

RESOLUCIÓN 652/2024, de 14 de marzo, del gerente de la Universidad Pública de Navarra, por la que se aprueban las convocatorias de pruebas selectivas para la constitución de dos relaciones de aspirantes al desempeño del puesto de trabajo de técnico de igualdad, nivel B, una para la contratación temporal y otra para la formación, en situación de servicios especiales.

**PRIMERA PRUEBA
CUESTIONARIO TIPO
TEST**

Tiempo de realización: 60 minutos

2 de julio de 2024

**NO PASE A LA HOJA SIGUIENTE
MIENTRAS NO SE LE INDIQUE QUE PUEDE COMENZAR**

1. En relación al organigrama, según el acuerdo sobre la plantilla orgánica del Personal de Administración y Servicios (PAS), aprobada el 16 de diciembre de 2021, la dependencia de la Unidad de Igualdad de la Universidad Pública de Navarra (Upna) es:

- a) La dependencia orgánica y funcional es del Rectorado.
- b) La dependencia orgánica es de la Gerencia, la dependencia funcional es del Vicerrectorado con competencia en igualdad.
- c) La dependencia orgánica es del Vicerrectorado con competencia en igualdad, la dependencia funcional es de la Gerencia.
- d) La dependencia orgánica es de la Gerencia y la dependencia funcional es del Rectorado.

2. ¿Cuál es el órgano de gobierno ordinario de la UPNA que, entre otras cuestiones, aprobó el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2022-2027)?

- a) El Consejo Social.
- b) El Claustro, junto al Plan Estratégico.
- c) El Claustro, en sesión ordinaria.
- d) El Consejo de Gobierno.

3. La docencia en la UPNA se organiza en dos campus, Pamplona y Tudela, en torno a cuatro Facultades, dos Escuelas Técnicas Superiores y la Escuela de Doctorado. ¿Cuál de las siguientes Escuelas o Facultades NO pertenece a la UPNA?

- a) Facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación.
- b) Facultad de Medicina y Fisioterapia.
- c) Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y Biociencias.
- d) Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial, Informática y de Telecomunicación.

4. Según Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en su artículo 43, las unidades de igualdad:

- a) Son unidades básicas que se constituirán de manera separada del resto de las unidades básicas, de diversidad, de defensoría universitaria y de inspección de servicio.
- b) Son unidades básicas que se podrán constituir de forma conjunta o separada con el resto de unidades básicas, de diversidad, de defensoría universitaria y de inspección de servicio.
- c) Son unidades básicas que se podrán constituir de forma conjunta o separada con las unidades de diversidad.

d) Son unidades básicas que se podrán constituir de forma conjunta o separada con las unidades de inspección de servicio.

5. Según la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en su artículo 89, la persona funcionaria que ocupe la plaza de técnica de igualdad en la Unidad de Igualdad de la Universidad Pública de Navarra se rige:

a) Por la presente normativa en los términos establecidos en el artículo 149.1.18.^a y disposición adicional primera de la Constitución y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y mejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

b) Por lo establecido en esta ley orgánica y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por los Pactos y Acuerdos previstos en su artículo 38.

c) Por lo establecido en esta ley orgánica, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la demás legislación laboral y los convenios colectivos aplicables.

d) Por lo establecido en esta ley orgánica y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por los Pactos y Acuerdos previstos en su artículo 38 y los Estatutos de la Universidad Pública de Navarra.

6. Según la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en su artículo 50: “Como unidad de apoyo al Rector o Rectora se constituirá un Equipo de Gobierno, que será presidido por él o ella, y que estará integrado por los Vicerrectores y Vicerrectoras, el o la Gerente y el Secretario o la Secretaria General, así como por cualquier otro miembro que establezcan los Estatutos de cada universidad”.

