



Ayuntamiento de
Pamplona

Iruñeko
Udala

T. 948 420 100 / 010
www.pamplona.es

**CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN, A TRAVÉS DE PRUEBAS SELECTIVAS, DE
DOS RELACIONES DE ASPIRANTES AL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO DE
TÉCNICO/A DE IGUALDAD, UNA PARA LA FORMACIÓN Y OTRA PARA LA
CONTRATACIÓN TEMPORAL, EN ORDEN A LA COBERTURA DE LAS NECESIDADES QUE
SE PRODUZCAN EN EL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS
AUTÓNOMOS**

PRIMERA PRUEBA
VALORACIÓN: 40 PUNTOS

06/09/2025

- 1. En el art. 21 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común, se establece que la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación, y se indica también que:**
 - a) Se exceptúan de esa obligación los supuestos de terminación del procedimiento por pacto o convenio, así como los de desaparición sobrevenida del objeto del procedimiento.
 - b) Cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo para resolver, éste será de tres meses, contado desde la fecha del acuerdo de iniciación en los procedimientos iniciados a solicitud de la persona interesada.
 - c) El personal al servicio de las Administraciones Públicas que tenga a su cargo el despacho de los asuntos es directamente responsable, en el ámbito de sus competencias, del cumplimiento de la obligación legal de dictar resolución expresa en plazo.

- 2. El art. 56 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común contempla que las medidas provisionales podrán ser adoptadas:**
 - a) Antes de la iniciación del procedimiento, por el órgano administrativo competente para resolver, a instancia de parte.
 - b) Iniciado el procedimiento, de oficio, por el órgano administrativo competente para resolver.
 - c) Iniciado el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, por el órgano competente para instruir el procedimiento.

- 3. Según el art. 98 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común, los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo serán inmediatamente ejecutivos, salvo que:**
 - a) Una disposición establezca lo contrario
 - b) Se necesite autorización o aprobación superior
 - c) Las respuestas a) y b) son correctas

- 4. Respecto a la Ley Orgánica 3/2018 Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales:**
 - a) El tratamiento de los datos personales de un menor de edad únicamente podrá fundarse en su consentimiento cuando sea mayor de dieciséis años.
 - b) Se entiende por consentimiento de la persona afectada toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que esta acepta, mediante una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen.
 - c) El tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales nunca podrá llevarse a cabo para fines distintos de los de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales.

5. En cuanto a los principios de protección de datos, el art. 4.1 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales establece que:

- a) De acuerdo al Reglamento (UE) 2016/679, los datos serán exactos, y si fuera necesario, actualizados.
- b) De acuerdo al Reglamento (UE) 2016/679, los datos serán exactos y se mantendrán siempre actualizados.
- c) De acuerdo al Reglamento (UE) 2016/679, los datos serán confidenciales y se mantendrán siempre actualizados.

6. La Ley Orgánica 3/2018 Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales establece que se podrá considerar repetitivo el ejercicio del derecho de acceso si ocurre:

- a) en más de una ocasión durante el plazo de nueve meses, a menos que exista causa legítima para ello.
- b) en más de una ocasión durante el plazo de seis meses, a menos que exista causa legítima para ello.
- c) en más de una ocasión durante el plazo de doce meses, a menos que exista causa legítima para ello.

7. De acuerdo a la Ley Foral 2/2018 de Contratos Públicos:

- a) Se considerará un contrato de suministros aquel cuyo objeto sea el suministro de productos y, de forma accesorio, obras de colocación e instalación.
- b) El contrato de concesión de servicios es aquel cuyo objeto sea distinto del contrato de obras o de suministros, mediante el que se encarga por un precio a una empresa o profesional la prestación de un servicio.
- c) En el contrato de concesión de obras públicas el objeto es distinto que en el contrato de obras.

8. Respecto al cómputo de plazos establecido en la Ley Foral 2/2018 de Contratos Públicos:

- a) Todos los plazos establecidos se entenderán referidos a días hábiles salvo que expresamente se disponga lo contrario.
- b) Todos los plazos establecidos se entenderán referidos a días naturales salvo que expresamente se disponga lo contrario.
- c) Todos los plazos establecidos se entenderán referidos a días hábiles, en todo caso.

