

6. Ikasteko autonomia lantzeko eta garatzeko metodoak. ikasleak musika-testuaren zailtasunei dagozkien irtenbideak aurkitzeko duen gaitasuna garatzea. Estrategia egokiak.
7. Arnasketa. Arnas aparatua deskribapena. Aire-zutabea sortzea eta instrumentuari egokitutako konpresioa egitea.
8. Instrumentua kokatzea. Ahokoa: Ezpainak Jartzea eta soinua igortzea: aurpegiko muskuluak, mihia eta abar erabiltzea.
9. Klaseak bideo-konferentziaz egiteko aukera desberdinak.
10. Musika Eskolei buruzko 289/92 Dekretua.
11. Lezoko Tomas Garbizu Udal Musika Eskolako Antolakuntza eta Funtzionamendu Araudia.

Izangaiek ezagutu beharko duten legeria izango da deialdiaren iragarkia Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunean indarrean dagoena.

20/2021 Legearen 2.1 artikulutik eratorritako epe luzeko behin-behineko enplegua egonkortzeko prozesu bereziaren deialdiaren oinarri espezifikoen eredu, administrazio bereziko eskalako teknikarien azpieskalari dagokiona.

3. Deitutako plazak.

Administrazio Bereziko eskalako azpieskala Teknikoko plaza baten deialdia egiten da, txanda irekiz, honako banaketa honen arabera:

Plaza kopurua: 1.

Lotutako lanpostua: **Berdintasun Teknikaria.**

Ezaugarriak:

Eskala: Administrazio Berezia.

Azpi-eskala: Teknikoa.

Sailkapen taldea: A2.

Izaera: funtzionarioa:

Eskatutako titulazioa: Diplomatura edo goi mailako titulazioa / gradua. Betebehar espezifikoak: emakume eta gizonen arteko berdintasuneko gaitan prestakuntzako ikastaroren bat egina edukitzea, gutxienez 150 ordukoa eta organo ofizialen batek ziurtatua (unibertsitateak edo administrazio publikoak).

Hizkuntza Eskakizuna: 4. Nahitaezkoa, derrigortasun data iraungia.

Destino Osagarria: 21.

Berriazko osagarria: 17.883.

Lanaldia: % 50.

Lanpostuaren zereginak:

– Udaleko, erakunde autonomoetako eta fundazioetako berdintasunaren alorreko planen, programen, proiektuen eta estrategien diseinua, planifikazioa, koordinazioa, kudeaketa eta ebaluazioaz arduratzea.

– Berdintasunaren alorreko planen, programen eta proiektuen diseinua egitea.

– Plangintzaren garapena, jarraipena eta ebaluazioa egitea.

– Ekintza positiboko berriazko neurriak diseinatu eta sustatzea.

– Udaleko, erakunde autonomoetako eta fundazioetako emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko politiketan, programetan eta berriazko zerbitzuetan genero ikuspegi txertatzea.

6. Métodos de trabajo y desarrollo de la autonomía en el estudio. El desarrollo de la capacidad del aprendiz para que encuentre soluciones propias de las dificultades del texto musical. Estrategias adecuadas.
7. La respiración. Descripción del aparato respiratorio. Formación de la columna de aire y su compresión adaptada al instrumento.
8. Colocación del Instrumento. La boquilla: Colocación de los labios y emisión del sonido: Utilización de los músculos faciales, la lengua, etc,
9. Diferentes opciones para la realización de las clases por video conferencia.
10. Decreto 289/92 de Escuelas de Música.
11. Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Escuela Municipal de Música Tomas Garbizu de Lezo.

La legislación cuyo conocimiento se exigirá a las personas aspirantes será la vigente a la fecha de publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Bases específicas de la convocatoria del proceso de la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración derivado de las disposiciones adicionales 6.ª y 8.ª de la Ley 20/2021, correspondiente a la subescala técnica de la escala administración especial.

4. Plazas convocadas.

Se convoca una plaza de la subescala técnica de la Escala de Administración Especial, por el turno libre, de acuerdo con la siguiente distribución:

Número de plazas: 1.

Puesto de trabajo asociado: **Técnica/o de Igualdad.**

Características:

Escala: Administración Especial.