En relación a la paridad del Equipo de Gobierno:

a) No se establece ningún criterio de paridad.

b) Se establece una paridad entre el 40% y el 60% de todos los miembros del Equipo.

c) Se establece una paridad entre el 40% y el 60% de todos los Vicerrectores y Vicerrectoras, el o la Gerente y el Secretario o la Secretaria General.

d) Se establece una paridad entre el 40% y el 60% de todos los miembros del Equipo, exceptuando para el cálculo al Rector o Rectora, el o la Gerente y el Secretario o la Secretaria General.

7. Según Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en su artículo 44, la duración del mandato de la Rectora o Rector:

a) Se establecerá en los Estatutos de cada Universidad.

b) Será de seis años improrrogables y no renovables.

c) Será de cuatro años improrrogables y no renovables.

d) Será de cuatro años prorrogables y renovables una única vez.

8. Según el artículo 33 del Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos, las universidades podrán establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario para favorecer el acceso equilibrado de las mujeres:

- a) Se podrán establecer un número de plazas para mujeres en las áreas de conocimiento donde la desigualdad en el porcentaje entre hombres y mujeres supere en más del 25 %.
- b) Se podrá establecer un incremento en el porcentaje de plazas para mujeres en las áreas de conocimiento donde la desigualdad entre el porcentaje entre hombres y mujeres supere en más del 25 %.
- c) Se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación y criterios de desempate de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate.
- d) No se contempla ninguna medida de acción positiva en el sistema de acceso.

9. Señale la respuesta INCORRECTA: el personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la UPNA, estará integrado por:

- a) Funcionariado público.
- b) Personal eventual.
- c) Personal contratado.
- d) Funcionariado interino.

10. Según el art. 7 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres, ¿cuál de las siguientes funciones NO corresponde a la persona titular del Departamento de Presidencia o del que figure en primer lugar en el orden de prelación en el decreto de estructura básica?:

- a) Presidir el Consejo Navarro de Igualdad.
- b) Ejercer la potestad sancionadora en los términos que le atribuye esta ley foral.
- c) Realizar informes de impacto de género de toda la normativa foral.
- d) Ejercer la superior dirección del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

11. La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres establece en su artículo 36.4 que la Universidad Pública de Navarra promoverá la adopción de las acciones necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los planes de estudios universitarios. Esta formación será aplicada según las necesidades de cada grado o máster y, de manera especial:

- a) En enseñanzas universitarias oficiales de grado y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas.
- b) En enseñanzas universitarias oficiales de grado y máster en Ciencias Económicas y Empresariales.
- c) En enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Económicas y Empresariales.
- d) En enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas.

12. Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres, todos los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra, así como las ordenanzas elaboradas por las Entidades Locales, deberán incorporar:

- a) Un informe sobre impacto por razón de género.
- b) Acciones positivas para promover la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- c) El principio de representación equilibrada.
- d) Transparencia para avanzar en una sociedad democrática que visibilice las desigualdades para actuar contra ellas.

13. De conformidad con el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el que se regulan los derechos laborales y de Seguridad Social, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a:

- a) La reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo.
- b) A la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo.
- c) A la suspensión de la relación laboral sin reserva de puesto de trabajo.
- d) a y b son correctas.

14. Según el Manual “Comunicación inclusiva: recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista en la UPNA” (2023) ¿Qué dice el Parlamento Europeo sobre el lenguaje no sexista?

- a) Que es un asunto de corrección lingüística y que, por ello, es obligatoria su utilización en todos los documentos oficiales que emanan del Parlamento Europeo.
- b) Que la utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones.

- c) Que es un asunto que depende, única y exclusivamente, de las personas y administraciones, y que su utilización queda a discreción de estas.
- d) Que el lenguaje es una convención y, como tal, puede ser modificada para adaptarla a las necesidades de las personas, pero no influye para nada en la percepción social.

15. El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPNA (2022-2027) destaca en su primer apartado los retos necesarios a los que las universidades se enfrentan para la transformación del conocimiento. Entre ellos, destacan:

- a) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria para contribuir a la formación integral del profesorado.
- b) Introducir la perspectiva de género e interseccional en la docencia para alcanzar la calidad investigadora.
- c) Dar cumplimiento a la normativa en materia de igualdad.
- d) Reconocer las desigualdades entre mujeres y hombres que operan en la sociedad, aunque la universidad cuente con procedimientos claros que garanticen la igualdad.

