

TS Psicòleg (CIRD) (Exp. 67100/2022)



Tipus test - TS Psicòleg/òloga (CIRD)
Prova teòrica
Dimecres 11 Octubre 2023

PUNTUACIÓ: encert = + 0,40; errada = - 0,10; en blanc = no descompten
PUNTUACIÓ MÀXIMA: 20 punts

MODEL 2

- 1. La Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, crea l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació", integrat per:**
 - a) Una Comissió de Seguiment del compliment de la Llei i un comitè integrat per experts amb potestat per dictar informes de caràcter preceptiu i vinculant en els procediments en què una de les parts sigui una administració pública o qualsevol ens o entitat de l'àmbit del sector públic.
 - b) Una Comissió de Seguiment del compliment de la Llei i un comitè integrat per experts amb potestat per dictar informes, que en qualsevol cas, tenen caràcter facultatiu i no vinculant.
 - c) Únicament per una Comissió de Seguiment del compliment de la Llei.
 - d) Únicament per un Comitè integrat per experts amb facultats consultives no vinculants.
- 2. L'article 20 - Mecanisme de control de la discriminació salarial - del Reglament de polítiques de gènere interseccionals a l'Ajuntament de Mataró estableix:**
 - a) 1. L'Ajuntament de Mataró es compromet a reduir les possibles situacions de bretxa salarial en la seva estructura interna.
 - b) 1. L'Ajuntament de Mataró reduirà les situacions de bretxa salarial en la seva estructura interna.
 - c) 1. L'Ajuntament de Mataró es compromet a reduir les possibles situacions de bretxa salarial en la seva estructura interna en el termini del proper Pla d'igualtat de gènere per a personal de l'ajuntament de Mataró.
 - d) 1. L'Ajuntament de Mataró ha dut a terme les actuacions corresponents a reduir les possibles situacions de bretxa salarial en la seva estructura interna.
- 3. Què s'entén per treball interdisciplinar?**
 - a) Àmbit de treball que es configura amb l'aportació de professionals que provenen de disciplines diferents i que actuen de manera coordinada amb un objectiu comú.
 - b) Àmbit de treball que es configura amb l'aportació de professionals que provenen de disciplines diferents i que actuen de manera coordinada amb un objectiu comú, malgrat qui pren la decisió és l'equip de gerència.
 - c) Àmbit de treball que es configura amb l'aportació de professionals que provenen de disciplines diferents i amb igual càrrec jeràrquic, i que actuen de manera coordinada amb un objectiu comú.
 - d) Àmbit de treball que es configura amb l'aportació de professionals que provenen de disciplines diferents i amb igual càrrec jeràrquic, i que actuen de manera coordinada amb un objectiu comú, malgrat qui pren la decisió és l'equip de gerència.
- 4. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes,**
 - a) Defineix el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com absència de qualsevol discriminació directa per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
 - b) Defineix el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com absència de qualsevol discriminació indirecte per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
 - c) Fa referència únicament a combatre les desigualtats en el món laboral.
 - d) Defineix el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- 5. La normativa vigent protegeix especialment la diversitat sexual i de gènere en relació a la diversitat cultural i religiosa, explicitant que som iguals davant de la llei, sense que puguin prevaldre discriminació de cap mena per raó de naixement, raça, sexe, religió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social. Si es vulnera aquesta protecció normativa quines accions es podrien prendre?**
 - a) Demanar atenció per violència de gènere per poder procedir en via administrativa en els serveis locals o altres que ofereixen aquestes opcions.

- b) Interposar denúncia judicial penal si tenim proves dels fets en que s'ha produït la discriminació encara que no estigui inclosa en un tipus delictiu del Codi Penal.
- c) Interposar denúncia administrativa tot i no tenir proves feaents dels fets discriminatoris que s'han produït perquè es durà a terme una investigació i instrucció que serà suficient per detectar els fets.
- d) Cap de les anteriors.

6. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que l'Administració de la Generalitat, exerceix les competències objecte de la llei per mitja de:

- a) L'Institut Català de les dones, que resta adscrit al departament competent en matèria d'igualtat i feminismes.
- b) L'Institut Català de les dones, que resta adscrit al departament de Drets Socials.
- c) L'Institut Català de les dones, que resta adscrit al departament competent en matèria d'Empresa i Treball.
- d) L'Institut Català de les dones, que resta adscrit al departament competent en matèria de justícia, drets i memòria.

7. Estratègia per la igualtat de gènere de la Comissió Europea 2020-2025

- a) Presenta objectius polítics per avançar de manera substancial cap a una Europa amb més igualtat de gènere però no contempla actuacions.
- b) Presenta actuacions i objectius polítics per avançar de manera substancial cap a una Europa amb més igualtat de gènere fins al 2025.
- c) Presenta actuacions i objectius polítics referides únicament a la necessitat de posar fi a la violència de gènere.
- d) Presenta actuacions i objectius polítics adreçats únicament a assolir l'equilibri entre homes i dones en la presa de decisions i l'activitat política.