9. De acuerdo a la Ley Foral 2/2018 de Contratos Públicos, en relación a la Mesa de Contratación:

- a) Estará compuesta por la Presidencia y cuatro vocales, recayendo la Secretaría sobre una persona al servicio del poder adjudicador, que ocupe una plaza para la que se exija la titulación de economista.
- b) Podrá estar compuesta por la Presidencia y cinco vocales, recayendo la Secretaría sobre una persona al servicio del poder adjudicador, que ocupe una plaza para la que se exija la titulación de licenciado/a o graduado/a en Derecho.
- c) Estará compuesta por la Presidencia y un mínimo de cuatro vocales, entre ellas una persona al servicio del poder adjudicador que ocupe un puesto de trabajo de Interventor/a.

10. La gestión de las subvenciones a que se refiere la Ley 38/2003, General de Subvenciones, se realizará de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación.
- b) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados por la Administración solicitante.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.

11. La Ley 38/2003, General de Subvenciones, indica, en relación a la iniciación del procedimiento de concesión de subvenciones, que:

- a) Se inicia de oficio o a instancia de parte.
- b) Se inicia siempre de oficio.
- c) Se inicia siempre con las solicitudes presentadas por las personas interesadas.

12. De acuerdo a la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Pamplona:

- a) Podrán ser objeto de subvención aquellas actividades que, al menos en su ejecución, sean abiertas a la ciudadanía en general.
- b) Podrán ser objeto de subvención aquellas actividades que, al menos en su preparación, sean abiertas a la ciudadanía en general.
- c) No podrán ser objeto de subvención aquellas actividades que, tanto en su preparación como ejecución, no sean abiertas a la ciudadanía en general.

13. Es función de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Pamplona:

- a) La asistencia a la Alcaldía en el ejercicio de sus funciones.
- b) Las atribuciones delegadas por la Alcaldía u otro órgano municipal.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas

14. En relación a las comisiones ordinarias del Ayuntamiento de Pamplona, señala la respuesta INCORRECTA:

- a) A los temas relacionados con Promoción Turística y Comercial les corresponde la Comisión de Presidencia.
- b) A los temas relacionados con Igualdad y Diversidad Cultural les corresponde la Comisión de Asuntos Ciudadanos.
- c) A los temas relacionados con Gobierno Estratégico les corresponde la Comisión de Presidencia.

15. Señala la respuesta INCORRECTA:

- a) Los y las Concejales del Ayuntamiento de Pamplona tienen el derecho de asistir con voz y sin voto a todas las sesiones de las Comisiones Municipales.
- b) La Presidencia del Pleno del Ayuntamiento de Pamplona determinará el régimen de dedicación de los y las Concejales.
- c) Corresponderá al Pleno resolver las recusaciones que puedan plantearse contra los y las Concejales.

16. Entre los principios rectores del III Plan para la Igualdad 2016-2022 del Ayuntamiento de Pamplona, se incluyen:

- a) El enfoque de género, la diversidad y la participación y liderazgo de las mujeres.
- b) La no neutralidad, corresponsabilidad y cooperación interinstitucional, garantía presupuestaria y de recursos y la garantía y transparencia.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.

17. El III Plan para la Igualdad 2016-2022 del Ayuntamiento de Pamplona incluye entre sus Ámbitos de Intervención el siguiente:

- a) Una vida libre de violencia contra las mujeres y hombres en una ciudad segura.
- b) Empoderamiento de las mujeres y cambio de paradigma.
- c) Reconocimiento de los cuidados y la corresponsabilidad como elementos claves para la sostenibilidad de la vida.

18. Dentro del Ámbito de Intervención I, Gobernanza y compromiso político con la Igualdad, del III Plan para la Igualdad 2016-2022 del Ayuntamiento de Pamplona, se incluye la línea estratégica:

- a) Participación e incidencia política.
- b) Estructuras y coordinación que garanticen el liderazgo, la toma de decisiones y la adecuada gestión para la Igualdad.
- c) Cultura y creación cultural.

19. El ámbito de aplicación de la Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona es el siguiente:

- a) La Administración del Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional.
- b) Las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles y laborales, fundaciones u otros entes, o asociaciones de cualesquiera de ellos, dotados de personalidad jurídica, pública o privada, vinculados o dependientes del Ayuntamiento de Pamplona que cumplan una serie de requisitos que marca la propia Ordenanza.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.

20. Las Estructuras de impulso gestión y coordinación de la política municipal de Igualdad incluidas en la Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona son:

- a) Comisión Política, Comisión Técnica y Consejo Municipal de la Mujer.
- b) Comisión Política, Comisión Técnica, Consejo Municipal de la Mujer y Consejo Navarro de Igualdad.
- c) Comisión Política y Comisión Técnica.