16. El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPNA (2022-2027):

- a) Se despliega a través de 4 Objetivos Generales y cada uno de ellos se concreta en un total de 15 Objetivos Operativos.
- b) Serán los distintos Vicerrectorados, Rectorado y/o Gerencia quienes tendrán la responsabilidad última en el cumplimiento y seguimiento de cada Objetivo Operativo, así como en su presupuestación.
- c) Presenta un total de 83 acciones organizadas en torno a 4 ámbitos.
- d) Se encargarán de velar por su desarrollo y seguimiento: el Equipo de Dirección, la Comisión Directiva y la Comisión Ejecutiva.

17. El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPNA (2022-2027) establece un procedimiento de evaluación basado, entre otros, en el principio de:

- a) Cobertura y eficiencia.
- b) Eficacia-coherencia.
- c) Coste-beneficio.
- d) Equidad.

18 El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPNA (2022-2027) define distintos tipos de indicadores:

- a) Los indicadores de impacto se constituirán a partir de los Objetivos Generales del Plan.
- b) Los indicadores de resultado serán el sumatorio de los de realización y estarán vinculados a las acciones del Plan.

- c) Los indicadores de realización se establecerán para las acciones del Plan y permitirán realizar su seguimiento anual.
- d) Los indicadores de eficacia se basarán en informes de resultados cualitativos.

19. En el año 2020 la UPNA desarrolló una estrategia de reconocimiento del talento femenino:

- a) Porque existe una brecha entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la UPNA.
- b) Porque existe mucho talento femenino en la UPNA.
- c) Porque la presencia de mujeres como ponentes principales en eventos científicos era menor.
- d) Porque es parte de la campaña europea #Noestanellas.

20. Aunque las estudiantes universitarias representan más del 50% del estudiantado de la UPNA, se encuentran infrarrepresentadas en el curso 2019-2020 en grados como:

- a) Doble grado Datos y ADE.
- b) Fisioterapia.
- c) Ingeniería Biomédica.
- d) Ingeniería de Telecomunicación.

21. La evolución de mujeres investigadoras principales de proyectos en la UPNA entre los años 2003 y 2020 (sobre el total del personal investigador principal de ese año):

- a) Ha permanecido siempre por encima del 25%.
- b) Ha permanecido siempre igual o superior al 20%.
- c) Ha permanecido siempre por debajo del 25%.
- d) Ninguna es correcta.

22. El Plan de Dedicación Académica (PDA) de la UPNA reconoce al profesorado a tiempo completo la reducción del 40% de la Capacidad Docente (CpD) desde el periodo en el que finaliza la baja por maternidad o paternidad y hasta el mes en el que el/la menor(es) cumpla dos años:

- a) Es una medida que busca reducir el impacto negativo de la maternidad o paternidad sobre la actividad investigadora.
- b) Esta es una medida que apuesta por favorecer la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- c) Se aplica a hombres y mujeres con los mismos criterios, tras la correspondiente solicitud de la persona interesada.

d) Se aplica a mujeres y hombres con los mismos criterios y se hace el reconocimiento por defecto, a partir de la información disponible en Recursos Humanos.

23. Según el artículo 6. Permiso por paternidad, del Reglamento de Vacaciones, Permisos, Licencias, Jornadas y Excedencias del Personal de Administración y Servicios de la UPNA, aprobado el 4 de julio de 2017:

a) Se concederá un permiso retribuido de siete semanas ininterrumpidas por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, que podrán disfrutarse por el padre o la otra persona progenitora, entendida ésta como la pareja de quien disfruta el permiso de maternidad, a elección de la persona interesada.

b) Se concederá un permiso retribuido de dos semanas ininterrumpidas por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, que podrán disfrutarse por el padre o la otra persona progenitora, entendida ésta como la pareja de quien disfruta el permiso de maternidad, a elección de la persona interesada.

