IVAP
HERRI ARDURALARITZAREN
EUSKAL ERAKUNDEA

2012

Bolsa de Trabajo de personal técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres

1er ejercicio, parte teórica

Modelo A

27/02/2015

Erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo de
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

1 LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SE INICIAN:

1a) Siempre de oficio.
1b) De oficio o a solicitud de persona interesada.
1c) Nunca de oficio.
1d) De oficio, siempre como consecuencia de orden superior.

2 LA TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO CON ABANDONO DEL DERECHO POR PARTE DEL INTERESADO SE LLAMA:

2a) Resolución.
2b) Caducidad.
2c) Renuncia.
2d) Revocación.

3 A EFECTOS DE LA LEY 2/2004, DE 25 DE FEBRERO, DE FICHEROS DE DATOS DE CARACTER PERSONAL, SE ENTENDERÁ POR FICHERO:

3a) Todo conjunto organizado de datos de carácter personal, cualquiera que sea la forma o modalidad de su creación, almacenamiento, organización y acceso.
3b) Cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables.
3c) Cualquier operación y/o tratamiento técnico de carácter automatizado o no, que permita la recogida de datos.
3d) Toda manifestación de voluntad que consienta el tratamiento de datos personales.

4 EN RELACIÓN CON EL ÁMBITO Y LAS FINALIDADES DETERMINADAS, EXPLÍCITAS Y LEGÍTIMAS PARA LAS QUE SE HAYAN OBTENIDO, LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL SÓLO SE PODRÁN RECOGER PARA SU TRATAMIENTO CUANDO SEAN:

4a) Adecuados, pertinentes y no excesivos.
4b) Adecuados, pertinentes y necesarios.
4c) Necesarios, pertinentes y no excesivos.
4d) Adecuados, necesarios y no excesivos.

5 ¿ESTÁ RECONOCIDO AL TITULAR DE LOS DATOS PERSONALES EL DERECHO A EXIGIR QUE SUS DATOS SEAN SUPRIMIDOS?

5a) Sí, es el derecho de rectificación.
5b) Sí, es el derecho de cancelación.
5c) Sí, es el derecho de oposición.
5d) No, lo máximo que puede conseguir es el bloqueo de los datos pero no su supresión.

6 EL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES QUE APRUEBA EL GOBIERNO VASCO EN CADA LEGISLATURA:

6a) Constituye un plan general que recoge coordinada y globalmente las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.
6b) Los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos aprueban planes o programas para la igualdad de acuerdo con líneas de intervención y directrices de dicho Plan.
6c) Los planes y programas de los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos se informan por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
6d) Todas las respuestas son válidas.

7 EL SISTEMA SEXO-GÉNERO SE REFIERE AL:

7a) Proceso a través del cual mujeres y hombres nos socializamos, con independencia de nuestro sexo y género.
7b) Proceso a través del cual mujeres y hombres definimos nuestra orientación sexual según el modelo social en que vivimos.
7c) Proceso de socialización por el que adquirimos la identidad de género, es decir, "nos hacemos mujeres u hombres" según el modelo social en que vivimos.
7d) Proceso a través del cual mujeres y hombres definimos nuestra orientación sexual, con independencia de nuestro sexo y género.

8 EN LOS INDICADORES REFERIDOS A LOS RESULTADOS ACADÉMICOS Y EN LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN:

8a) Las mujeres presentan una situación ligeramente favorable en su conjunto.
8b) Las mujeres presentan una situación ligeramente favorable en su conjunto, aunque las diferencias aumentan tras la educación secundaria.
8c) Los hombres presentan una situación ligeramente favorable en su conjunto.
8d) Los hombres presentan una situación ligeramente favorable en su conjunto, aunque las diferencias aumentan tras la educación secundaria.

9 LA REALIZACIÓN DE UN CURSO DE FORMACIÓN ESPECÍFICO PARA MUJERES EN UN SECTOR DONDE ÉSTAS ESTÁN INFRARREPRESENTADAS ES:

9a) Una acción protectora.
9b) Una acción positiva.
9c) Una acción que discrimina a los hombres.
9d) Ninguna respuesta es válida.

10 LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA O MAINSTREAMING:

10a) Exige analizar el impacto producido por cualquier norma, actuación o medida sobre la situación de mujeres y hombres solo en la evaluación.
10b) Exige analizar solo con carácter previo el impacto potencial de cualquier norma, actuación o medida sobre la situación de mujeres y hombres.
10c) Exige analizar con carácter previo el impacto potencial de cualquier norma, actuación o medida sobre la situación de mujeres y hombres, así como examinar en la evaluación el efecto producido.
10d) Todas las respuestas son válidas.