21. Señala la respuesta INCORRECTA. Según la Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona, la pertinencia de la realización de informes de impacto de género:

- a) Será obligatoria la realización de informes de impacto de género en los proyectos de normas y planes elaborados por Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional.
- b) Será obligatoria la realización de informe de impacto de género en los presupuestos anuales del Ayuntamiento.
- c) Será obligatoria en la realización de informes de impacto de género en la convocatoria de subvenciones publicadas por el Ayuntamiento.

22. En relación a la adhesión al Protocolo de prevención y actuación ante la violencia sexista en espacios festivos y de ocio nocturno privado del Ayuntamiento de Pamplona:

- a) La adhesión a este protocolo como agentes colaboradores es voluntaria para los locales de ocio nocturno y entidades organizadoras de actividad de esta naturaleza.
- b) La adhesión a este protocolo como agentes colaboradores es obligatoria para los locales de ocio nocturno y entidades organizadoras de actividad de esta naturaleza.
- c) La no adhesión a este protocolo como agentes colaboradores es sancionable para los locales de ocio nocturno y entidades organizadoras de actividad de esta naturaleza.

23. El ámbito de aplicación del Protocolo de prevención y actuación ante la violencia sexista en espacios festivos y de ocio nocturno privado del Ayuntamiento de Pamplona:

- a) Se circunscribe a los espacios festivos y de ocio que se desarrollen en Pamplona y su comarca.
- b) Se circunscribe a los espacios festivos y de ocio que se desarrollen en Pamplona.
- c) Se circunscribe a los espacios festivos y de ocio que se desarrollen en Pamplona y resto de ayuntamientos que se quieran adherir.

24. Señala la respuesta INCORRECTA. El Centro EMATIC ofrece recursos, servicios y actividades en torno a las TIC dirigidos a:

- a) Mujeres de Pamplona y asociaciones y colectivos de mujeres.
- b) Entidades orientadas a apoyar a las mujeres y a impulsar el avance para la igualdad.
- c) Personas independientemente de su origen y condición sexual.

25. El Centro EMATIC ofrece recursos, servicios y actividades en torno a las TIC:

- a) Con programación trimestral gratuita.
- b) Con programación semestral gratuita.
- c) Con programación cuatrimestral y no gratuita

26. Señala la respuesta INCORRECTA. Entre los objetivos de la Casa de las Mujeres están:

- a) Dotar a las asociaciones de mujeres y colectivos feministas de un espacio donde llevar a cabo sus actuaciones y actividades para lograr el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres de la ciudad.
- b) Crear un espacio de referencia feminista, interseccional e intergeneracional que permita llevar a cabo estrategias conjuntas de incidencia política.
- c) Ofrecer mecanismos de participación y canales de comunicación que permitan el dialogo entre las asociaciones de mujeres y la administración para impulsar el cambio de valores sociocultural y político en Pamplona y Navarra a favor de la igualdad.

27. Entre los principios rectores del I Plan Municipal de Diversidad Sexual y de Género e Igualdad LGTBI+ (2024-2028), se incluye:

- a) Perspectiva de Diversidad Sexual y de Género.
- b) Perspectiva de género y feminista.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.

28. El I Plan Municipal de Diversidad Sexual y de Género e Igualdad LGTBI+ (2024-2028) del Ayuntamiento de Pamplona incluye entre sus Ámbitos de Intervención el siguiente:

- a) Gobernanza, capacitación y transversalidad.
- b) Ciudad libre de agresiones sexistas.
- c) Empoderamiento, visibilización y participación en la vida asociativa.

29. El Observatorio contra la LGTBIfobia es un sistema de observación permanente en contra de:

- a) Las agresiones físicas y verbales a la población de Pamplona.
- b) La homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia en Pamplona.
- c) Las violencias sexuales y físicas a la población LGTBI+ de Pamplona.

30. Harrotu es un servicio público del Ayuntamiento de Pamplona dirigido a:

- a) Toda la población de Pamplona y su comarca y especialmente a personas, asociaciones y colectivos LGTBI y allegadas.
- b) Solo a la población de Pamplona LGTBI y allegadas.
- c) Toda la población de Pamplona y especialmente a personas, asociaciones y colectivos LGTBI y allegadas.

31. Entre los servicios que ofrece Harrotu se encuentra:

- a) Fomentar la participación y la articulación social en materia de igualdad.
- b) Realizar actuaciones para la prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de agresiones sexuales a cualquier colectivo.
- c) Facilitar herramientas para el registro de actitudes, manifestaciones y comportamientos LGTBIfóbicos.

32. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres:

- a) Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- b) Supone la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y género, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- c) Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y solo derivadas de la maternidad.

33. Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres:

- a) Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo y origen, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- b) Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.
- c) Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo y origen.

34. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres:

- a) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- b) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.

35. Señala la respuesta INCORRECTA. El ámbito de aplicación de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres es:

- a) La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de la misma.
- b) Las Entidades Locales de Navarra, pero no sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de las mismas, en los términos y alcance establecidos en esta ley foral.
- c) Las universidades de la Comunidad Foral de Navarra, dentro del respeto a la autonomía universitaria.

36. Según la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres, entre las funciones del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, se incluye:

- a) El impulso, asesoramiento, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.
- b) El impulso de la colaboración y coordinación en materia de igualdad de género entre las diferentes Administraciones Públicas.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.

37. Según la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres, corresponden a las Entidades Locales, en materia de políticas de igualdad, las siguientes funciones:

- a) Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos de la actuación foral.
- b) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres y hombres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial.
- c) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.

38. ¿Cuál de los siguientes es objeto de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género?

- a) Establecer medidas de protección integral cuya finalidad es sancionar esta violencia y prestar asistencia tanto a las mujeres como a los hombres.
- b) Actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
- c) Promover la participación política de las mujeres en cargos públicos para prevenir la violencia de género.

39. ¿Quiénes son consideradas víctimas de violencia de género según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género?

- a) Solo las mujeres que sufren violencia física por parte de su pareja o expareja.
- b) Cualquier persona que sufra violencia, independientemente de su género.
- c) Las mujeres que sufren violencia, independientemente de si la violencia es física, psicológica, sexual o económica, por parte de su pareja o expareja.

40. Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ¿a quién corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género?

- a) Al Ministerio de Justicia.
- b) Al Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.
- c) A la Fiscalía General del Estado.

41. La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres tiene como objeto:

- a) La actuación del Gobierno de Navarra frente a la violencia de género, a través de la adopción de medidas integrales para la recogida de información, la prevención y sensibilización, así como la detección, el acceso a la justicia, defensa jurídica y psicológica.
- b) La actuación en la Comunidad Foral de Navarra frente a la violencia contra las mujeres o violencia de género, a través de la adopción de medidas integrales para la investigación y recogida de información, la prevención y sensibilización, así como la detección, la atención integral, la protección, el acceso a la justicia y la reparación a las mujeres que la sufren y, en su caso, a sus hijos e hijas.
- c) La actuación en la Comunidad Foral de Navarra frente a la violencia por razón de género de todas las personas, a través de la adopción de medidas integrales para la investigación y recogida de información, la prevención y sensibilización, así como la atención integral, la protección, el acceso a la justicia y la reparación moral a las personas que la sufren.

42. Las medidas contempladas en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, serán de aplicación a:

- a) Toda la ciudadanía navarra cuando la violencia es por motivos de género.
- b) Todas las mujeres que vivan o trabajen en la Comunidad Foral de Navarra y que se encuentren en una situación de violencia de género, a sus hijas e hijos menores y, en su caso, a otros familiares convivientes que sean víctimas de dicha situación de violencia.
- c) Todas las mujeres nacidas en la Comunidad Foral de Navarra y que se encuentren en una situación de violencia de género.

43. De acuerdo con la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, ¿cuáles de los siguientes NO serían derechos de las empleadas públicas?

- a) La reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo.
- b) La suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral de aplicación.
- c) Programas de reinserción laboral a través de la capacitación que incluyan alojamiento gratuito cercano a los centros de formación.

- 44. ¿Qué empresas están obligadas a tener un plan de igualdad LGTBI y un protocolo específico de actuación en caso de acoso contra personas LGTBI, según la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI?**
- a) Todas las empresas.
 - b) Empresas con más de 50 personas empleadas.
 - c) Solo empresas públicas.
- 45. ¿Cómo define la Ley Foral 8/2017 de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ a las personas LGTBI+?**
- a) Personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales y otras por razón de identidad sexual y/o de género.
 - b) Personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y otras minorías por razón de orientación sexual.
 - c) Personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero, intersexuales y otras minorías por razón de identidad sexual y/o de género, orientación sexual y/o expresión de género.
- 46. ¿Cuál de las siguientes NO es una función del Órgano Coordinador para la Igualdad LGTBI+ según la Ley Foral 8/2017 de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ a las personas LGTBI+??**
- a) Presentar propuestas que promuevan la transversalidad del enfoque de los derechos de las personas LGTBI+ en la formulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sectoriales
 - b) Realizar actuaciones para la no discriminación de las personas LGTBI+, contribuyendo a alcanzar la plena equiparación legal y social de este colectivo y evitar cualquier actuación, regulación y actitud discriminatoria
 - c) Elaborar, ejecutar y evaluar planes locales para la igualdad de las personas LGTBI+, estableciendo las relaciones oportunas a nivel europeo e internacional y garantizando una mirada interseccional.
- 47. ¿Cuál es la finalidad del Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027?**
- a) Impulsar la igualdad efectiva entre mujeres, hombres e identidades no binarias, eliminando las desigualdades y promoviendo la participación plena en el ámbito de la Administración Pública.
 - b) Fomentar la igualdad entre mujeres, hombres e identidades no binarias, en el ámbito laboral y social.