Subescala: Técnica.

Grupo de Clasificación: A2.

Carácter: funcionario.

Titulación solicitada: Diplomatura o título superior / grado. Requisitos específicos: Curso de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de al menos 150 horas de duración y certificado por un órgano oficial (universidad o administración pública).

Perfil lingüístico: 4. preceptivo, fecha preceptividad: vencida.

Complemento de destino: 21.

Complemento específico: 17.883.

Jornada: 50 %.

Funciones del puesto de trabajo:

– Responsable del diseño, planificación, coordinación, gestión y evaluación de planes, programas, proyectos y estrategias en materia de igualdad municipales, organismos autónomos y fundaciones.

– Diseño de planes, programas y proyectos en materia de igualdad.

– Desarrollo, seguimiento y evaluación de la planificación.

– Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva.

– Incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas y servicios específicos dirigidos a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los ayuntamientos, organismos autónomos y fundaciones.

– Lezoko emakumeen jabeakuntza-prozesua sustatzea, eta horren jarraipena egitea.

– Lezoko udaleko sailei eta beren mendeandakoen gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen arteko eta LGTB elkartearen berdintasunari buruz aholku ematea.

– Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta eta LGTB elkartearen berdintasuna bermatzeko programak, berriazko zerbitzuak eta baliabideak sortu eta/edo egokitzeko proposamenak egitea.

– Dagokion arloan izan litezkeen bereizkeriazko egoerak identifikatzea, eta horiek ezabatzeko neurriak diseinatu eta sustatzea.

– Bai udalari, erakunde autonomoei eta fundazioei atxikitako langileentzat, bai herritarrentzat, emakumeen eta gizonen arteko eta LGTB elkartearen berdintasunaren alorreko sentsibilizazio-eta prestakuntza-ekintzak diseinatzea.

– Sexu-orientazio zein nortasun-aniztasunari erantzuteko sentsibilizazio-lana egitea.

– Berdintasun alorreko emakumeen elkarteak eta herritarren sareak sustatzea eta dinamizatzea.

– Emakumeek eta gizek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea errazteko dituzten zerbitzu sozio-komunitarioak eskaini eta egoki daitezela bultzatu eta proposatzea.

– Sailetak arduradunetz osatutako Berdintasunerako Batzorde Teknikoaren dinamizazioaz arduratzea, eta sailetak arduradunetz laguntzea lan-taldeetan beraien arloei dagokien gaitan proposamenak eginez.

– Hezkidetzak lantzeko Udalaren, herriko ikastetxeen, Berritzegunearen, Osakidetzaen eta Osasun Sailaren artean sortutako mahaiaren dinamizazio eta gidaritzak lanak egitea, parte hartzen duten udal zerbitzuak kideek (Kuadrillategi, Kale-hezkizaleak, Kirola) gaiari lotuta dituzten behar bereziak (trebakuntza, ekimenen antolaketa, programen diseinu eta garapena...) bereziki atentiduz.

– Erakunde publiko, entitate eta elkarteekin harremanak finkatzea berdintasunaren gaiari eta berdintasunerako sailaren lanari dagokionez.

– Bere lanpostuaren kategoriaren arabera eta gaitasun eta ahalmen profesionalen baitan, egokitzen zaizkion bestelako eginkizunak.

2. Parte hartzeko baldintzak.

2.1. Plazak lortu nahi dituztenek oinarri orokorretako 2. paragrafoan izaera orokorrekarekin ezarritako baldintzak bete behar dituzte.

2.2. A2 azpitaldeko plazak hautatzeko deialdietan izena emateagatik tasaren zenbatekoa, honako hau da: 15 €.

2.3. Oinarri orokorretako 2. h) atalean xedatutakoari dagokionez, Diplomatura edo goi mailako titulazioa / gradua eskatzen da. Betebehar espezifikoak: emakume eta gizonen arteko berdintasuneko gaitan prestakuntzako ikastaroren bat egina edukitzea, gutxienez 150 ordukoa eta organo ofizialen batek ziurtatua (unibertsitateak edo administrazio publikoak).

3. Lanpostuak esleitzeko berriazko betekizunak.

3.1. Deialdi honen xede den plazari lotutako lanpostuan, 4. hizkuntza-eskakizuna bete beharko da. Derrigortasun-data igarota duten lanpostuek euskara jakitea eskatzen dute.