11 NO CONTRATAR A UNA MUJER POR ESTAR EMBARAZADA ES:

11a) Una discriminación directa.
11b) Una discriminación indirecta.
11c) Una discriminación positiva.
11d) Una discriminación inversa.

12 UN TRATO DIFERENTE Y PARA UNA PERSONA POR RAZÓN DE SU SEXO:

12a) Se incluye dentro de este concepto a la discriminación positiva, y, por lo tanto, está permitido en todo caso.
12b) No está permitido en ningún caso.
12c) Solo está permitido cuando resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos no relacionados con el sexo.
12d) Solo está permitido cuando tenga una duración determinada en el tiempo.

13 LA CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER ES:

13a) Un instrumento programático carente de fuerza jurídica normativa.
13b) Una norma jurídica vinculante.
13c) Un acto administrativo.
13d) Ninguna respuesta es válida.

14 LA CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER:

14a) Es un instrumento de carácter internacional aprobado por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) abierta a la firma de todos los Estados.
14b) Es un instrumento europeo aprobado por el Consejo de Europa, que necesita de su ratificación estatal previa para que surta efectos.
14c) Es un instrumento europeo aprobado por el Consejo de Europa, que afecta a todos los Estados de la Unión Europea sin necesidad de ser ratificado.
14d) Es un instrumento de carácter internacional aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) abierto a la firma de todos los Estados.

15 LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015 ES:

15a) Un instrumento programático carente de fuerza jurídica normativa.
15b) Una norma jurídica vinculante.
15c) Un acto administrativo particular.
15d) Ninguna respuesta es válida.

16 DENTRO DE LAS ACCIONES CLAVE DE LA COMISIÓN EUROPEA RECOGIDAS EN LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015:

16a) Solo se prevé la elaboración de un informe sobre la salud de las mujeres.
16b) Se prevé promover el espíritu empresarial y la actividad autónoma de las mujeres y estudiar iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones.
16c) No existe ninguna previsión respecto al ámbito del deporte.
16d) Todas las respuestas son válidas.

17 LAS NORMAS DE LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES SE DIRIGEN:

17a) Solo al sector público.
17b) Solo al sector privado.
17c) En mayor medida al sector público que al privado.
17d) En igual medida al sector público que al privado.

18 EN LA VIGENTE LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, LA DEFENSA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL SECTOR PRIVADO SE LE ENCOMIENDA:

18a) A la Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres.
18b) A Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
18c) AlArarteko.
18d) A las tres Instituciones.

19 SEÑALA CUÁL DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS QUE REGULA LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, NO SE CONTEMPLA EN LA LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

19a) La discriminación directa.
19b) La acción positiva.
19c) La inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo.
19d) El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres.

20 SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, SE CONSIDERA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:

20a) 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 en todo caso.
20b) La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
20c) 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 tengan una limitación temporal concreta y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
20d) 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.

21 SEGÚN LAS PREVISIONES DEL ARTÍCULO 25 DE LA LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

21a) No se pueden organizar ni realizar actividades culturales en espacios públicos en los que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.
21b) Se pueden organizar y realizar actividades culturales en espacios públicos en los que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, pero no pueden recibir ayudas públicas.
21c) Se pueden organizar y realizar actividades culturales en espacios privados en los que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, y pueden recibir ayudas públicas.
21d) Ninguna respuesta es válida.

22 <u>NO</u> ES FUNCIÓN DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN DE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER APROBAR PARA SU POSTERIOR PRESENTACIÓN AL GOBIERNO:

22a) El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
22b) La designación del o la Directora del Instituto.
22c) Los proyectos de normas en materia de igualdad de mujeres y hombres.
22d) La Memoria de actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

23 SEGÚN EL DECRETO 213/2007, DE 27 DE NOVIEMBRE, QUE REGULA LAS UNIDADES DE IGUALDAD DEL GOBIERNO VASCO, ESTAS DEBEN:

23a) Tener un presupuesto propio y desglosado.
23b) Estar adscritas a las direcciones de personal.
23c) Tener personal con experiencia y/o capacitación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres.
23d) Ninguna respuesta es válida.

24 LA EXISTENCIA DE UNIDAD DE IGUALDAD ES OBLIGATORIA EN:

24a) Eustat.
24b) Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo.
24c) Lanbide.
24d) Kontsumobide-Instituto Vasco de Consumo.