8. Les polítiques de treball i usos del temps, amb el suport d'eines per a la conciliació, usos del temps i qualitat de vida, s'incorporen en la normativa vigent competència de l'Ajuntament de Mataró i es recullen en el:

- a) Pla d'Acció Local, Agenda Urbana 2030, Objectiu Estratègic OE3. Prevenir i reduir els impactes de les desigualtats i millorar la resiliència.
- b) Reglament de polítiques de gènere interseccionals de l'Ajuntament de Mataró, en el seu article 30 sobre usos del temps i corresponsabilitat.
- c) IV Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Mataró, repte 4: Ocupació i usos del temps.
- d) Ordenança de polítiques de gènere interseccionals de l'Ajuntament de Mataró, en el seu article 30 sobre usos del temps i corresponsabilitat.

9. Eines de prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques que es poden preveure en els Plans d'igualtat de les administracions públiques d'acord amb la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, article 15 i següents.

- a) Fer desaparèixer la bretxa salarial equiparant els sous dels treballadors de l'administració pública, siguin o no funcionaris de carrera, i treballin directament en l'administració o en els seus organismes i altres empreses vinculades.
- b) Finalitzar amb la discriminació en el treball per raons de sexe, aplicar la discriminació positiva en tots els àmbits continguts en el Pla d'igualtat intern de l'administració local, tant la que es produeix de forma directa com la que passa de forma indirecta.
- c) Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de incorporar en el Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania.
- d) El Pla d'igualtat de l'administració pública, formarà part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

10. Quines són les dimensions del sistema de gènere? Són concurrents entre elles?

- a) Sexe, Identitat de Gènere, Expressió de Gènere i Orientació Sexual. Totes les persones s'identifiquen amb les quatre dimensions de forma concurrent.
- b) Sexe, Identitat de Gènere, i Orientació Sexual. Totes les persones s'identifiquen amb les tres dimensions de forma concurrent.
- c) Sexe, Identitat de Gènere, Expressió de Gènere i Orientació Sexual. Totes les persones s'identifiquen amb les dimensions de Sexe i Orientació sexual, però no amb la de Identitat de Gènere i Expressió de Gènere.
- d) La masculina i la femenina, i són excloents una de l'altra.

11. En la Constitució Espanyola, en el seu article 14, s'estableix:

- a) Totes les persones son iguals davant la llei i es fa expressa la no discriminació per raó de sexe
- b) Totes les persones son iguals davant la llei però no es fa expressa la no discriminació per raó de sexe
- c) El dret a vot per les dones
- d) La garantia de protecció jurídica, econòmica i social del matrimoni i la família

12. (RESERVA 3) Hi ha una sèrie d'estereotips falsos relacionats amb les persones grans LGBTI+ que cal erradicar.

- a) Creure que amb l'edat es perd capacitat d'experimentar i/o sentir plaer
- b) Donar per suposat que dins d'una residència dos homes o dues dones mai iniciaran una relació amorosa o sexual.
- c) Suposar que una persona gran ja no provoca desig o especular amb el fet que les persones grans amb desitjos sexuals són pervertides.
- d) Totes les respostes són correctes

13. Quin sistema de detecció de risc de violència masclista ha estat incorporat al "Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista, Mataró 2021"?

- a) El protocol de valoració del risc de la violència masclista dels Mossos d'Esquadra i Policia Local.
- b) El protocol de valoració del risc de la violència masclista de la Policia Local de Mataró.
- c) El Instrument comú estandarditzat per a la detecció primera de la violència de gènere en el Sistema Nacional de Salut.
- d) El Protocol de valoració del risc (RVN-BCN) elaborat per l'ajuntament de Barcelona i el Consorci Sanitari de Barcelona.

14. Per garantir la participació del teixit associatiu és clau el paper del Consell Municipal d'igualtat, feminismes i LGTBI, que podrà:

- a) El Consell no convidarà a representants d'entitats de fora de Mataró tot i que pugui considerar que aquestes farien una aportació positiva rellevant per a la construcció de polítiques femenines interseccionals, atès que aquest paper podrà ser resolt amb eficàcia pel teixit associatiu del territori.
- b) Puntualment, el Consell podrà convidar a persones i representants d'entitats de fora de Mataró quan consideri que fan una aportació positiva rellevant per a la construcció de polítiques femenines interseccionals, sempre que aquest paper no pugui ser resolt amb eficàcia pel teixit associatiu del territori. Aquestes persones i/o representants tindran qualitat de consultores amb veu i amb vot de manera excepcional, sense trencar la proporcionalitat de les persones que formen el Consell.
- c) El Consell podrà convidar de manera sistemàtica a persones i representants d'entitats de fora de Mataró per enriquir la participació i diversitat de mirades, atès que podran fer una aportació positiva i rellevant per a la construcció de polítiques femenines interseccionals, tot i el principal i prioritari paper del teixit associatiu del territori. Aquestes persones i/o representants tindran qualitat de consultores amb veu però sense vot.
- d) Puntualment, el Consell podrà convidar a persones i representants d'entitats de fora de Mataró quan consideri que fan una aportació positiva rellevant per a la construcció de polítiques femenines interseccionals, sempre que aquest paper no pugui ser resolt amb eficàcia pel teixit associatiu del territori. Aquestes persones i/o representants tindran qualitat de consultores amb veu però sense vot.

15. La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, crea el "Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals":

- a) Com un espai de participació ciutadana superior en matèria de drets i deures de les persones LGBTI i com a òrgan consultiu de les administracions catalanes que incideixen en aquest àmbit.
- b) Com a òrgan judicial superior en matèria de drets i deures de les persones LGBTI, adreçat a les persones LGBTI, els seus familiars i a les administracions catalanes que incideixen en aquest àmbit.
- c) Com òrgan legislatiu en matèria de drets i deures de les persones LGBTI.
- d) Com a òrgan administratiu sancionador davant la vulneració de drets i deure de les persones LGBTI per part dels ciutadans i les administracions catalanes.

16. Quina de les següents funcions de promoció i/o suport estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per la igualtat efectiva de dones i homes per a l'administració local com a eina de treball en l'àmbit comunitari amb les entitats de defensa dels drets de les dones per reduir les desigualtats.

- a) Donarà suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsarà la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i transversalització de gènere.

- b) Establirà el finançament dels grups feministes i de les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsarà la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i transversalització de gènere.
- c) Gestionarà als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsarà la seva participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i transversalització de gènere.
- d) Cap de les anteriors.

17. Existeix un marc jurídic que insti a les administracions a fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista?

- a) Si. L'Agenda 2020 pel Desenvolupament Sostenible
- b) Si. L'article 26 de la Llei 17/2015 del Parlament de Catalunya, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva entre dones i homes,
- c) No existeix un marc jurídic específic malgrat si que gairebé totes les administracions a nivell internacional tenen publicades guies de recomanacions i plans estratègics.
- d) La resposta a i b són correctes

18. La Llei 5/2008 del dret a les dones eradicar la violència masclista, en el seu article 19 referit a la formació de professionals, estableix:

- a) No contempla la formació interna de programes de suport i cura les professionals implicats en el tractament de violència masclista sinó únicament a la formació en centres educatius.
- b) La formació ha d'incloure programes de suport i cura dels professionals implicats en el tractament de la violència masclista per tal de prevenir i evitar els riscos laborals associats a aquesta activitat professional, únicament pel personal funcionari de l'Administració.
- c) Estableix l'obligació del Govern de garantir que es dugui a terme la formació adequada per accedir al llocs professionals tant per la prevenció, la detecció, l'atenció, l'assistència, la recuperació i la reparació en situacions de violència masclista però no fa menció a la garantia de que aquesta formació especialitzada es realitzi de manera continuada.
- d) La formació ha d'incloure programes de suport i cura dels professionals implicats en el tractament de la violència masclista per tal de prevenir i evitar els riscos laborals associats a aquesta activitat professional.

19. Quins dels mecanismes següents, de la Disposició Transitòria del Reglament de Polítiques a l'Ajuntament de Mataró, entraran en vigor en un període de dos anys:

- a) Comissió de seguiment i Plans d'igualtat de gènere.
- b) Estadístiques, indicadors i estudis municipals amb perspectiva de gènere.
- c) Mecanisme de control de la discriminació salarial.
- d) Mandat de Transversalitat de Gènere als poders públics

20. La Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya habilita als municipis per a l'exercici d'activitats complementàries de les pròpies i d'altres administracions públiques en l'àmbit competencial de la promoció de la dona, i la igualtat de gènere. A Mataró aquesta activitat complementària se ha desenvolupat en :

- a) L'Ordenança de Polítiques de gènere interseccionals de l'Ajuntament de Mataró, aprovat el 13 de gener de 2022.
- b) El IV Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Mataró, 2023- 2027.
- c) El Reglament de Polítiques de gènere interseccionals de l'Ajuntament de Mataró, aprovat el 13 de gener de 2022.
- d) El Protocol de Polítiques de gènere interseccionals de l'Ajuntament de Mataró de 13 de gener de 2022.