- c) Contribuir a que la política pública reconozca su carácter no neutral e incorpore elementos que permitan que el conjunto de su actuación sea transformador e impacte de forma positiva en la igualdad entre mujeres y hombres, a todos los niveles.

48. La intervención que propone el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027 tiene que estar orientada por los PRINCIPIOS de ACTUACIÓN que rigen la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, entre los que se quieren destacar los siguientes:

- a) Principio de igualdad entre mujeres y hombres; empoderamiento de mujeres y niñas; enfoque de género; buen gobierno.
- b) Empoderamiento de mujeres y niñas; enfoque de género; interseccionalidad; mirada feminista.
- c) Principio de igualdad entre mujeres y hombres; empoderamiento de mujeres y niñas; enfoque de género; interseccionalidad.

49. ¿Qué dimensiones contemplan los indicadores estratégicos del Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027?

- a) Calidad del trabajo, recursos financieros, logro y participación, cuidados personales, poder político, acceso a la salud.
- b) Tasa de empleo, salario bruto mensual medio, índice de expectativas profesionales, participación en tareas del hogar, participación en los plenos municipales, autopercepción de la salud.
- c) Empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder, salud.

50. ¿Qué se entiende por acción positiva en el contexto de la igualdad de género?

- a) Medidas que favorecen a un género en detrimento del otro.
- b) Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.
- c) La eliminación de todas las diferencias entre hombres y mujeres en la sociedad.

51. ¿Se podrán establecer medidas de acción positiva, mediante la negociación colectiva, para favorecer el acceso de las mujeres al empleo?

- a) Sí.
- b) No.
- c) En el trabajo público.

52. Según la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, las actuaciones de los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra, incluidos en su ámbito de aplicación y en el marco de sus atribuciones, se regirán por uno (entre otros) de los siguientes principios:

- a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres, hombre y realidades no binarias.
- b) Promover medidas específicas para reducir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.
- c) Transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas.

53. ¿Qué busca la Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres? Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunareko Institutua?

- a) Asesorar y acompañar al Gobierno de Navarra en los procesos de elaboración de protocolos específicos de actuación y coordinación ante los casos de cualquier tipo de violencia.
- b) Asesorar y acompañar a las empresas de Navarra en los procesos de evaluación de protocolos de actuación y coordinación ante los casos de violencia contra las mujeres, de forma que las decisiones que se tomen, se hagan de forma participada.
- c) Asesorar y acompañar a las Entidades Locales de Navarra en los procesos de elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de protocolos específicos de actuación y coordinación ante los casos de violencia contra las mujeres, de forma que las decisiones que se tomen, se hagan de forma informada.

54. Según la Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres. Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunareko Institutua, ¿cuál de los siguientes principios NO es uno de los que ha de regir la actuación de las entidades locales en materia de violencia contra las mujeres?

- a) Enfoque de género y prohibición expresa de la mediación.
- b) Prohibición de discriminación y equilibrio territorial.
- c) Mirada ecofeminista de resolución de conflictos.



55. Según la Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres. Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunareko Institutua, ¿cuál es el papel de las áreas de igualdad en un protocolo de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres?

- a) Las áreas de igualdad son las responsables de elaborar el protocolo, de coordinar las actuaciones que éste recoja y de imponer las sanciones correspondientes.
- b) Las áreas de igualdad son las responsables de liderar e impulsar la elaboración del protocolo, de coordinar las actuaciones que éste recoja, de centralizar la información que se vaya elaborando, de darle seguimiento y de actualizarlo.
- c) Las áreas de igualdad son las responsables de aprobar el protocolo, de coordinar las actuaciones que éste recoja, de centralizar la información que se vaya elaborando, de evaluarlo y renovarlo cada nueva legislatura.

56. ¿Cuál de los siguientes requisitos deberán cumplir los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público y de las empresas que gestionan servicios públicos?