25 SEÑALA CUÁL ES EL ÓRGANO DE COORDINACIÓN DE LAS ACTUACIONES DEL GOBIERNO VASCO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

25a) La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
25b) La Comisión Interddepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
25c) El Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
25d) Ninguna respuesta es válida.

26 EN LA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ESTÁN REPRESENTADOS:

26a) Todos los departamentos del Gobierno Vasco.
26b) Todos los departamentos del Gobierno Vasco, la Lehendakaritza y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
26c) Todos los departamentos del Gobierno Vasco, todos los organismos autónomos y entes públicos de derecho privado del Gobierno Vasco, la Lehendakaritza y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
26d) Ninguna respuesta es válida.

27 LA COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES LA PRESIDE:

27a) El Lehendakari.
27b) El Secretario de la Presidencia.
27c) La Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
27d) ElArarteko.

28 LA COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

28a) Tiene capacidad para proponer criterios para dirimir posibles conflictos competenciales entre las diferentes administraciones públicas vascas que puedan surgir en aplicación de lo dispuesto en la Ley 4/2005.
28b) Tiene capacidad para dirimir posibles conflictos competenciales entre las diferentes administraciones públicas vascas que puedan surgir en aplicación de lo dispuesto en la Ley 4/2005.
28c) No tiene capacidad para realizar ninguna actuación dirigida a dirimir conflictos competenciales.
28d) Ninguna respuesta es válida.

29 LA ESTRUCTURA DEL VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES INCLUYE:

29a) El cambio de valores y empoderamiento, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres.
29b) La gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres, el cambio de valores y empoderamiento, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres.
29c) La gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres, el cambio de valores y empoderamiento, la organización social corresponsable, la representación equilibrada y la erradicación de la violencia contra las mujeres.
29d) Todas las respuestas son válidas.

30 DENTRO DE LAS MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA CONTENIDAS EN EL VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES <u>NO</u> SE ENCUENTRA LA SIGUIENTE:

30a) Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
30b) Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
30c) Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
30d) Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.

31 EL VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PREVÉ UNA EVALUACIÓN DE:

31a) Grado de cumplimiento.
31b) Coherencia.
31c) Proceso.
31d) Todas las respuestas son válidas.

32 LA COMPETENCIA PARA EVALUAR EL VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE RECAE EN:

32a) El Parlamento Vasco.
32b) El Gobierno Vasco.
32c) La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
32d) Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

33 EL INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO LO HA DE REALIZAR:

33a) Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
33b) La Unidad de Igualdad del departamento que promueve la norma.
33c) El órgano promotor de la norma a través de la unidad tramitadora.
33d) Ninguna respuesta es válida.

34 LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

34a) Se ha de realizar sobre los proyectos de disposiciones de carácter general con alguna excepción.
34b) Están exentas de su realización las convocatorias de cualquier tipo de ayuda pública.
34c) Sirve para integrar de forma sistemática la perspectiva de género en la actividad y producción normativa de la Administración.
34d) Todas las respuestas son válidas.

35 SEGÚN LA LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE ES OBLIGATORIO PARA:

35a) Todas las administraciones públicas vascas en los documentos y soportes que produzcan directamente.
35b) Todos los poderes públicos vascos en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.
35c) Toda la ciudadanía vasca.
35d) Ninguna respuesta es válida.

36 UTILIZAR EL MASCULINO COMO GENÉRICO SUPONE:

36a) Un uso correcto y no sexista del lenguaje, porque la Real Academia de la Lengua así lo establece.
36b) Una opción más dentro del uso no sexista del lenguaje.
36c) Un uso androcentrista del lenguaje, porque considera a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas.
36d) Todas las respuestas son válidas.

37 DENTRO DEL EJE I DEL VI PIMH SE INCLUYEN LOS SIGUIENTES TIPOS DE EMPODERAMIENTOS DE LAS MUJERES:

37a) Personal, colectivo, social y político.
37b) Personal y colectivo.
37c) Personal, social y político.
37d) Personal, colectivo y social.

38 SEGÚN EL VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, EMPODERAMIENTO ES:

38a) La adquisición de poderes vitales por parte de las mujeres, de tal forma que puedan partir con las mismas condiciones y oportunidades que los hombres.
38b) El proceso a través del cual las mujeres en su lucha contra los hombres se transforman y logran el acceso a la propiedad privada y al poder, lo cual transforma las relaciones de género.
38c) El proceso de transformación mediante el cual cada mujer deja de ser objeto de la historia, la política, la cultura y los otros y se convierte en sujeta de la propia vida, en protagonista de la historia, la política, la cultura y la vida social.
38d) Ninguna respuesta es válida.

