

**TEMA 1: LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

**PREGUNTA 1**

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

a) Artículo 6.

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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados

b) Artículo 14.

Aunque aparece a lo largo de la Ley, en su artículo sobre los criterios de actuación de los Poderes públicos no se nombra la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones

c) Artículo 21.

La Ley se refiere a la colaboración entre la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación, sin mencionar a las entidades locales

**PREGUNTA 2**

a) Artículo 19. Informes de impacto de género.

La Ley Orgánica 3/2007 obliga a la elaboración de informes de impacto también a las entidades locales

b) Artículo 30. Desarrollo rural.

Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rur

c) Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

La LO 3/2007 no trata las políticas de salud porque se integran en las leyes referidas a este tema

**PREGUNTA 3**

a) Exposición de Motivos

La LO 3/2007 incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre su aplicación en el acceso a bienes y servicios y su suministro

b) Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Las empresas de menos de 250 personas en plantilla no están obligadas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

c) Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

La LO 3/2007 no indica el contenido mínimo de materias que deben contener los planes de igualdad

**TEMA 2: LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

<https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

**PREGUNTA 4**

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 1 La Ley se refiere a la violencia que se ejerce sobre las mujeres 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.

TÍTULO I, Medidas de sensibilización, prevención y detección

Por el propio concepto de violencia de la Ley, esta sólo regula el ámbito de la atención a mujeres en situación de violencia.

Artículo 19 Derecho a la asistencia social integral.

La Ley no prevé las funciones de los organismos de igualdad en esta materia.

**PREGUNTA 5**

**Artículo 30. Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.**

La LO 1/2004 crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

**Artículo 29. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.**

La LO 1/2004 crea la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, que formulará las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno, y coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencia en la materia.

Ambas respuestas son correctas

**TEMA 3: REAL DECRETO LEY 9/2018, DE 3 DE AGOSTO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL DESARROLLO DEL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-11135>

**PREGUNTA 6**

Preámbulo, apart.3

El Real Decreto nombra entre sus referencias jurídicas la ratificación por España del Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

De acuerdo con este RD, las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados se siguen acreditando únicamente mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

Disposición final primera. Modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Este RD no modifica ninguna normativa en relación con el Régimen Local.

#### **TEMA 4: LEY FORAL 14/2015, DE 10 DE ABRIL, PARA ACTUAR CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.**

<http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=35670>

##### **PREGUNTA 7**

**Artículo 3. Definición y manifestaciones de la violencia contra las mujeres.**

A los efectos de esta ley foral, las formas de violencia ejercida hacia las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones son consecuencia entre otros, de los siguientes actos: **Violencia física, violencia psicológica, violencia económica y violencia sexual.**

**Artículo 4. Víctima de violencia contra las mujeres y acreditación.**

A los efectos de esta ley foral, la situación de violencia contra las mujeres se acreditará exclusivamente mediante sentencia firme de cualquier orden jurisdiccional, orden de protección o resolución judicial que hubiera acordado la adopción de medidas cautelares de protección, informe del Ministerio Fiscal y/o acta de la autoridad policial.

**Artículo 3. Definición y manifestaciones de la violencia contra las mujeres.**

Esta Ley entiende, al igual que la estatal Ley Orgánica 1/2004, que la violencia de género o violencia contra las mujeres es la violencia en la pareja o expareja.

##### **PREGUNTA 8**

**Artículo 9. Objetivo y ámbito.**

De acuerdo con esta Ley Foral, las medidas de prevención irán encaminadas, entre otras cosas, a lograr el empoderamiento de las mujeres desde niñas, a través de la educación formal y no formal.

**Artículo 20. Responsabilidad institucional de detección de la violencia.**

Esta Ley se refiere a las competencias y actuación de la Administración Foral, sin referirse a las de las entidades locales

**Título IX. Reparación**

La Ley se ocupa de la investigación, prevención y sensibilización, detección y atención, dejando la reparación para un futuro desarrollo de la Ley.