21. Segons el Reglament de polítiques de gènere interseccionals de l'Ajuntament de Mataró, què s'enten per dimensió d'expressió de gènere :

- a) Dimensió que distingeix les persones en funció de les seves característiques físiques entre femelles i mascles, com a dues categories excloents i exclusives. Aquesta norma no implica la discriminació de les persones intersexuales doncs no hi ha diferències en el seu desenvolupament sexual.
- b) Dimensió que pressuposa que les persones amb un cos de femella s'han de sentir identificades com a dones i les que tenen cos de mascle, com a homes. Les categories de dona i home són construïdes des d'una lògica excloent (només es pot pertànyer a una categoria) i en un marc en el qual la valoració d'una i altre categoria són desiguals, encara que no generen accés diferenciat a recursos i no estableixen discriminacions. Alhora, aquesta dimensió suposa l'exclusió de les persones trans*, ja que no s'identifiquen amb el gènere atribuït socialment en funció del seu sexe, qüestionant així la vinculació entre sexe i identitat de gènere.

- c) Dimensió que estableix que la identitat ha d'anar lligada a un comportament i un rol socialment classificats com a femenins o masculins, excloent així les dones no femenines i els homes no masculins segons la definició tradicional.
- d) Dimensió que es pressuposa normativament l'heterosexualitat, és a dir, la complementarietat entre la feminitat i la masculinitat. Aquesta darrera dimensió es la que es tradueix en la no discriminació de les persones lesbianes, gais, bixesuals, així com d'altres orientacions plurisexuals.

22. Els Serveis d'atenció locals han de dur a terme entre d'altres les següents funcions:

- a) Servei de primera acollida, que ofereix suport, orientació, acompanyament i informació davant de situacions problemàtiques derivades de conflictes familiars, de parella o de violència masclista.
- b) Servei d'assessorament jurídic que facilita la informació general en matèria civil, matrimonial, laboral i penal i dur a terme la representació jurídica davant dels tribunals de les persones que ho demanin i que hagi sol·licitat la intervenció del Servei d'atenció local.
- c) Servei d'assessorament psicològic que ofereix atenció integral i garanteix el procés de recuperació i reparació a les dones que hagin patit o que hi estiguin patint situacions d'abús o agressió en els àmbits familiar, de parella o laboral.
- d) Servei d'assessorament grupal que ofereix atenció integral i recursos en el procés de recuperació i reparació a totes les persones sense limitació per raó d'edat, que hagin patit o que hi estiguin patint situacions d'abús o agressió en els àmbits familiar, de parella, laboral o altres.

23. "Els Serveis d'intervenció especialitzada", d'acord amb la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret a les dones a eradicar violència masclista:

- a) Són serveis especialitzats que ofereixen atenció integral i recursos en el procés de recuperació i reparació a les dones que han patit o pateixen situació de violència, i també a llurs filles i fills.
- b) Son serveis d'atenció telefònica especialitzada, universal i gratuïts, d'orientació i assessorament immediat que proporciona atenció i informació integrals sobre els recursos públics i privats a l'abast
- c) Son serveis d'atenció i acolliment d'urgències especialitzats que han de facilitar acolliment temporal, de curta durada, a les dones que estan o han estat sotmeses a situacions de violència masclista i, si és el cas, a llurs filles i fills, per tal de garantir-ne la seguretat personal.
- d) Són serveis d'informació, assessorament, primera atenció i acompanyament, si escau, amb relació a l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits relacionats amb llur vida laboral, social, personal i familiar.

24. Quin és el darrer Pla d'igualtat de gènere per la ciutadania de Mataró:

- a) III Pla d'igualtat de gènere per la ciutadania de Mataró 2018-2023.
- b) III Pla d'igualtat de gènere per la ciutadania de Mataró 2018-2022, prorrogat.
- c) IV Pla d'igualtat de gènere per la ciutadania de Mataró 2023-2027.
- d) Cap de les anteriors.

25. Els objectius específics del Protocol d'actuació davant les agressions sexistes i les violències sexuals en espais públics d'oci a Mataró son entre d'altres:

- a) Fer visibles les violències sexuals que tenen lloc als espais d'oci en general, i a festes públiques o privades de la zona comarcal d'influència.
- b) Formar i sensibilitzar els col·lectius i els agents implicats que poden col·laborar en la festa major de Les Santes.
- c) Articular un circuit per visibilitzar i denunciar les agressions sexistes i les violències sexuals.
- d) Implicar a tots els agents a través de la corresponsabilitat envers els delictes d'odi que per motius de gènere o d'opció afectiva i sexual diferent poden patir-se als espais públics i privats de lleure.