- a) Incluir medidas específicas para la adecuación, en su caso, a las peculiaridades del personal docente, sanitario, investigador, así como de bomberos, agentes rurales y policía foral.
- b) Regular en el articulado la propia evaluación, que debe ser cuatrienal.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.

57. Los planes de igualdad de oportunidades para el personal trabajador de la administración pública:

- a) Podrán definirse o no en el convenio colectivo con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas.
- b) Deberán definirse en el convenio colectivo con el objetivo de eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo.
- c) No deberán definirse en el convenio colectivo.

58. Los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público, deberán tener en cuenta, entre otros:

- a) Los ámbitos de actuación relativos a la representatividad de las mujeres, acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones laborales, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como una estrategia y organización interna del organismo.



- b) Los ámbitos de actuación relativos a la violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso del lenguaje no sexista, así como una estrategia y organización interna del organismo.
- c) Las respuestas a y b son correctas.

59. Los dos apartados más importantes de la contratación pública con perspectiva de género son los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución, que a su vez conforman el núcleo de las cláusulas de género. ¿Cuál de las siguientes opciones es la verdadera?

- a) Tanto los criterios de adjudicación como las condiciones especiales de ejecución son obligatoria.
- b) Los criterios de adjudicación son voluntarios y las condiciones especiales de ejecución obligatorias.
- c) Los criterios de adjudicación son obligatorios y las condiciones especiales de ejecución voluntarias.

60. En el caso de las subvenciones públicas, en la fase de evaluación de las propuestas, pueden incorporarse diversas cláusulas que no podrían en ningún modo valorarse en la contratación, por ejemplo:

- a) Que cuente en sus órganos directivos con un porcentaje determinado de mujeres.
- b) Que en el momento de presentar su propuesta esté compuesta su plantilla por un número de mujeres un 10% mayor que de hombres.
- c) Que apliquen por lo menos 10 acciones positivas a la parte de la plantilla que prestará la actividad que será objeto de subvención.

61. La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, ¿realiza alguna mención específica a la perspectiva de género o a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Sí hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero no a la perspectiva de género.

62. ¿Qué entendemos por cuidados según el documento “Pactos por los cuidados de Navarra Fundamentos de los cuidados”?

- a) El conjunto de tareas remuneradas que en las economías clásica y neoclásica son imprescindibles para el mantenimiento de la mano de obra y su bienestar.
- b) El conjunto de esfuerzos, tareas y trabajos, privados y públicos, necesario para la reproducción, el crecimiento y sostén de la vida humana digna con autonomía y en bienestar.
- c) El conjunto de tareas y trabajos privados necesarios para la sostenibilidad de la vida, que se llevan a cabo alejados del mercado laboral dado que se trata de un trabajo reproductivo.

63. Según el documento “Pactos por los cuidados de Navarra. Guía para la elaboración y puesta en marcha” ¿cuál sería el objetivo general del pacto?

- a) Son agentes clave para impulsar acciones concretas y coordinar esfuerzos a nivel territorial.
- b) Construcción y consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Navarra a través de los cuidados.
- c) Tienen un papel secundario, limitándose a recibir directrices desde el gobierno central sin autonomía.

64. Según el documento “Pactos por los cuidados de Navarra. Guía para la elaboración y puesta en marcha”, ¿cuál de las siguientes NO sería una función de la Asamblea?

- a) Hacer propuestas para el desarrollo y diseño del pacto y los programas de trabajo anuales.
- b) Aprobar las peticiones de adhesión y las solicitudes de baja del Pacto.
- c) Dirigir, liderar y promover el pacto.

65. ¿A qué órgano está adscrita la Comisión creada por el Decreto Foral 44/2024, de 30 de abril, por el que se crea la Comisión para la Coordinación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las entidades locales de Navarra?

- a) Instituto Navarro para la Igualdad.
- b) Departamento de Economía y Hacienda.
- c) Parlamento de Navarra.