#### **TEMA 5: PLAN DE ACCIÓN DE LEY FORAL 14/2015, DE 10 DE ABRIL, PARA ACTUAR CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.**

<http://www.gobiernoabierto.navarra.es/es/gobernanza/planes-y-programas-accion-gobierno/plan-accion-desarrollo-ley-foral-142015-10-abril-para>

##### **PREGUNTA 9**

**2. El punto de partida: la incidencia de la violencia contra las mujeres en Navarra**

Para conocer la incidencia de la realidad de la violencia contra las mujeres en la Comunidad Foral de Navarra, el Plan de Acción recoge datos del ámbito policial, del ámbito de la acción social, del jurídico y judicial y del ámbito de la salud.

**3. Marco normativo y documental de referencia**

En la elaboración del Plan de Acción de la Ley Foral 14/2015 se utilizan como fuentes de derecho y documentos de referencia los relacionados con el ámbito de la violencia contra las mujeres, y no aquellos relacionados con el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

**4. Finalidad y objetivos**

Los objetivos específicos del Plan de acción, recogen aquellos referidos a violencia contra las mujeres; no recogen otros objetivos referidos a igualdad de género.

## PREGUNTA 10

### 5. Principios rectores

Entre los principios rectoras del Plan de acción de Ley Foral 14/2015, se contempla que, en los casos de violencia contra las mujeres, está expresamente prohibida la mediación entre víctima y agresor.

EJE ESTRATÉGICO IV: COORDINACIÓN ENTRE LAS DISTINTAS INSTITUCIONES CON COMPETENCIAS EN LAS MATERIAS PREVISTAS EN LA LEY FORAL 14/2015 ÁMBITO

De acuerdo con el Plan de Acción, la entidad responsable de garantizar la coordinación entre las diferentes instituciones que intervienen en materia de violencia contra las mujeres es la Unidad de violencia sobre la mujer de la Delegación del Gobierno en Navarra.

### 6. EL PLAN DE ACCIÓN: ESTRUCTURA Y CONTENIDOS

Los ejes estratégicos del Plan de acción son dos: Atención integral a las mujeres y a sus hijas e hijos y Coordinación entre las distintas instituciones con competencias en las materias previstas en la Ley Foral 14/2015.

## TEMA 6: LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-6777-consolidado.pdf>

## PREGUNTA 11

### ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La Ley Foral de Igualdad, de acuerdo con sus competencias, tiene como ámbito de aplicación únicamente la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de la misma.

### ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

La Ley Foral define como uno de los principios de actuación de los poderes públicos el empoderamiento de las mujeres. Fomentar su autonomía y participación como estrategia para avanzar hacia la justicia social y la consecución de la igualdad.

Artículo 7. Superior competencia de las políticas de igualdad.

La superior competencia en materia de igualdad está atribuida al Instituto Navarro para la Igualdad

## PREGUNTA 12

### TÍTULO II SISTEMA DE LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

Dentro del sistema institucional para la igualdad, la Ley Foral recoge a las entidades locales y define sus funciones.

### ARTÍCULO 22. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

La Ley atribuye la obligatoriedad de elaborar informes de impacto de género únicamente a los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra.

### ARTÍCULO 23. PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Las entidades locales no tienen obligación de integrar el enfoque de género en su política presupuestaria.

## PREGUNTA 13

### ARTÍCULO 28. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DEL MUNDO RURAL.

La Ley dedica un artículo específico a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural.

### ARTÍCULO 44. PLANES DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR PÚBLICO.

El Gobierno de Navarra, las Administraciones Públicas, los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas o privadas que gestionan servicios públicos y que tengan 250 o más personas en plantilla deben aprobar, si no disponen ya de él, un plan de igualdad de oportunidades destinado a su personal, igual que el resto de empresas.

#### TÍTULO V RÉGIMEN SANCIONADOR

La Ley Foral de Igualdad no prevé régimen sancionador en caso de incumplimiento de la misma.