Betekizun horiek oinarri orokorren 2. eta 8. oinarrietan ezarritakoaren arabera egiaztatu beharko dira.

4. Hautaketa-prozesua.

Hautaketa-sistema lehiaketa-oposizioa izango da:

– Impulso y seguimiento del proceso de empoderamiento de las mujeres de Lezo.

– Asesorar en materia de igualdad de mujeres y hombres y de la asociación LGTB a los departamentos y demás entidades y órganos dependientes del Ayuntamiento de Lezo.

– Realizar propuestas para la creación y/o adecuación de programas, servicios específicos y recursos para garantizar la igualdad de mujeres y hombres y la igualdad de la asociación LGTB.

– Identificación de posibles situaciones de discriminación en el ámbito correspondiente y diseño e impulso de medidas para su eliminación.

– Diseño de acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y LGTB para el personal adscrito al Ayuntamiento, organismos autónomos y fundaciones, así como para la ciudadanía.

– Sensibilización en la atención a la orientación sexual y a la diversidad de identidades.

– Promoción y dinamización de asociaciones de mujeres y redes ciudadanas en materia de igualdad.

– Impulsar y proponer la prestación y adecuación de servicios socio-comunitarios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

– Responsabilizarse de la dinamización de la Comisión Técnica para la Igualdad compuesta por responsables departamentales y apoyar a los responsables departamentales en la elaboración de propuestas en los grupos de trabajo en las materias propias de sus áreas.

– Realizar labores de dinamización y dirección de la mesa de coeducación creada entre el Ayuntamiento, los centros escolares de la localidad, el Berritzegune, Osakidetza y el Departamento de Salud, atendiendo especialmente las necesidades específicas (formación, organización de iniciativas, diseño y desarrollo de programas) relacionadas con el tema por parte de los miembros de los servicios municipales participantes (Kuadrillategi, Kale Hezkizaleak, Kirola).

– Establecer relaciones con instituciones públicas, entidades y asociaciones en materia de igualdad y en el trabajo del departamento para la igualdad.

– Cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas, en coherencia con la categoría de su puesto de trabajo, con sus capacidades y aptitudes profesionales.

5. Requisitos de participación.

2.1. Quienes aspiren a las plazas deben cumplir los requisitos establecidos con carácter general en el apartado 2 de las bases generales.

2.2. El importe de la tasa por la inscripción en las convocatorias para la selección de personal de plazas del subgrupo A2 es: 15 €.

2.3. En relación a lo dispuesto en el apartado 2. h) de las bases generales, se exige el Título de Diplomatura o título superior / grado. Requisitos específicos: Curso de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de al menos 150 horas de duración y certificado por un órgano oficial (universidad o administración pública).

3. Requisitos específicos para la adjudicación de puestos.

3.1. En el puesto de trabajo asociado a la plaza objeto de esta convocatoria es requisito de provisión el perfil lingüístico de euskera 4. El conocimiento del euskera es requisito de los puestos con fecha de preceptividad vencida.

Los requisitos citados deberán ser acreditados de conformidad con lo establecido en la base 2 y 8 de las bases generales.

4. Proceso selectivo.

El sistema de selección será el de concurso-oposición:

4.1. Oposizio fasea.

Oposizio fasean bi proba egingo dira, eta nahitaezkoak eta baztertzailak izango dira.

Oposizio fasean gehienez ere 60 puntu eskuratu ahalko dira.

4.1.1. Lehen proba:

Teoriko-praktikoa izango da eta bi zati izango ditu:

A zatia: galdetegi bat izango da eta erantzuteko hainbat aukera izango ditu. Galderak oinarri espezifiko hauen I. eranskineko gaitegiaren inguruak izango dira.

B zatia: froga teoriko praktikoa, oinarri espezifiko hauen I. eranskineko gaitegiaren inguruak.

Probaren gehienezko balioa 60 puntukoa izango da (A zatia 0-20 puntu artean eta B zatia 0-40 puntu artean). Erantzun oker bakoitzeko erantzun zuzen baten balioaren heren bat kenduko da, eta kanporatuak izango dira proba osoan 30 puntu edo gehiago eskuratzen ez dituztenak.