39 CUÁL DE LOS SIGUIENTES NO ES OBJETIVO DEL VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

39a) Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas de conciliación.
39b) Aumentar el número de los hombres que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan comportamientos coherentes con la igualdad.
39c) Incrementar el número de hombres que defienden la custodia compartida.
39d) Incrementar el tiempo que los hombres dedican al trabajo doméstico y de cuidado.

40 DE ACUERDO, CON EL VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CASO DE LOS HOMBRES, INTERIORIZAR EL VALOR DE LA IGUALDAD SIGNIFICA APRENDER A DESMONTAR LA SOBREVALORACIÓN DE:

40a) Su cuerpo.
40b) Sus capacidades.
40c) Sus actos.
40d) Todas las respuestas son válidas.

41 SEGÚN EL DECRETO 103/1998, ¿CUÁL ES LA PRETENSIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA DEL INSTITUTO VASCO DE LA MUJER?

41a) Ser un cauce de comunicación entre las asociaciones de mujeres y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer de forma que posibilite un espacio común donde hacer propuestas, críticas y aportaciones que permitan y favorezcan la transformación del papel de las mujeres en la sociedad vasca.
41b) Ser un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y ser una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.
41c) Crear un espacio común donde las aportaciones del movimiento asociativo de mujeres y las áreas de mujeres de organizaciones mixtas puedan ser tenidas en cuenta por la Institución en sus planes de actuación.
41d) Todas las respuestas son válidas.

42 LA COMISIÓN CONSULTIVA DEL INSTITUTO VASCO DE LA MUJER ESTÁ COMPUESTA POR:

42a) Asociaciones de mujeres de forma exclusiva.
42b) Asociaciones de mujeres y fundaciones que tengan como único fin estatutario la defensa y promoción de las mujeres.
42c) Asociaciones de mujeres y fundaciones que tengan, entre otros fines estatutarios, la defensa y promoción de las mujeres.
42d) Asociaciones de mujeres y fundaciones que tengan como único fin estatutario la defensa y promoción de las mujeres, así como por personal de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

43 EL RECONOCIMIENTO "ENTIDAD COLABORADORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES" ESTÁ DIRIGIDO:

43a) A cualquier entidad de naturaleza pública o privada, a excepción de las administraciones públicas, que realicen iniciativas a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito sanitario, socio-laboral y educativo.
43b) A cualquier entidad de naturaleza pública o privada que realicen iniciativas a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito socio-laboral.
43c) A cualquier entidad de naturaleza pública o privada, a excepción de las administraciones públicas, que realicen iniciativas a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito socio-laboral.
43d) A cualquier entidad de naturaleza pública o privada que realicen iniciativas a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito socio-laboral y educativo.

44 PARA LA OBTENCIÓN DEL RECONOCIMIENTO "ENTIDAD COLABORADORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES":

44a) Solo es necesario realizar un Plan de Actuación anual.
44b) Es necesario realizar un Diagnóstico de Situación y un Plan de Actuación anual.
44c) Es necesario realizar un Diagnóstico de Situación y un Plan de Actuación plurianual.
44d) Ninguna respuesta es válida.

45 LA COMISIÓN ASESORA PARA UN USO NO SEXISTA DE LA PUBLICIDAD Y LA COMUNICACIÓN / BEGIRA NO TIENE ENTRE SUS FUNCIONES:

45a) Estudiar y hacer un seguimiento de la comunicación y la publicidad sexista que se transmite en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.
45b) Elaborar normas en materia de comunicación y publicidad no sexista.
45c) Recibir y estudiar quejas ciudadanas e institucionales.
45d) Formar y asesorar en materia de comunicación y publicidad no sexista a personal directivo y técnico de los medios de comunicación.

.

46 LA COMISIÓN ASESORA PARA UN USO NO SEXISTA DE LA PUBLICIDAD Y LA COMUNICACIÓN / BEGIRA ESTÁ INTEGRADA POR:

46a) Representantes de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y de los Departamentos del Gobierno Vasco.
46b) Representantes de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de Euskal Irrati Telebista / Radio Televisión Vasca, de la UPV / EHU, de las asociaciones de personas consumidoras y personas expertas en materia de igualdad de género.
46c) Representantes de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de los Departamentos del Gobierno, de Euskal Irrati Telebista / Radio Televisión Vasca, de la UPV / EHU, de la Comisión Consultiva de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de las asociaciones de personas consumidoras y personas expertas en materia de igualdad de género.
46d) Representantes de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de los Departamentos del Gobierno, de Euskal Irrati Telebista / Radio Televisión Vasca, de la UPV / EHU, de la Comisión Consultiva de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de las asociaciones de personas consumidoras, de la Comisión de Autocontrol de la Publicidad y personas expertas en materia de igualdad de género.