26. El Reglament de polítiques de gènere interseccionals de l'Ajuntament de Mataró, estableix que en l'atorgament de subvencions i ajusts s'ha d'incorporar com a requisit essencial o com a criteri de valoració, segons correspongui, el compliment dels següents aspectes:

- a) Quantificar globalment les dades de les persones beneficiàries del projecte i de les persones treballadores de l'entitat, associació o organització.
- b) El fet que l'entitat, associació o organització prevegi comptar, en els propers quatre anys, amb un Pla d'igualtat entre dones i homes es considerarà com un element que es valorarà positivament quan existeixi una obligació legal d'adoptar aquest pla.
- c) El fet que les entitats, associacions o organitzacions prevegin disposar, en els propers quatre anys, d'un Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i diversitat sexual es valorarà positivament cas que l'entitat estigui obligada legalment.
- d) El seu grau de compromís amb la igualtat entre dones i homes, tant pel que fa a la composició dels seus òrgans directius com en relació amb les activitats que volen desenvolupar.

- 27. La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, defineix com a "discriminació indirecta":**
- a) Situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretensament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
 - b) Situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
 - c) 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.
 - d) Situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació
- 28. La sol·licitud i encomana explícita als governs i la resta d'agents socials a integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes es posiciona en l'agenda internacional a partir:**
- a) La Declaració sobre l'eliminació de la Discriminació de la dona el 1967
 - b) Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, 1993
 - c) Declaració Universal de Drets Humans de 1948
 - d) Declaració i Plataforma d'Acció de la IV conferència Mundial de la Dona, celebrada a Beijing el 1995.
- 29. La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, te per objecte: Establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o...**
- a) d'expressió de gènere, en l'àmbit públic únicament, sobre els quals la generalitat i els ens locals tenen competències.
 - b) d'expressió de gènere, en l'àmbit privat únicament, sobre els quals la generalitat i els ens locals tenen competències.
 - c) d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la generalitat i els ens locals tenen competències.
 - d) d'expressió de gènere, en l'àmbit laboral i educatiu únicament, sobre els quals la generalitat i els ens locals tenen competències.
- 30. La Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, defineix com a "Accions positives":**
- a) Les diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si s'escau, compensar qualsevol forma de discriminació en la seva dimensió col·lectiva o social, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin les situacions de discriminació que les justifiquen.
 - b) Tota conducta que promogui, propagui, inciti o justifiqui la intolerància, la discriminació i la violència cap a persones o grups que evidencien la diversitat de la condició humana.
 - c) Qualsevol comportament basat en alguns dels motius a què fa referència l'article 1 que té per objectiu atemptar contra la dignitat d'una persona i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, vexatori, humiliant o ofensiu.
 - d) L'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- 31. Per fer efectiu els principis primer i sisè de l'article 3 en el àmbit de les polítiques de benestar social, és obligació de les administracions públiques:**
- a) Dissenyar polítiques que facilitin la independència de les persones depenents i afavoreixin obviar les desigualtats socials que es produeixen en la cura de les persones en els diversos models familiars, establint serveis públics i comunitaris de proximitat no onerosos i solidaris per a l'atenció de les persones en situació de dependència.
 - b) Establir polítiques que facilitin la autogestió familiar en els entorns especialment vulnerables incloent serveis públics i comunitaris sostenibles i que facilitin l'atenció en proximitat i ajustats a les necessitats de les cures i les possibles situacions de les persones depenents en l'àmbit familiar i/o social divers.
 - c) Desenvolupar polítiques de suport a les famílies que: Incorporin el reconeixement de la diversitat familiar, garanteixin el dret a un entorn afectiu o familiar adequat i eliminin la discriminació per opció sexual o per transsexualitat, garantint la llibertat de decisió individual.

- d) Assegurar la incorporació dels valor positius al paper que tradicionalment han tingut les dones en l'àmbit familiar com a cuidadores i proveïdores de benestar, i caldrà fer que els homes assumeixin la majoritària corresponsabilitat en aquests treballs, tant els domèstics com els de cura d'infants i de persones grans o dependents.

32. Les actuacions del Pla d'igualtat han d'estar presidides per l'acció a diversos elements: l'atenció a la diversitat de les dones, la diversitat d'identitat de gènere, expressions de gènere, diversitat corporal i orientacions sexuals, la complexitat de la perspectiva interseccional i de discriminació múltiple que pateixen les dones (l'edat, l'origen nacional i/o ètnic, estatus migratori, la diversitat funcional, la identitat de gènere o l'orientació sexual). Aquesta discriminació múltiple rep atenció des del serveis administratius següents:

- a) Fundacions públiques que atorguen subvencions a tercers o que duen a terme atenció directa especialitzada a aquestes persones.
- b) Organismes amb personalitat jurídica creats per entitats sense ànim de lucre que duen a terme atenció indirecta a aquestes persones.
- c) Serveis d'atenció integral LGTBI (SAI) que duen a terme atenció directa a aquestes persones.
- d) Totes les anteriors són correctes.