### **TEMA 7: DECRETO FORAL 240/2015, DE 30 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBAN LOS ESTATUTOS DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD/NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA**

Decreto Foral 14/2019, de 27 de febrero, por el que se establecen modificaciones.

No hay preguntas, porque no están en vigencia

### **TEMA 8: III ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA COORDINACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN NAVARRA.**

[http://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Igualdad+de+genero/Violencia+de+genero/Coordinacion/Acuerdo+interinstitucional/](http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Violencia+de+genero/Coordinacion/Acuerdo+interinstitucional/)

#### **PREGUNTA 14**

- d) En el 'III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra' las instituciones firmantes se comprometen a que la atención a las víctimas supervivientes se realice siguiendo los Principios recogidos en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- e) El III Acuerdo se basa en la definición de violencia de género que realiza la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- f) Este Acuerdo no recoge el compromiso de las entidades firmantes para participar en la elaboración de protocolos Locales, en colaboración con las entidades locales.

#### **PREGUNTA 15**

De acuerdo con el 'III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra'

- a) La mediación entre víctima y agresor será uno de los principios de actuación en los casos de violencia contra las mujeres, tal y como se dispone en la normativa básica de aplicación.
- b) El 'Protocolo de actuación conjunta' marca la actuación a los siguientes ámbitos: Sanitario, Policial, Jurídico y Judicial, Atención Social, Educativo, Vivienda y Empleo
- c) Aunque en Navarra operan cuatro policías diferentes, sólo el Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil trabajan con la base de datos del Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (VioGen) del Ministerio del Interior.

### **TEMA 9: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONJUNTA ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN NAVARRA. GUÍA PARA PROFESIONALES. INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD / NAFARROAKO BERDINTASUNAREKO INSTITUTUA 2018.**

#### **PREGUNTA 16**

#### **2.3. PRINCIPIOS QUE DEBEN REGIR Y ORIENTAR LAS ACTUACIONES**

De acuerdo con el Protocolo de actuación conjunta, la respuesta ante la violencia contra las mujeres se fundamentará en la comprensión de los estereotipos y las relaciones desiguales y jerárquicas de género, en sus raíces y sus consecuencias.

#### 2.4. OBJETIVOS GENERALES DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Los objetivos generales del Protocolo de actuación se refieren a la atención a mujeres en situación de violencia y no a la prevención de la misma

##### 2.5.1. SITUACIONES DE EMERGENCIA Y/O GRAVEDAD TELÉFONO 112 SOS NAVARRA

En las situaciones de extrema gravedad o peligro inminente, se comunicará con el teléfono de emergencias 112 SOS Navarra, que pondrá en marcha su actuación sólo en caso de que la llamada se realice por la propia mujer.

### TEMA 10: 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

<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/424675/ProtocoloViolenciaCASTELLANO1.pdf>

#### PREGUNTA 17

- a) La 'Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres' plantea 3 fases en su elaboración: Preparatoria, Compromiso formal y Elaboración del protocolo.
- b) El 'Protocolo de actuación coordinada' concreto de cada entidad, debe constar de: procedimiento de intervención general, procedimiento de intervención por ámbitos, tratamiento de datos, actuación y respuesta pública de la entidad ante la violencia, firmas y anexos.
- c) La Guía no trata el seguimiento y evaluación del Protocolo, con objeto de que lo defina cada entidad local.

#### PREGUNTA 18

¿A QUIÉNES SE DIRIGE ESTA GUÍA?

En las entidades locales que tengan Área de Igualdad, son estas quienes tienen la responsabilidad de impulsar, gestionar y evaluar los protocolos, así como de liderar la coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la Entidad Local.

PRIMERA IMPLICACIÓN: EXISTE UN MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Se elabora esta Guía por decisión del Instituto Navarro para la Igualdad porque no existe un marco normativo de referencia en relación con la actuación de las entidades locales

PRIMERA PARTE MARCO GENERAL DEL PROTOCOLO

La Guía aconseja no conceptualizar la violencia contra las mujeres en el Protocolo porque este debe asumir toda la terminología de la ley 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

### TEMA 11: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA. ITINERARIO PARA LA PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE LAS ÁREAS DE IGUALDAD MUNICIPALES.