- 66. ¿Quién ejerce la secretaría de la Comisión para la Coordinación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las entidades locales de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres?**
- a) Personal técnico externo.
 - b) La persona de mayor edad de la comisión.
 - c) La persona que ejerza la secretaría del Consejo Navarro de Igualdad.
- 67. ¿Cuál es el ámbito de actuación de la Comisión de coordinación de las políticas de igualdad en Navarra regulada por el Decreto Foral 44/2024?**
- a) Solo la administración foral.
 - b) Administración foral y entidades locales de Navarra.
 - c) Solo entidades locales.
- 68. ¿Cuáles de los siguientes son servicios de asistencia establecidos por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual?**
- a) Centros de crisis 24 horas.
 - b) Servicios de atención a víctimas de trata y explotación sexual.
 - c) Las respuestas a) y b) son correctas.
- 69. ¿Qué requisito es esencial para que una relación sexual sea lícita según la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual?**
- a) Consentimiento expreso.
 - b) Relación matrimonial.
 - c) Mayoría de edad.
- 70. ¿Qué establece la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, para las víctimas que no presentan denuncia?**
- a) No tienen acceso a recursos.
 - b) Tienen recursos a su disposición igualmente.
 - c) Deben acudir a juicio.
- 71. ¿A quiénes afecta la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI?**
- a) Solo a personas físicas.
 - b) A personas físicas y jurídicas, públicas y privadas, en territorio español.
 - c) Solo a empresas.

- 72. ¿Qué principio establece la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI, para la actuación de los poderes públicos?**
- a) Proactividad en la promoción de la igualdad y no discriminación.
 - b) Neutralidad.
 - c) Inactividad.
- 73. ¿Qué define la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI, como “expresión de género”?**
- a) Forma en la que una persona expresa su género, independientemente del sexo asignado.
 - b) Características físicas o biológicas determinadas al nacer.
 - c) Autoidentificación como hombre, mujer u otro género.
- 74. ¿Qué derecho reconoce la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI, a las personas trans respecto al Registro Civil?**
- a) Solo el derecho a cambiar de sexo.
 - b) Solo el derecho a cambiar de nombre.
 - c) Derecho a la rectificación registral del sexo y, en su caso, del nombre.
- 75. ¿Qué rol juegan las agencias de colocación y los servicios públicos de empleo según el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas?**
- a) Deben garantizar la no discriminación LGTBI en los procesos de intermediación laboral y promover la igualdad.
 - b) Solo gestionan ofertas sin responsabilidad en igualdad.
 - c) Informan a las empresas sobre la normativa.
- 76. ¿Cómo se debe integrar la perspectiva LGTBI en los planes de igualdad de empresa ya existentes, según el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas?**
- a) Se deben crear planes exclusivos para LGTBI.
 - b) La perspectiva LGTBI debe integrarse transversalmente en los planes de igualdad generales.
 - c) No es necesario integrarla.



- 77. ¿Cuáles son los tres niveles de intervención que estructura el Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo en las áreas de Igualdad municipales en Navarra?**
- a) Nacional, autonómico y local.
 - b) Nivel I, II y III.
 - c) Básico, intermedio y avanzado.
- 78. En la gobernanza local, ¿a quién se recomienda que dependa preferiblemente la unidad de igualdad municipal según el Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo en las áreas de Igualdad municipales en Navarra?**
- a) Secretaría General.
 - b) Alcaldía.
 - c) Servicios Sociales.
- 79. ¿Qué espacios de participación se recomienda crear para el asociacionismo de mujeres a nivel local según el Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo en las áreas de Igualdad municipales en Navarra?**
- a) Comisión de fiestas.
 - b) Consejo Municipal de las Mujeres.
 - c) Junta de portavoces.
- 80. ¿Qué principio NO se recoge expresamente en el III Acuerdo interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra, como guía para la atención a las víctimas?**
- a) Garantía presupuestaria.
 - b) Respeto y promoción de los Derechos Humanos.
 - c) Exclusividad policial en la intervención.
- 81. ¿Qué se busca evitar con la homogeneización de la intervención institucional según III Acuerdo interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra?**
- a) La duplicidad de recursos y la revictimización de las mujeres.
 - b) La intervención judicial.
 - c) La descentralización de servicios.

82. ¿En qué año se firmó el III Acuerdo interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra?

- a) 2015.
- b) 2017.
- c) 2020.

83. ¿Qué estructura básica debe tener un Plan de Igualdad según la normativa navarra?

- a) Diagnóstico, objetivos, acciones, métodos de seguimiento y evaluación y presupuesto.
- b) Objetivos, presupuesto y cronograma.
- c) Medidas, cronograma y memoria final.

84. ¿Qué papel desempeñan las Unidades de Igualdad en el desarrollo de los planes?

- a) Supervisan la ejecución y asesoran en la implementación.
- b) Elaboran informes económicos.
- c) Realizan auditorías externas.

85. ¿Qué mecanismo permite la mejora continua en los planes de igualdad de género en Navarra?

- a) Revisión trienal.
- b) Evaluación periódica y reajustes basados en áreas de mejora.
- c) Auditoría única al final del periodo.