33. Segons el Departament de Salut de la generalitat de Catalunya, la identitat de gènere és:

- a) La forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinada persona. Parlem d'identitat masculina, femenina o no binària.
- b) La identificació de les persones amb els rols i estatus que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del sexe de naixement, és a dir, de les característiques biològiques de naixement, i que és internalitzat per cada persona.
- c) La identificació de les persones amb els rols i estatus que socialment s'atribueixen a homes segons el sexe de naixement i que és internalitzat per cada persona.
- d) La resposta a i b són correctes

34. Els objectius del Protocol per a l'abordatge integral de la violència masclista a Mataró son:

- a) Actualitzar el protocol amb les accions comuns consensuades que possibilitin les coordinacions, eficaces amb els recursos disponibles propis i d'altres administracions.
- b) Optimitzar el circuit d'intervenció en situacions habituals fora dels horaris estandard dels serveis per a les dones que es troben en situacions de violència i que necessiten atenció no preferent.
- c) Evitar la vitalització a través de procediments de coordinació entre les diferents administracions i propiciar als professionals que en formen part una formació específica en violència masclista.
- d) Impulsar el treball en xarxa entre els diferents serveis públics per garantir l'atenció integral de les dones que viuen o han viscut situacions de violència masclista.

35. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

- a) Es aplicable a qualsevol persona física o jurídica que et trobi en territori espanyol sempre que siguin de nacionalitat espanyola
- b) Es aplicable únicament a les persones físiques que es trobi en territori espanyol, sigui quina sigui la seva nacionalitat
- c) Es aplicable a qualsevol persona física o jurídica que es trobi en territori espanyol, sigui quina sigui la seva nacionalitat
- d) Es aplicable únicament a les persones jurídiques que es trobi en territori espanyol, sigui quina sigui la seva nacionalitat

36. Quines són les línies de treball des del Centre per la igualtat i recursos per a les dones CIRD de Mataró en una de les seves funcions:

- a) Prevenció, sensibilització, detecció, atenció, recuperació i reparació.
- b) Prevenció, sensibilització, detecció, i atenció.
- c) Educació, prevenció, sensibilització, i formació.
- d) Recuperació, sensibilització, educació i detecció.

37. Competències dels municipis en la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

- a) L'atenció dels Serveis Públics locals estarà limitada a derivar urgentment als serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral a les persones implicades en la violència masclista: tant les persones que han patit la violència, o com les persones que l'han exercit.

- b) Assumir el cost pressupostari dels Serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi amb l'Administració de la Generalitat.
- c) Assumir tota la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
- d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

38. La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret a les dones a eradicar violència masclista, actualment entén per "diligència deguda" (Article 3 de la Llei 5/2008 del dret a les dones a eradicar la violència masclista):

- a) La posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista, tant si apareix de forma esporàdica com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.
- b) El procés de desvictimització en els àmbits afectats, realitzat per les mateixes dones i llurs fills i filles.
- c) L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per a actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista i protegir-ne les víctimes.
- d) La concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada.

39. A quin servei de salut s'ha d'adreçar un home trans embarassat?

- a) Un home trans no es pot quedar embarassat
- b) A qualsevol recurs de salut, públic o privat, en l'àmbit de la ginecologia i l'obstetrícia.
- c) A qualsevol recurs de salut privat, en l'àmbit de la ginecologia i l'obstetrícia, doncs la sanitat pública no atén persones trans.
- d) Cap de les anteriors

40. Els instruments per l'impuls i el seguiment de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, en el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022, són els:

- a) Informes sobre els feminicidis en el territori
- b) Informes anuals d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere
- c) Informes de valoració del protocol
- d) Informes anuals d'execució d'efectivitat del Pla i modificació dels indicadors de gènere a aplicar en els estudis de l'Observatori de gènere i valoració dels seus efectes socials

41. La Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, crea l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació", i estableix que:

- a) Fa referència únicament als tipus de discriminació per raó de raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol altre forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme, i per raó de llengua o identitat cultural.
- b) Abarca qualsevol tipus de discriminació i intolerància, llevat les que responen a motius de sexe, gènere, orientació o identitat sexual, o qualsevol forma LGBTI-fòbia o de misogínia.
- c) Té un caràcter integral, atès que abasta tot tipus de discriminació i intolerància i es projecta en els diferents àmbits de la vida i la convivència, excepte en l'àmbit privat.
- d) Té un caràcter integral, atès que abasta tot tipus de discriminació i intolerància i es projecta en els diferents àmbits de la vida i la convivència.