<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/310539/ItinerariotrabajoEntidadesLocales22022016.pdf>

#### PREGUNTA 19

## **2.2. EL ITINERARIO: FUNCIONES DEL PERSONAL QUE INTEGRA LAS ÁREAS DE IGUALDAD**

De acuerdo con el 'Itinerario', el personal técnico de las Áreas de Igualdad tiene, entre otras, como funciones: Representar al Área de igualdad y visibiliza sus objetivos y trabajo y tomar decisiones sobre la planificación a partir de los resultados de evaluación de los distintos Programas de trabajo.

El 'Itinerario' señala también como función del personal técnico de las Áreas de Igualdad, la atención directa a mujeres víctimas de la violencia machista.

### **2.5. EL ITINERARIO: SU ESTRUCTURA**

La estructura del 'Itinerario' se divide en: Ámbitos de intervención, Líneas estratégicas, Programas: Objetivos, Actuaciones, Indicadores Evaluación, Identificación áreas de mejora

## **PREGUNTA 20**

### **ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN:**

El itinerario recoge cuatro ámbitos: Gobernanza local y transversalidad de género, Violencia contra las mujeres, Cuidado, corresponsabilidad y conciliación y, por último, Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores.

## **2.6. EL ITINERARIO: ¿ES UN PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?**

El 'Itinerario' puede ser el Plan para la Igualdad de Género o un Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## **3.1. RELEVANCIA**

Según el 'Itinerario' el mayor porcentaje de dedicación anual del área de igualdad debe situarse en el ámbito de intervención de violencia contra las mujeres, con casi un 50%.

## **TEMA 12: PLAN PARA LA COMUNICACIÓN EFICAZ DEL ITINERARIO PARA LA PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE LAS ÁREAS DE IGUALDAD MUNICIPALES.**

[https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/347920/PlanComunicacion\\_PlanIgualdadCastellano1.pdf](https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/347920/PlanComunicacion_PlanIgualdadCastellano1.pdf)

## **PREGUNTA 21**

### **3] ¿A QUIÉNES COMUNICAR? LOS GRUPOS DE INTERÉS**

El Plan de comunicación se dirige exclusivamente como grupo de interés a la propia entidad local, personal político y técnico, para lograr su conocimiento del trabajo del área de igualdad.

### **5.1. TRABAJAR A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE INDICADORES QUE PERMITA COMUNICAR A PARTIR DE DATOS E INFORMACIÓN ESTADÍSTICA SISTEMATIZADA Y ACTUALIZADA**

De acuerdo con el Plan de Comunicación, trabajar el Itinerario a través de un sistema de indicadores es una acción necesaria para comunicar a partir de datos e información estadística sistematizada y actualizada

#### **5.2.1. CÓMO LLEGAR A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN: LAS FORMAS CLÁSICAS**

El Plan de comunicación deja la relación con los medios de comunicación como parte de las funciones y gestión del personal político de la entidad

## **TEMA 13: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ANSOÁIN Y I PROTOCOLO DE ACTUACIÓN LOCAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN.**

<http://www.ansoain.es/ayuntamiento/servicios/igualdad/>

## **PREGUNTA 22**

### **3.2 - Principios rectores.**

Los principios rectores del Plan son la transversalidad o mainstreaming, y las acciones positivas.

### **2 Estructura**

El Área de Mainstreaming de Género se refiere a las políticas generales, dejando sin planificar las políticas específicas del ayuntamiento

### **5 Ejes y Áreas de Intervención**

El I Plan de Igualdad de Antsoain gira alrededor de un único Eje de Intervención: Eje de sostenibilidad.

## **PREGUNTA 23**

### **ACUERDAN. Primero**

Es objeto del presente Acuerdo mejorar la coordinación municipal en la prevención de la violencia contra las mujeres y en la asistencia, actuación, protección y atención de sus víctimas, tanto mujeres como menores

Tercero

Dado el año de su aprobación, son consideradas víctimas sólo las incluidas dentro de la Ley Orgánica 1/2004

2.1. ¿Qué principios lo rigen?