c) En el supuesto de parto, el permiso corresponde en exclusiva a la otra persona progenitora. En los supuestos de adopción y acogimiento, este derecho corresponderá sólo a una de las personas progenitoras, a su elección, salvo que la licencia de maternidad por adopción o acogimiento haya sido disfrutada en su totalidad por una de ellas, en cuyo caso el permiso de paternidad únicamente podrá ser ejercido por la otra.

d) En el supuesto de parto, el permiso corresponde en exclusiva a la madre. En los supuestos de adopción y acogimiento, este derecho corresponderá sólo a una de las personas progenitoras, a su elección, salvo que la licencia de maternidad por adopción o acogimiento haya sido disfrutada en su totalidad por una de ellas, en cuyo caso el permiso de paternidad únicamente podrá ser ejercido por la otra.

24. La UPNA cuenta con un Protocolo de actuación para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales que deseen utilizar un nombre acorde con su identidad sexual o de género (nombre de uso común), distinto del nombre que figura en su Documento Nacional de Identidad o documento equivalente (nombre legal). Teniendo en cuenta este procedimiento:

a) Podrán acogerse a este procedimiento todas las personas que integran la comunidad universitaria: estudiantes, personal docente e investigador y personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra que lo soliciten.

b) Las personas interesadas en la utilización, en el ámbito interno de la Universidad Pública de Navarra, de un nombre acorde con su identidad sexual o de género (nombre de uso común), distinto del nombre que figura en su Documento Nacional de Identidad o documento equivalente (nombre legal), deberán presentar una solicitud de cambio de nombre dirigida a la persona responsable de la oficina de Registro General, mediante el formulario disponible al efecto en la página web de la Unidad y que figura como Anexo I del presente protocolo.

c) Este cambio surtirá efecto en todos los procedimientos de la UPNA como nombre del directorio, aplicaciones del campus virtual, listado de clases y actas,

comunicaciones internas, carnet universitario, censos electorales, emisión de certificados y títulos oficiales.

d) Podrán acogerse a este procedimiento todas las personas que integran la comunidad universitaria: estudiantes, personal docente e investigador y personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra que lo soliciten, así como, aquellas personas que colaboren con actividades académicas de la universidad, como, por ejemplo, las personas supervisoras de los centros de prácticas.

25. El Protocolo vigente para la prevención, detección y actuación en los supuestos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la UPNA:

a) Tiene como motor el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2022-2027) de la Universidad Pública de Navarra.

b) El protocolo es de aplicación en el personal docente e investigador, personal de administración y servicios, estudiantado vinculado a la universidad y aquellas personas que desarrollen funciones de supervisión en los centros de prácticas o estancias académicas de movilidad internacional.

c) El protocolo deberá ser supervisado por el Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

d) La asesoría confidencial estará formada por personal de la Unidad de Igualdad, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y una persona de los servicios o vicerrectorados afectados.

26. Indique cuál de los siguientes enunciados es correcto para esta frase: las prácticas externas en empresas e instituciones:

a) Pueden ser curriculares o extracurriculares, y en ambos casos son un requisito para finalizar los estudios.

b) Constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por el estudiantado universitario y supervisada por la universidad.

c) Se realizarán en empresas o instituciones en las que se deben tener aprobados protocolos de actuación ante situaciones de acoso.

d) Todo el estudiantado de la universidad que esté matriculado en alguna de sus enseñanzas, oficiales o propias, está cubierto por el seguro escolar.

27. Según la normativa de los Institutos de Investigación de la Universidad Pública de Navarra, ¿cuál de las siguientes afirmaciones es la correcta?

a) Los Institutos de Investigación de la UPNA se constituyen según lo establecido en el Capítulo III. Órganos colegiados de ámbito particular de los Estatutos.

b) Los Institutos de Investigación de la UPNA son los encargados de proponer y asesorar sobre políticas de fomento de la investigación, transferencia de conocimiento y de la divulgación científica de la Universidad, según el artículo 68 de los Estatutos.

c) Los Institutos de Investigación de la UPNA están incorporados bajo la personalidad jurídica del Centro Jerónimo de Ayanz.

d) Los Institutos de Investigación de la UPNA no poseen personalidad jurídica propia.