42. Els eixos del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022, són els:

- a) Eix 1 Coeducació i promoció de valors i models igualitaris
- b) Eix 2 Promoció de l'equitat en el treball i la coeducació.
- c) Eix 3 Erradicació de les violències de gènere i sexuals i, tolerància zero com a paradigma.
- d) Eix 4 Comunicació diferencial, pragmàtica i no sexista en les polítiques públiques.

43. La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret a les dones a eradicar violència masclista, actualment estableix que les violències masclistes es poden manifestar en els àmbits següents:

- a) De la parella; familiar; laboral; àmbit social o comunitari; i àmbit institucional únicament.

- b) De la parella; familiar; laboral; àmbit social o comunitari; àmbit institucional; àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones; però no l'àmbit educatiu ni l'àmbit digital.
- c) De la parella; familiar; laboral; àmbit social o comunitari; àmbit digital; àmbit institucional; àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones; i àmbit educatiu.
- d) De la parella; familiar; laboral; àmbit social o comunitari; àmbit institucional; àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones; i àmbit educatiu; però no l'àmbit digital.

44. L'article 4 de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista recull com a formes de violència masclista les següents:

- a) La violència física, psicològica, obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius, econòmica, digital, de segon ordre, vicaria, i que s'exerceixen contra la dona.
- b) La violència física, psicològica, obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius, econòmica, digital, de segon ordre, vicaria.
- c) La violència física, psicològica, obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius, econòmica, digital, de segon ordre, vicaria, i que s'exerceixen contra la dona i/o quan s'exerceixin amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra el seu entorn afectiu, especialment contra els fills i filles o altres familiars, amb la voluntat d'afligir la dona.
- d) La violència física, psicològica, obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius, de segon ordre, vicaria, i que s'exerceixen contra la dona i contra el seu entorn afectiu, amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica, especialment contra els fills i filles o altres familiars, amb la voluntat d'afligir la dona

45. De les següents afirmacions, senyala la única opció que es certa::

- a) D'acord amb l'article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la violència en l'àmbit familiar únicament fa referència a les dones i els menors d'edat en el si de la família, excloent-se la violència exercida en persones gran majors.
- b) D'acord amb l'article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la violència en l'àmbit familiar fa referència a les dones i els menors d'edat en el si de la família, sense que exclogui de manera expressa aquella exercida contra les persones grans.
- c) Per edatisme s'entén la violència masclista exercida contra les dones grans.
- d) La violència vicària consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra persones grans.

46. La Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, defineix com a "Accions positives":

- a) Les diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació en la seva dimensió col·lectiva o social, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin les situacions de discriminació que les justifiquen.
- b) Tota conducta que promogui, propagui, inciti o justifiqui la intolerància, la discriminació i la violència cap a persones o grups que evidencien la diversitat de la condició humana.
- c) Qualsevol comportament basat en alguns dels motius a què fa referència l'article 1 que té per objectiu atemptar contra la dignitat d'una persona i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, vexatori, humiliant o ofensiu.
- d) L'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

47. Com a mecanismes de seguiment i protecció, la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, la Generalitat de Catalunya crea:

- a) El Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació; l'Observatori de la Discriminació; la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la igualtat de Tracte i No discriminació.
- b) Únicament Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació; i l'Observatori de la Discriminació;
- c) Únicament la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la igualtat de Tracte i No discriminació.
- d) Únicament l'Observatori de la Discriminació.

48. (RESERVA 2) Què significa la violència masclista vicària?

- a) La violència masclista vicària es produeix quan un agressor agredeix els fills o les filles de la seva víctima com a mitjà per a fer-li mal.
- b) La violència masclista vicària es refereix a la violència que pateixen els i les adolescents i joves (o infants) que viuen en llars on hi ha situacions de violència masclista, en general, del pare envers la mare.
- c) La violència masclista vicària es produeix només quan un agressor agredeix els seus fills o filles com a mitjà per a fer-li mal a la mare, de la qual encara n'és parella.
- d) La violència masclista vicària és aquella que provoca un home major d'edat heterosexual als seus fills/es.

49. Qui va ser Francesca Bonnemaison i quin va ser el seu llegat?

- a) Va ser una dona filòsofa d'origen valencià que va promoure, a principis del segle XX, el vot favorable a les Corts espanyoles pel dret a la educació de les nenes juntament amb Clara Campoamor.
- b) Va ser una dona francesa que va prendre la iniciativa de proposar la creació d'una biblioteca per a dones, amb la idea de millorar el nivell cultural de la dona treballadora a París. Així, l'any 1890 naixia la Biblioteca Popular de la Dona, la primera d'Europa.
- c) Va ser una dona francesa exiliada a Mèxic durant la II Guerra Mundial per la seva lluita aferrissada pels drets de les dones a Europa. A Mèxic va fundar el «Casal Europeo de las Mujeres», que va ser un equipament pioner en l'acollida de les dones exiliades d'Europa arrel de la II Guerra Mundial i la Guerra Civil Espanyola.
- d) Va ser una dona catalana que va prendre la iniciativa de proposar la creació d'una biblioteca per a dones, amb la idea de millorar el nivell cultural de la dona treballadora. Així, l'any 1909 naixia la Biblioteca Popular de la Dona, la primera d'Europa.