Epaimahaiak, proba egin eta gero eta dagokion erabakia hartuta, erantzun zuzenak argitaratuko ditu oinarri orokorren 7. apartatuan aipatutako lekuetan.

4.1.2. Bigarren zatia: euskara-proba: nahitaezkoa eta baztertzaila, 4. hizkuntza-eskakizuna duen eta nahitaezko izaera duen lotutako lanpostua lortu nahi duten hautagaien zatia. Nola-nahi ere, maila horretan euskararen ezagutza zehaztu eta egiaztatu beharko da.

Proba hau Gaitzat edo Ez gaitzat joko da derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duten plazak lortu nahi dituztenentzat. Hizkuntza-eskakizunik bete behar ez denean, euskara jakitea mehezimenduztat hartuko da.

Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan egiaztatuta badago, ez da egiaztatu beharko. Horretarako, parte-hartzaileak baimena emango dio, berariaz, Lezoko Udalarri erregistro horretan egiazta dezan.

Hala ere, erregistro horretan ez dagoen beste edozein euskarako titulu edo ziurtagiri aurkeztu beharko da, baina baliozko-tuta, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuaren mailekin parekatzeko den azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuaren arabera.

Apirilaren 3ko 47/2012 Dekretuak, euskaraz egindako ikasketak ofizialak aintzat hartzeko eta euskara-maila hizkuntza-tituluen eta ziurtagirien bidez egiaztatetik salbuesteko denak, xedatutakoaren babesean 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatu nahi dutenek ziurtagiri akademikoa aurkeztu beharko dute. Ondorio horietarako, ETZEBn baliozkotu diren salbuespenak baino ez dira aitortuko.

4.1.3. Proben garapena.

Eskala, azpieskala edo kategoria bakoitzeko hautagaiak deituak izango dira probak egiteko deialdi bakarrean. Epaimahaiak hautapen probetan aukera eta tratu berdintasuna bermatzeko, proben deialdiko baldintzak aldatu ahal izango ditu haurdunaldi, erditze edo ezinbesteko bestelako arrazoiak direla-eta proba egitera joan ezin diren pertsonentzat. Inguruabar horiek, ahal den heinean, epaimahaiari jakinarazi beharko zaizkio proba egin aurretik, eta justifikazio agiriak atxiki beharko dira.

Epaimahaiak proba egiteko denbora eta bitartekoak egokitu dizkie egokitzapenak behar dituzten eta parte-hartze eskarian hala adierazi duten hautagaiak, eta horrela, gainerako parte-

4.1. Fase de oposición.

La fase de oposición consistirá en la realización de dos pruebas, de carácter obligatorio y eliminatorio.

La puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición será 60 puntos.

4.1.1. Primera prueba:

Será de carácter teórico-práctico y estará dividida en dos partes:

Parte A: consistirá en un cuestionario de preguntas con varias alternativas de respuesta que versarán sobre el temario contenido en el Anexo I de las presentes bases específicas.

Parte B: consistirá en pruebas teórico prácticas relacionadas con el temario contenido en el Anexo I de las presentes bases específicas.

La prueba tendrá un valor máximo de 60 puntos (de 0 a 20 puntos la parte A y 0 a 40 puntos la parte B). Por cada respuesta errónea se descontará la tercera parte del valor de una respuesta correcta, y resultarán eliminados quienes no obtengan una puntuación igual o superior a 30 puntos en el conjunto de la prueba.

El tribunal, una vez realizada la prueba y mediante la adopción del correspondiente acuerdo, dispondrá la publicación de las respuestas correctas en los lugares señalados en el apartado 7 de las bases generales.

4.1.2. Segunda parte, prueba de euskera: de carácter obligatorio y eliminatorio para las y los aspirantes que opten a la plaza con el puesto de trabajo asociados, con perfil lingüístico 4., de carácter preceptivo. Consistirá en determinar y acreditar, el conocimiento del euskera al referido nivel.

Esta prueba se calificará de Apto o no Apto para aquellas personas que opten a las plazas que llevan aparejado perfil lingüístico preceptivo. Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno, el conocimiento del euskera será considerado como mérito.