47 LA FINALIDAD DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ES:

47a) El sometimiento y la dominación de la mujer y el mantenimiento de una posición de autoridad y poder en la relación.
47b) La mera producción de un daño o lesión.
47c) La limitación del acceso a la información o el manejo del dinero o de otros bienes económicos.
47d) La consecución de una sociedad en la que las mujeres se dedican a las tareas reproductivas.

48 SE CONSIDERA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

48a) Cualquier acto violento por razón del sexo que resulta, o podría resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, coacción o la privación arbitraria de libertad, que se produzcan en la vida pública o privada.
48b) Cualquier acto violento por razón del sexo que resulta, o podría resultar, en daño físico o sexual, excluyendo las amenazas y la coacción, que se produzcan en la vida pública o privada.
48c) Cualquier tipo de violencia que sufra una mujer como consecuencia de las relaciones de género o de pareja.
48d) Todas las respuestas son válidas.

49 SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL II ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL, EN LOS CASOS DE AGRESIÓN O ABUSO SEXUAL EL O LA MÉDICA HOSPITALARIA O FORENSE:

49a) Cumplimentará el parte de lesiones, y directamente se remitirá al juzgado de violencia sobre la mujer o al juzgado de guardia.
49b) Cumplimentará el parte de lesiones, que se leerá a la víctima y se remitirá al juzgado de violencia sobre la mujer o al juzgado de guardia.
49c) Cumplimentará el parte de lesiones, que se leerá a la víctima y se remitirá al juzgado de violencia sobre la mujer o al juzgado de guardia únicamente si la víctima lo autoriza.
49d) Cumplimentará el parte de lesiones, que se leerá a la víctima y se remitirá al juzgado de guardia únicamente si la víctima lo autoriza.

50 EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL II ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL PREVÉ ACTUACIONES EN LOS SIGUIENTES ÁMBITOS:

50a) Sanitario, policial, judicial y de servicios sociales.
50b) Sanitario, policial, judicial, de servicios sociales y educativo.
50c) Policial, judicial, de servicios sociales, laboral y educativo.
50d) Sanitario, policial, judicial, laboral y de servicios sociales.

PREGUNTAS DE RESERVA

51 LEY 30/1992. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES PONE FIN AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO?

51a) La declaración de caducidad.
51b) La imposibilidad material de continuarlo por causas sobrevenidas.
51c) La renuncia al derecho en que se funda la solicitud.
51d) Todas las anteriores ponen fin al procedimiento administrativo.

52 EL PLAN NACIONAL DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

52a) Está controlado por una Comisión donde también están representadas las personas afectadas.
52b) Está dirigido tanto a hombres como a mujeres.
52c) Contempla un programa de formación complementaria para las y los profesionales que intervienen en situaciones de violencia de género.
52d) Todas las respuestas son válidas.

53 LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, PREVÉ LA POSIBILIDAD DE EJERCER ANTE LOS TRIBUNALES LA ACCIÓN DE CESACIÓN DE PUBLICIDAD ILÍCITA, LA CUAL PODRÁ SER EJERCIDA POR:

53a) La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer.
53b) La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer.
53c) La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer.
53d) La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer.

54 EN LA IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER CELEBRADA EN BEIJING (1995) SE ADOPTÓ EL CONCEPTO DE GÉNERO DECLARANDO QUE EL GÉNERO SE REFIERE A:

54a) Los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y que dependen de un particular contexto socioeconómico político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia.

54b) Una categoría de análisis que ha sido introducida en las ciencias políticas y sociales en los últimos años y que nos permite comprender nuestros valores y creencias en la construcción de las relaciones humanas tanto entre los sexos como entre las diferentes clases sociales.

54c) Una variable que analiza las relaciones de subordinación y dominación que existen entre mujeres y hombres, y entre las distintas generaciones.

54d) La desigual distribución de poder entre los sexos lo cual influye en la manera en que mujeres y hombres pueden desarrollar sus capacidades personales, profesionales y sociales.

55 LOS OBJETIVOS DE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER SON:

55a) La consecución de la igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en Euskadi.