28. El instituto INARBE desarrolla proyectos que, entre otros temas, se centran en:

- a) Análisis tecnológico de organizaciones.
- b) Análisis de estrategias de Big Data.
- c) Análisis de estructuras y materiales de alta eficiencia.
- d) Análisis de políticas públicas.

29. Según el artículo 2 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, el ámbito subjetivo de aplicación de dicha ley es:

- a) Será de aplicación al estudiantado y al personal docente e investigador de las universidades públicas del sistema universitario español, y de sus centros públicos adscritos.
- b) Será de aplicación a la comunidad universitaria, integrada por el estudiantado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios de las universidades públicas del sistema universitario español, y de sus centros públicos adscritos.
- c) Será de aplicación a la comunidad universitaria, integrada por el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios de las universidades públicas del sistema universitario español, y de sus centros públicos adscritos.
- d) Será de aplicación al estudiantado, personal docente e investigador y personal técnico de los institutos de investigación.

30. El artículo 4 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria recoge que el enfoque de género incorporará una perspectiva:

- a) Feminista.
- b) De Igualdad.
- c) Interseccional.
- d) Inclusiva.

31. Según el artículo 6 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria las universidades crearán una Comisión de Convivencia integrada de manera paritaria por:

- a) Representantes del estudiantado, del personal docente e investigador, y del personal de administración y servicios.
- b) Vicerrectorado de estudiantado, Vicerrectorado de profesorado y Vicegerencia.
- c) Defensoría Universitaria, Consejo de estudiantes y la Unidad de Acción Social.
- d) Representantes del estudiantado y del personal docente e investigador.

32. Según el artículo 20 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria las universidades podrán prever medidas sustitutivas de la sanción para las faltas graves de carácter:

- a. Educativo y recuperador.
- b. Disciplinario y recuperador.
- c. Puntuales y educativas.
- d. Disciplinarias y educativas.

33. Según lo establecido en el artículo 83 de los Estatutos de la Universidad Pública de Navarra, la selección del personal contratado se efectuará por concurso público, salvo en el caso de los (Se mantiene la redacción original de los estatutos):

- a) Profesores visitantes.
- b) Profesores asociados.
- c) Profesores ayudantes doctores.
- d) Ninguna es correcta porque todo el personal contratado debe seleccionarse mediante concurso público.

34. Según el artículo 20 de los Estatutos de la Universidad Pública de Navarra, la aprobación del calendario académico y laboral corresponde:

- a) Al Consejo Social.
- b) Al Consejo de Gobierno.
- c) Al Claustro Universitario.
- d) Al Rector de la Universidad.

35. Según lo dispuesto en el artículo 40 de los Estatutos de la Universidad Pública de Navarra, señale cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) El Gerente será nombrado por el Rector de acuerdo con el Consejo de Gobierno.
- b) El Gerente será nombrado por el Rector, de acuerdo con el Consejo Social.
- c) El Gerente será nombrado por el Consejo Social, a propuesta del Rector.
- d) El Gerente será nombrado por el Rector entre el personal que preste servicios en la universidad.

36. Según los Estatutos de la Upna, aprobar la propuesta de la relación de puestos de trabajo de profesorado, así como la del personal de administración y servicios es función de:

- a) Rector.
- b) Claustro.
- c) Consejo de Gobierno.

d) Consejo Social.

37. En el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, define la expresión de género como:

- a) Manifestación que cada persona gai o lesbiana hace de su identidad sexual.
- b) Manifestación de la identidad sexual del colectivo LGTBI.
- c) Manifestación de los roles de género asignados.
- d) Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

38. Según el artículo 20 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en relación a la diversidad LGTBI en el ámbito educativo, las universidades:

- a) Deberán impartir docencia e investigación en diversidad sexual y de género.
- b) Promoverán grupos LGTBI para prevenir y atender las necesidades específicas del colectivo.
- c) Crearan centros específicos de atención al colectivo LGTBI.
- d) Promoverán la formación, docencia e investigación en diversidad sexual, de género y familiar, y promoverán grupos de investigación especializados en la realidad del colectivo LGTBI.