Cuando figure acreditado en el Registro Unificado de Títulos y Certificaciones de Euskera, no habrá que acreditarlo, para lo cual la persona participante autorizará expresamente al Ayuntamiento de Lezo a su comprobación en el citado registro.

No obstante, sí deberá aportarse cualquier otro título o certificado de euskera no incluido en dicho registro, pero sí convalidado de acuerdo al Decreto 297/2010 de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de euskera, y su equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.

Quienes pretendan acreditar el perfil lingüístico 4. al amparo de lo dispuesto en el Decreto 47/2012, de 3 de abril, de reconocimiento de los estudios oficiales realizados en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera, deberán aportar la certificación académica correspondiente. A estos efectos, únicamente se reconocerán aquellas exenciones que se hayan validado en el RUTCE.

4.1.3. Desarrollo de las pruebas.

Las personas que concurran por cada escala, subescala o categoría serán convocadas para las pruebas en llamamiento único. El tribunal, para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el desarrollo de las pruebas selectivas, podrá adaptar las condiciones de la convocatoria de las distintas pruebas en el caso de personas imposibilitadas de acudir al lugar de la prueba por razones de embarazo y parto o causas de fuerza mayor. Dichas circunstancias, si fuera posible, deberán ponerse en conocimiento del tribunal con carácter previo a la celebración de la prueba, adjuntando la documentación justificativa.

El tribunal adaptará el tiempo y los medios de realización de la prueba a aquellas personas aspirantes que precisen adaptación y la hubieren indicado en la solicitud de participación, de

hartzaileekiko aukera berdintasuna izango dute, baldin eta horrekin probaren edukia hutsaltzen ez bada eta beharrezko gaitasun maila gutxitzen edo urritzen ez bada.

Hautaketa probak egitera joan ahal izango dira prozesuan onartuak izan diren pertsonak eta baztertuak izanda ere, egiaztatzen dutenak ebatzete dagoen gora jotzeko errekurtsioa jarri dutela. Identifikazio ondorioetarako probak egitera joango dira Nortasun Agiri Nazionalarekin, pasaportearekin edo gidabaime-narekin.

Oposizio faseko proba bukatuta, epaimahaiak behin-behineko emaitzak argitaratuko ditu eta 10 egun balioduneko epea ezarriko du erreklamazioak jartzeko. Epe hori bukatuta eta hala badagokio aurkeztu diren erreklamazioak ebatzita, epaimahaiak jendaurrean erakutsiko ditu behin betiko emaitzak.

Emaitzen argitaratzeak jakitera emango dira oinarri orokorren 6. oinarrian aipatutako lekuetan.

4.1.4. Oposizio faseko puntuazioen zerrenda.

Oposizio faseko probak bukatuta eta hala badagokio, aurkeztu diren erreklamazioak ebatzita, epaimahaiak aginduko du gairatutako puntuazioen behin betiko zerrenda argitaratzea, eta sarbide txandaren eta modalitatearen arabera argitaratuko dira.

4.2. Lehiaketa fasea.

Lehiaketa fasean gehienez ere 40 puntu lortu ahal izango dira eta puntuen baturak zehaztuko du baremo honen arabera:

a) Esperientzia: 30 puntu gehienez.

a.1. Esperientzia orokorra:

Esperientzia orokortzat hartzen da edozein administrazio publikotan, deialdia egin duen administrazioan barne, dagokien hautaketa-prozesuaren muina diren arestikoekin parekatutako esperientzia, baldin eta zerbitzu horiek aurreko kidego, eskala, azpieskala, aukera, espezialitate edo lanbide-taldeetan emandako zerbitzuengatik izandako esperientzia, eragin duen harremanaren arabera langile hori funtzionarioa zein lan-kontratuduna izan.

Gehienez 10 puntu emango dira, baremo honen arabera:

Administrazio Bereziko eskalako teknikarien azpieskalan edo edozein administrazio publikotan, deialdia egin duen administrazioan barne, egindako zerbitzuengatik 0,0046 puntu lan egindako egun bakoitzeko.

a.2. Berriazko esperientzia:

Hautaketa-prozesuan deitutako lanpostuak betetzeagatik deialdia egin duen administrazioan emandako zerbitzuak berriaz, bereizita eta esperientzia orokorraren balorazioaren osagarri gisa baloratuko dira, gehienez ere 20 punturekin, baremo honen arabera:

Deialdia egin duen Administrazioan Administrazio Bereziko eskalako Teknikarien azpieskalarara atxikitako lanpostuetan aritzeagatik lan egindako egun bakoitzeko 0,00914 puntu.