55b) La promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en Euskadi.

55c) La consecución de la igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco.

55d) La promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos y la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho, y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en Euskadi.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN ALORREKO TEKNIKARIEN LAN POLTSA

BOLSA DE TRABAJO DE PERSONAL TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

2015/02/27 - 27/02/2015

1. ariketa, **teorikoa** - 1er ejercicio, **teórico**

A eredua - Modelo **A**

1	**B**
2	**C**
3	**A**
4	**A**
5	**B**
6	**D**
7	**C**
8	**B**
9	**B**
10	**C**
11	**A**
12	**C**
13	**B**
14	**A**
15	**A**
16	**B**
17	**C**
18	**B**
19	**C**
20	**D**
21	**A**
22	**B**
23	**C**
24	**A**
25	**B**
26	**B**
27	**C**
28	**A**
29	**B**
30	**B**

31	**D**
32	**D**
33	**C**
34	**D**
35	**B**
36	**C**
37	**A**
38	**C**
39	**C**
40	**D**
41	**A**
42	**D**
43	**C**
44	**C**
45	**B**
46	**C**
47	**A**
48	**A**
49	**B**
50	**B**
Ordezko galderak Preguntas reserva	
51	**D**
52	**D**
53	**D**
54	**A**
55	**D**

IVAP
HERRI ARDURALARITZAREN
EUSKAL ERAKUNDEA

Q
2012

Emakumeen eta gizonen berdintasun alorreko teknikarien lan-poltsa

Bolsa de Trabajo de personal técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres

1. ariketa, TEORIKO-PRAKTIKOA
1er ejercicio, TEÓRICO-PRÁCTICO

2015/02/27 - 27/02/2015

Erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Te acabas de incorporar a un departamento del Gobierno Vasco para trabajar como técnica o técnico de igualdad en materia de igualdad de mujeres y hombres y como primera tarea has de preparar un guión para una presentación dirigida al personal político de ese departamento.

El objetivo es, aprovechando tu incorporación, realizar una sesión de trabajo para dar a conocer a dicho personal de forma breve, concisa y general qué son las políticas de igualdad, cuál su marco jurídico, conceptual y programático básico, cuál es el papel de la unidad administrativa de igualdad y qué se espera del personal político de cara a desarrollar tales políticas en el departamento.

La presentación debe constar de 10 diapositivas y los aspectos que debes abordar en cada una de ellas son los siguientes:

Diapositiva 1: Contextualización de la reunión.
Expón aquellas cuestiones que te parezcan más relevantes para contextualizar la reunión.

Diapositiva 2: Marco legislativo básico.
Indica las 5 normas con rango de ley, incluidos tratados internacionales, que te parezcan más importantes a nivel autonómico, estatal, europeo e internacional. Debes de señalar su denominación y año de aprobación o entrada en vigor y su ámbito (autonómico, estatal, europeo o internacional).

Diapositiva 3: Principales desigualdades entre mujeres y hombres.
Has de aportar 5 datos comparativos de la situación de mujeres y hombres que muestren las desigualdades que te parezcan más significativas. Por ejemplo, un dato comparativo sería la tasa de actividad de las mujeres es XX y la de los hombres XX o la tasa de actividad de las mujeres es inferior en XX a la de los hombres.

Diapositiva 4: Principios generales de actuación de los poderes públicos vascos.
Enumera -no hay que desarrollarlos- los principios generales en materia de igualdad de mujeres y hombres recogidos en la legislación autonómica.

Diapositiva 5: Estrategia dual.
Indica qué estrategias integran la denominada estrategia dual actualmente imperante para el avance de las políticas de igualdad. Define cada una de ellas.

Diapositiva 6: VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.
Señala qué es el plan, qué año se aprobó, quién lo elabora, quién lo aprueba y a quién corresponde su ejecución.

Diapositiva 7: Gobernanza para la igualdad.
Enumera -no hay que desarrollarlas- las 13 medidas contempladas en el VI PIMH por lo que respecta a la mejora de la Gobernanza para la igualdad.

Diapositiva 8: Ejes de intervención.
Enumera -no hay que desarrollarlas- los 3 ejes de intervención contemplados en el VI PIMH y los 8 programas asociados a dichos ejes.

Diapositiva 9: Unidad Administrativa para la Igualdad del Departamento.
Define lo que es y las 5 funciones que consideren más importantes.

Diapositiva 10: Fin de la sesión.
Señala aquellos aspectos que te parezcan más relevantes para cerrar la sesión.