Al no basarse en la actual Ley Foral 14/2015, para Actuar contra la Violencia hacia las Mujeres, el empoderamiento no es uno de sus principios rectores.

## **TEMA 14: ORDENANZA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN (BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA Nº 134 DE 11 DE JULIO DE 2019)**

## **PREGUNTA 24**

Artículo 2. Ámbito de aplicación

a) entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles y laborales, fundaciones u otros entes, o asociaciones de cualquiera de ellas, dotadas de personalidad jurídica, de carácter público vinculadas o dependientes del Ayuntamiento de Ansoáin que en su actividad satisfagan, al menos parcialmente, fines de interés público que tengan carácter industrial o mercantil.

b) entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles y laborales, fundaciones u otros entes, o asociaciones de cualquiera de ellas, dotadas de personalidad jurídica, de carácter público vinculadas o dependientes del Ayuntamiento de Ansoáin que sean financiadas, directa o indirectamente, más de la mitad de su actividad, o bien tengan influencia dominante sobre las mismas a través de mecanismos que controlen su gestión, o bien permitan designar a más de la mitad de las y los miembros de sus órganos de administración, de dirección o de vigilancia por el Ayuntamiento de Ansoáin

c) únicamente a las empresas o entidades, públicas, que contraten con el Ayuntamiento o con sus empresas,



#### **PREGUNTA 25**

Las estructuras de impulso de gestión y coordinación de la política municipal de igualdad, constituidas en el Ayuntamiento de Ansoáin, son:

- a) Mesa Técnica de Igualdad.
- b) Mesa de asesoramiento de Igualdad.
- c) Comité Técnico de Igualdad

#### **PREGUNTA 26**

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin, se reunirá:

- a) Se reunirán al menos dos veces al año para aprobar el programa de igualdad anual y verificar su implantación y seguimiento.
- b) Se reunirán al menos tres veces al año para aprobar el programa de igualdad anual, verificar su implantación y seguimiento, y para elaborar balance y memoria anual del programa de igualdad anual.
- c) La Comisión de Igualdad no es un órgano constituido en el ámbito del Ayuntamiento de Ansoain.

#### **TEMA 15: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE.**

<https://www.agenda2030.gob.es/es/objetivos/objetivo-5-igualdad-de-genero>

#### **PREGUNTA 27**

- a) Entre los 17 ODS no existe uno específico referido a igualdad de género, sino que se recoge en el Objetivo 10, Reducción de las desigualdades.
- b) La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas
- c) La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible trata este objetivo de forma específica, sin considerar la transversalidad de género en otros objetivos

#### **PREGUNTA 28**

- a) Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, es una de las metas planteadas por la Agenda 2030 DS
- b) La Agenda no trata la salud sexual y reproductiva y lo explica diciendo que ya se hizo en el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias.
- c) Entre las metas formuladas está la implantación de la transversalidad de género.

**TEMA 16: EL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN. LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL. LAS COMPETENCIAS MUNICIPALES. ÓRGANOS DE GOBIERNO: EL PLENO Y LA JUNTA DE GOBIERNO. EL PRESUPUESTO MUNICIPAL Y LA PLANTILLA ORGÁNICA. ORDENANZA DE EUSKERA DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN.**

**PREGUNTA 29**

Según la web del Ayuntamiento de Ansoáin, están constituidas, además de la Junta de Gobierno Local, Junta de Portavoces y Consejos:

- a) 7 comisiones, entre la que se encuentra la de Igualdad.
- b) 8 comisiones, entre la que se encuentra la de Igualdad
- c) 9 comisiones, entre la que se encuentra la de Igualdad

**PREGUNTA 30**

Dentro de las actuaciones que, en el Ayuntamiento, realiza el Servicio de Igualdad, se encuentran como LÍNEAS DE TRABAJO DEL SERVICIO DE IGUALDAD:

- a) El Diseño, desarrollo y evaluación de Planes de Igualdad y Acciones Positivas, en coordinación con las distintas áreas municipales, agentes sociales y organismos implicados.
- b) Sensibilización y asesoramiento en materia de igualdad a todo el personal del Ayuntamiento de Ansoáin. Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en el ámbito administrativo, tanto en los proyectos como en los documentos, publicaciones y difusión municipal
- c) Todas las anteriores son ciertas.

