de detecció que contenen les mesures per a obtenir la informació i la protecció necessàries davant les conseqüències derivades de l'assetjament laboral.

50. Quina d'aquestes opcions no concorda amb les definicions de violència masclista recollides a la Llei 11/2016, del 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes?

- a) Violència simbòlica: violència que inclou icones, representacions, narratives, imatges, etc. que reproduïxen o transmeten relacions de dominació dels homes respecte de les dones, així com desigualtats de poder entre sexes i de segregació.
- b) Mutilació genital femenina: qualsevol procediment que implica o pot implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o hi produeix lesions, encara que hi hagi consentiment exprés o tàcit de la dona o de la nina.
- c) Femicidi: assassinat de dones pel fet de ser dones, sempre que hi hagi hagut relació de parella.
- d) Violència econòmica: violència que inclou la privació intencionada, i no justificada legalment, de recursos per al benestar físic o psicològic de les dones i de les filles i els fills o la discriminació en la disposició dels recursos compartits en l'àmbit de la convivència de parella.

51. Quin és l'àmbit d'aplicació del III Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024?

- a) Tot el funcionariat representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i el personal laboral de serveis generals que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral de les entitats públiques empresarials, fundacions, consorcis o societats mercantils públiques del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- b) Tot el funcionariat representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral de les entitats públiques empresarials, fundacions, consorcis o societats mercantils públiques del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- c) Tot el funcionariat representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i el personal laboral de serveis generals que presta serveis a l'Administració de la

Comunitat Autònoma de les Illes Balears, incloent-hi també el personal docent, el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i el personal laboral de les entitats públiques empresarials, fundacions, consorcis o societats mercantils públiques del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

d) Tot el funcionariat representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i el personal laboral de serveis generals que presta serveis a qualsevol administració pública de les Illes Balears. No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral de les entitats públiques empresarials, fundacions, consorcis o societats mercantils públiques del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

52. Amb quina periodicitat s'han reunir les persones responsables d'igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a coordinar l'execució del III Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024?

- a) Anualment, com a màxim.
- b) Anualment, com a mínim.
- c) Biennalment, com a mínim.
- d) Bianualment, com a màxim.

53. Quin d'aquests eixos no forma part del III Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024?

- a) Salut i riscos laborals.
- b) Situacions de protecció general.
- c) Conciliació i corresponsabilitat.
- d) Cultura d'igualtat.

54. Quin d'aquests no és un objectiu de l'eix d'accés, promoció, retribució i empoderament de les dones del III Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024?

- a) Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes.
- b) Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva.
- c) Afavorir l'empoderament de les dones.
- d) Promoure la corresponsabilitat familiar.

55. Quina de les següents informacions s'ha de tenir en compte per a dur a terme un estudi quantitatiu de la situació en matèria d'igualtat de gènere a l'hora d'elaborar un pla d'igualtat?

- a) Moviments del personal dels darrers tres anys: incorporacions d'excedències i baixes, incorporacions de personal temporal, incorporacions del darrer any per tipus de contracte, incorporacions per categories i baixes definitives.
- b) Característiques de l'ordenació del temps de treball i conciliació de la representació legal dels treballadors i treballadores.
- c) Promoció i carrera: quins temps s'ha trigat a promocionar depenent del gènere.
- d) Formació: nombre de cursos fets pel personal els darrers tres anys i de quin tipus.