50. Quin és l'origen del concepte d'Interseccionalitat?

- a) La interseccionalitat és una proposta sorgida arrel dels moviments del 15M a Espanya.
- b) La interseccionalitat és una proposta sorgida del feminisme negre dels Estats Units als anys vuitanta.
- c) La interseccionalitat és un concepte orginialment definit per l'activista trans Judith Butler.
- d) Cap de les anteriors és correcte.

51. Vol dir el mateix lideratge femení i lideratge feminista? L'ha/l'han d'exercir forçosament una/es dona/es?

- a) El lideratge femení és el mateix que el lideratge feminista. Ha de ser exercit per una dona, i la seva metodologia es basa en un sistema de treball en equip on la presa de decisions és sempre hortizontal i consensuada.
- b) El lideratge femení o feminista són el mateix, i ha de ser exercit forçosament per una dona cis.
- c) El lideratge femení no és el mateix que el lideratge feminista. El lideratge femení és aquell exercit per una dona, i el lideratge feminista és un concepte oficiós atribuït als moviments contraris a la Llei Trans.
- d) El lideratge femení no és el mateix que el lideratge feminista. El lideratge femení si que l'exerceix una dona, però el lideratge feminista no té perquè ser exercit per una dona doncs té a veure amb una altra manera d'entendre com s'han de prendre les decisions i com han de ser les metodologies de treball.

52. (RESERVA 1) Què significa el concepte de coeducació?

- a) Coeducar significa que cal educar els nens i nenes de la mateixa manera durant la primera infància, i que és en el moment que comença l'adolescència quan cal tenir en compte la fluidesa de gènere.
- b) Coeducar significa que cal utilitzar els mateixos materials pedagògics tant pels nens com les nenes
- c) Coeducar significa educar conjuntament a tot l'alumnat en la idea que hi ha diferents mirades i visions del món, diferents experiències i aportacions fetes per dones i homes que conformen una realitat col·lectiva múltiple i plural.
- d) Coeducar significa que durant tot el període d'escolarització, des d'escola bressol fins a secundària, els equips docents han d'utilitzar un llenguatge neutre i no sexista.

53. Dins d'un dels darrers desplegaments de les polítiques d'igualtat, feminisme i LGTBI a la ciutat de Mataró, en el seu Reglament de polítiques de gènere interseccionals a l'Ajuntament de Mataró, article 3, s'estableix que l'aplicació d'aquest Reglament es farà també amb el respecte...

- a) a la diversitat i a la diferència, l'acció educativa, l'eliminació de les desigualtats en funció del sexe, l'eradicació de la violència de gènere i ajuda a les víctimes, el foment de la corresponsabilitat, i la inclusió de col·lectius en els quals incideixen diferents discriminacions.
- b) a la diversitat i a la diferència, l'acció positiva, l'eliminació de rols i estereotips en funció del sexe, l'eradicació de la violència de gènere i ajuda a les víctimes, la coeducació, el foment de la corresponsabilitat, i la inclusió de col·lectius en els quals incideixen diferents discriminacions.
- c) a la diversitat i a la diferència, l'acció positiva, l'eliminació de rols i estereotips en funció del sexe, l'eradicació de la violència de gènere i ajuda a les víctimes, la coeducació, i el foment de la corresponsabilitat.
- d) a la diferència, l'acció positiva, l'eliminació dels estereotips en funció del sexe, l'ajuda a les víctimes, la seva recuperació i reparació, la coeducació, el foment de la corresponsabilitat, i la inclusió de col·lectius en els quals incideixen diferents discriminacions.

54. (RESERVA 4) La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH) dedica la secció cinquena, article 53, al medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat. Aquest article contempla que:

- a) S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació urbanístics.

- b)** S'ha de garantir la creació de mecanismes per a promoure que, en cas d'arrendament d'habitatges, quan sigui per a parelles o famílies, els contractes es facin a nom de tots dos membres de la parella.
- c)** S'ha de promoure la participació ciutadana de les dones i de les associacions de defensa dels drets de les dones en els processos de disseny urbanístic, i fer-ne el corresponent retorn.
- d)** Totes les respostes són correctes