**PREGUNTA 31**

Ayuntamiento de Ansoáin cuenta en Plantilla Orgánica con una plaza de:

- a) Técnica/o de Cultura e Igualdad, encuadrada en un nivel A de la administración Pública de Navarra, según se recoge en el DFL 251/93 por el que se regula el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra
- b) Técnica/o de Igualdad, encuadrada en un nivel B de la administración Pública de Navarra, según se recoge en el DFL 251/93 por el que se regula el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra
- c) Técnica/o de Igualdad y socio cultural comunitario, encuadrada en un nivel B de la administración Pública de Navarra, según se recoge en el DFL 251/93 por el que se regula el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra

**TEMA 17: PROTOCOLO LOCAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS AGRESIONES SEXISTAS EN ESPACIOS FESTIVOS DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN.**

**PREGUNTA 32**

Cuál de estas afirmaciones recogidas en el *Protocolo Local para la prevención y atención de las agresiones sexistas en espacios festivos*, es cierta:

- a) El ayuntamiento de Ansoáin, a propuesta de la Jefatura de Policía Local, ha aprobado el día 29 de agosto este Protocolo Local para la prevención y atención de las agresiones sexistas en espacios festivos.
- b) Abuso sexual: Delito contra la libertad sexual que incluye conductas de solicitud de favores sexuales prevaliéndose de una situación de superioridad
- c) Toda la información, en relación con agresiones sexistas, será de carácter confidencial y sólo el personal que interviene directamente en el caso, en función de su responsabilidad profesional, conocerá datos identificativos de la mujer que ha sufrido violencia o de su agresor.

### **PREGUNTA 33**

La Mesa contra las agresiones sexistas en fiestas, es:

- a) Un espacio donde se proponen a la Junta de Portavoces las acciones de comunicación ante las agresiones sexistas. Está constituida por Alcaldía, Área de Igualdad y Policía Municipal.
- b) Un Órgano consultivo liderado por la Técnica de Igualdad del Ayuntamiento al que con carácter previo a las fiestas, pueden acudir en busca de asesoramiento, los Grupos Políticos que constituyen la corporación municipal, representantes de colectivos de mujeres y del resto del pueblo.
- c) Un Órgano participativo liderado por Alcaldía y/o la Presidencia de la Comisión de Igualdad, y formado por los Grupos Políticos, representantes de colectivos de mujeres y del resto del pueblo, de la técnica de igualdad y, si se considera necesario, un o una representante de los servicios municipales implicados directamente, así como cualquier otra persona que determine la propia Mesa.

### **PREGUNTA 34**

Protocolo Local para la prevención y atención de las agresiones sexistas en espacios festivos se aprueba, a propuesta de la Comisión de Igualdad:

- a) Por resolución de Alcaldía
- b) En Pleno
- c) Por el Departamento de Igualdad del Gobierno de Navarra, con el informe favorable de la Técnica municipal de Igualdad.

**TEMA 18: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN.**

### **PREGUNTA 35**

Tendrán legitimación activa para interponer denuncias en casos de acoso sexual o por razón de sexo, las siguientes personas:

- a) la persona presuntamente acosada y/o su representante legal, así como la representación sindical, previa autorización de la persona afectada.
- b) cualquier empleada o empleado del Ayuntamiento que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo
- c) todas las anteriores

### **PREGUNTA 36**

El órgano encargado de recibir e instruir las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo, es:

- a) Asesoría confidencial y, si no fuera posible, subsidiariamente, en Alcaldía, Servicio de Prevención de Riesgos laborales, Representantes de los y las trabajadoras o Servicio de Igualdad
- b) Técnica de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud
- c) Jefatura de Policía Local de Ansoáin y Comisión de Investigación.