86. ¿En qué año se inició el proceso de presupuestos con enfoque de género en la Comunidad Foral?

- a) 2013.
- b) 2017.
- c) 2020.

87. ¿Qué caracteriza a la "presupuestación con enfoque de género" según las experiencias en Navarra y otros contextos cercanos?

- a) Creación de partidas específicas para mujeres.
- b) Análisis transversal en todo el ciclo presupuestario.
- c) Duplicación del gasto social.

88. ¿En qué fase del procedimiento debe incorporarse el informe de impacto de género?

- a) Al finalizar la tramitación.
- b) Desde el inicio del proceso de elaboración.
- c) Solo en la fase de evaluación.



89. ¿Cuál es el objetivo fundamental de los informes de impacto de género?

- a) Mejorar la eficiencia administrativa.
- b) Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.
- c) Que todos los datos estén desagregados por sexo.

90. ¿Quién es responsable de elaborar el informe de impacto de género en un anteproyecto de ley foral en una entidad local?

- a) El personal técnico de Igualdad.
- b) El área o servicio proponente.
- c) La Secretaría de la Entidad Local.

PREGUNTAS DE RESERVA

- 1. Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las administraciones públicas asegurarán que las víctimas tengan acceso efectivo a la indemnización que corresponda por los daños y perjuicios, que deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de algunos conceptos. ¿Cuál de los siguientes conceptos NO contempla la ley?**
 - a) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.
 - b) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.
 - c) Una asignación económica mensual que por lo menos cubra el salario mínimo interprofesional.

- 2. Una de las siguientes NO es una línea de trabajo del Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027:**
 - a) Consolidar lo que ya existe y desarrollar la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprovechando su alcance y el impulso que supone para que la igualdad sea central y atraviese la acción de las administraciones foral y local.
 - b) Incorporar el enfoque de género en el modelo de gobernanza de las administraciones foral y local.
 - c) Promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres.

- 3. ¿Cuál de los siguientes es uno de los pilares en los que se sostiene la estrategia para la transversalización de la igualdad en la ACFN –mainstreaming de género- que se propone en este plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027?**
 - a) Desarrollar la normativa de igualdad de referencia para Navarra.
 - b) Desmontar la supuesta neutralidad de las políticas públicas y reducir su impacto negativo para la igualdad a través de la incorporación sistemática y transversal del enfoque de género en los mecanismos y procedimientos de trabajo de la ACFN.
 - c) Avanzar hacia un modelo socioeconómico con igualdad de género.

- 4. Según el artículo 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**
 - a) Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.
 - b) Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

- c) El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.

5. ¿Cuál de las siguientes no es una función de las Mesas de Coordinación Local (MCL) ?

- a) No poner en marcha las medidas recogidas en el protocolo y no realizar un seguimiento periódico del mismo.
- b) Establecer criterios para la detección precoz, mejora de la coordinación y rápida derivación a los agentes responsables ante los casos de alto riesgo.
- c) Impulsar estrategias de sensibilización y prevención de la violencia adaptada a la Entidad Local, colaborar en su desarrollo y evaluar el impacto.

6. ¿Cuál de los siguientes NO es un PRINCIPIO rector sobre los que se constituyen los Pactos por los Cuidados, según el documento “Pactos por los cuidados de Navarra. Guía para la elaboración y puesta en marcha”?

- a) Transversalidad.
- b) Interseccionalidad.
- c) Vulnerabilidad.

7. ¿Cuál es la finalidad de la Ley Foral 8/2017 de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+?

- a) Establecer las condiciones por las que los derechos de personas LGTBI+ y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivos; facilitarles la participación y la representación en todos los ámbitos de la vida social e institucional; contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social e institucional de estas personas y establecer medidas concretas para conseguir una sociedad más justa, libre, basada en la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ y en la aceptación de la diversidad como un valor añadido.
- b) Establecer las condiciones por las que los derechos de personas LGTBI sean reales y efectivos; facilitarles la participación y la representación en todos los ámbitos de la vida social, económica, política e institucional; contribuir a la perpetuación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social e institucional de estas personas, pero sin establecer medidas concretas para conseguirlo.
- c) Facilitar la participación y la representación de las personas LGTBI en los ámbitos social y político de la vida; contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social e institucional de estas personas y establecer acciones positivas para conseguir una paridad en todos los ámbitos de la vida entre las personas LGTBI y el resto.



8. ¿Qué norma desarrolla las obligaciones a las empresas que establece la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans?

- a) El Real Decreto 246/2024.
- b) La Ley Foral 8/2017.
- c) El Real Decreto 1026/2024.