39. Según el artículo 10 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres, el Consejo Navarro de Igualdad es:

- a) El órgano consultivo y de participación superior en la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) El órgano consultivo y de participación superior en el Estado en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- c) El órgano de dirección y de participación superior en la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- d) Todas las respuestas son falsas.

40. Según el artículo 17 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria las sanciones impuestas prescribirán:

- a) Por faltas muy graves a los tres años.
- b) Por faltas graves a los 2 años.
- c) Por faltas leves al año.
- d) Todas las anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE RESERVA

41. De acuerdo con el artículo 14 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra:

- a) Tendrá una vigencia con carácter general de 5 años.
- b) Será aprobado por el Gobierno de Navarra previo informe del Consejo Navarro de Igualdad, y se remitirá al Parlamento de Navarra para su debate y aprobación final.
- c) Deberá contener todos los informes de impacto de género elaborados por las técnicas de igualdad de los departamentos del Gobierno de Navarra.
- d) Deberá considerar en su elaboración las recomendaciones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, pero no las del Consejo Navarro de Igualdad.

42. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, desde la responsabilidad del Gobierno del Estado y de manera inmediata a la entrada en vigor de la ley, se pondrá en marcha un Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con carácter permanente que como mínimo, recoja los siguientes elementos:

- a) Dirigido a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural, incluyendo el ámbito de las tecnologías de la información y el digital.
- b) Controlado por una Comisión de amplia participación, que se creará en un plazo máximo de dos años.
- c) Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.
- d) Todas son correctas.

43. En relación con la garantía de los derechos de las víctimas, prevista en el artículo 17 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuál de las siguientes afirmaciones NO es correcta:

- a) Todas las mujeres víctimas de violencia de género tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos.
- b) Los servicios de información y orientación, atención psicosocial inmediata, telefónica y en línea, asesoramiento jurídico 24 horas, los servicios de acogida y asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinados a las víctimas de violencias contra las mujeres tendrán carácter de servicios esenciales.
- c) La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, no contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos

constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

d) Se garantizará el normal funcionamiento y prestación del sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas cautelares y penas de prohibición de aproximación en materia de violencia de género.

44. Atendiendo al II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2022-2027) de la UPNA, la acción 12.5. “Generación de competencia en el PDI y al PAS para la incorporación, progresiva, del enfoque de género en los procedimientos de gestión y trabajo de la universidad (presupuestos, normativa, estadísticas con enfoque de género, contratación, subvenciones, selección y promoción, comunicación y lenguaje inclusivo, etc.)”:

a) Es responsabilidad de Gerencia.

b) Cuenta con la colaboración del Vicerrectorado de Profesorado.

c) Debe ser promovida por el Vicerrectorado de Proyección Universitaria, Cultura y Divulgación.

d) Todas son correctas.

45. El artículo 146 de los Estatutos de la Universidad Pública de Navarra, establece lo siguiente en relación a la reforma de los Estatutos:

a) La iniciativa para la reforma de los Estatutos corresponde al Rector, al Consejo de Gobierno o al 25 por ciento de los miembros del Claustro.

b) La aprobación del proyecto de reforma de los Estatutos corresponde al Claustro de la Universidad Pública de Navarra, requiriéndose el voto favorable de las dos terceras partes de los miembros de aquél, excepto en el caso de que se trate de adaptar los Estatutos a disposiciones legales o reglamentarias promulgadas con posterioridad a la entrada en vigor de los mismos, en cuyo caso será suficiente el voto favorable de la mayoría de los claustrales presentes.

c) Si la propuesta de reforma no alcanzase la mayoría exigida en los presentes Estatutos, no podrá reiterarse aquélla hasta transcurrido el plazo de dos años.

d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.