### **PREGUNTA 37**

En el apartado referente a 'Tipología de faltas' del *Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Ansoáin*, "el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva", se considera como:

- a) Falta leve
- b) Falta muy Grave
- c) No se considera falta puesto que al no llegar a cumplirse de forma efectiva, se trata de una tentativa de conducta que no se encuentra tipificada

### **TEMA 19: LEY ORGÁNICA 3/2018 DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES.**

LOPD 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

### **PREGUNTA 38**

LOPD 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. El artículo 7 de la LOPD, señala en lo relativo al consentimiento de los menores de edad:

- a) El tratamiento de los datos personales de un menor de edad únicamente se funda en su consentimiento cuando sea mayor de catorce años.
- b) No se considera lícito el tratamiento de datos de un menor de catorce años
- c) El tratamiento de los datos de los menores de catorce años, fundado en el consentimiento, solo será lícito si consta el del titular de la patria potestad o tutela, con el alcance que determinen los titulares de la patria potestad o tutela.

### **PREGUNTA 39**

Cuál de las siguientes afirmaciones de la LOPD, en cuanto a la exactitud de los datos personales cuyo tratamiento sea destinado a ser incluido en un fichero, según el artículo 4, es verdadera:

- a) será imputable al responsable del tratamiento, siempre que este haya adoptado todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación, la inexactitud de los datos personales, con respecto a los fines para los que se tratan, cuando los datos inexactos, cuando los datos inexactos, hubiesen sido obtenidos por el responsable directamente del afectado.
- b) será imputable al responsable del tratamiento, siempre que este haya adoptado todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación, la inexactitud de los datos personales, con respecto a los fines para los que se tratan, cuando los datos inexactos no fuesen sometidos a tratamiento por el responsable por haberlos recibido de otro responsable en virtud del ejercicio por el afectado del derecho a la portabilidad conforme al artículo 20 del Reglamento (UE) 2016/679 y lo previsto en esta ley orgánica.
- c) será imputable al responsable del tratamiento la inexactitud de los datos personales, con respecto a los fines para los que se tratan, siempre que este haya adoptado todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación cuando los datos inexactos fuesen obtenidos de un registro público por el responsable.

*COPIA DE Artículo 4. Exactitud de los datos.*

*1. Conforme al artículo 5.1.d) del Reglamento (UE) 2016/679 los datos serán exactos y, si fuere necesario, actualizados.*

*2. A los efectos previstos en el artículo 5.1.d) del Reglamento (UE) 2016/679, no será imputable al responsable del tratamiento, siempre que este haya adoptado todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación, la inexactitud de los datos personales, con respecto a los fines para los que se tratan, cuando los datos inexactos:*

- a) *Hubiesen sido obtenidos por el responsable directamente del afectado.*
- b) *Hubiesen sido obtenidos por el responsable de un mediador o intermediario en caso de que las normas aplicables al sector de actividad al que pertenezca el responsable del tratamiento establecieran la posibilidad de intervención de un intermediario o mediador que recoja en nombre propio los datos de los afectados para su transmisión al responsable. El mediador o intermediario asumirá las responsabilidades que pudieran derivarse en el supuesto de comunicación al responsable de datos que no se correspondan con los facilitados por el afectado.*
- c) *Fuesen sometidos a tratamiento por el responsable por haberlos recibido de otro responsable en virtud del ejercicio por el afectado del derecho a la portabilidad conforme al artículo 20 del Reglamento (UE) 2016/679 y lo previsto en esta ley orgánica.*
- d) *Fuesen obtenidos de un registro público por el responsable.*

#### **PREGUNTA 40**

Artículo 9 de la LOPD 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

Tendrán consideración de categoría especial de datos:

- a) La afiliación sindical
- b) La Orientación sexual
- c) a) y b) son verdaderas