Zenbatzeko, erakunde bakoitzean lan egindako aldien batura egingo da. Nolanahi ere, lanaldi partzialean edo lanaldi murritzuan lan egindako aldiak lanaldi osoan lan egindakotzat hartuko dira. Ezin izango da egun berean kontratu/izendapen bat baino gehiago zenbatu.

b) Merezimendu akademikoak. Gehienez 10 puntu emango dira merezimendu hauengatik:

b.4.- Deitutako plazei lotutako lanpostuen eremu funtzionalei lotutako eta erakunde ofizialek (administrazio publikoko eskolak edo institutuak, administrazio publikoak, unibertsitateak, lan-

forma que gocen de igualdad de oportunidades con el resto de las personas participantes, siempre que con ello no se desvirtúe el contenido de la prueba, ni se reduzca o menoscabe el nivel de aptitud exigido.

A la realización de las pruebas de selección podrán asistir tanto las personas admitidas al proceso, como aquellas que, figurando como excluidas, acrediten la interposición del correspondiente recurso de alzada pendiente de resolución. A efectos de identificación, acudirán a las pruebas previstas de Documento Nacional de Identidad, Pasaporte o permiso de conducir.

Finalizada la prueba de la fase de oposición, el tribunal procederá a publicar los resultados provisionales de la misma, estableciendo un plazo de 10 días hábiles para formular las oportunas reclamaciones. Finalizado este plazo y resueltas las reclamaciones que, en su caso, se hubieran presentado, el tribunal hará públicos los resultados definitivos de la misma.

Las publicaciones de resultados se darán a conocer en los lugares indicados en la base 6, de las bases generales.

4.1.4. Relación de puntuaciones de la fase de oposición.

Finalizadas las pruebas de la fase de oposición y resueltas las reclamaciones que, en su caso se hubieran presentado, el tribunal ordenará la publicación de la relación definitiva de puntuaciones de las personas aprobadas y se procederá a su publicación atendiendo al turno y modalidad de acceso.

4.2. Fase de concurso.

La puntuación máxima alcanzable en la fase de concurso, será 40 puntos y vendrá determinada por la suma de los puntos atribuidos con arreglo al siguiente baremo:

a) Experiencia: hasta un máximo de 30 puntos.

a.1. Experiencia general:

Se entiende por experiencia general, la experiencia por los servicios prestados en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, en puestos adscritos a los cuerpos, escalas, subescalas, opciones, especialidades o grupos profesionales asimilados a los anteriores que sean objeto del respectivo proceso selectivo, con independencia del carácter, funcional o laboral, de la relación de la que traiga causa.

Se valorará hasta un máximo de 10 puntos, de acuerdo al siguiente baremo:

Por servicios prestados en la subescala técnica de la escala de Administración Especial, en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, 0,0046 puntos por día trabajado.

a.2. Experiencia específica:

Se valorarán, hasta un máximo de 20 puntos, de manera específica, diferenciada y complementaria a la valoración de la experiencia general, los servicios prestados en la Administración convocante por el desempeño de puestos convocados en el respectivo proceso selectivo, de acuerdo al siguiente baremo:

Por servicios prestados en la subescala Técnica de la escala de Administración Especial, en la Administración convocante, 0,00914 puntos por día trabajado.

El cómputo se efectuará realizando la suma de los períodos trabajados en cada entidad. En todo caso, los períodos de tiempo en los que se haya prestado servicio a tiempo parcial o con jornada reducida se computarán como trabajados a jornada completa. No se podrá computar en un mismo día más de un contrato/nombramiento.

b) Méritos académicos. Se valorarán hasta un máximo de 10 puntos los siguientes méritos:

b.4.- Por la cantidad de horas de impartición de cursos formativos relacionados con el ámbito funcional de los puestos de trabajo asociados a las plazas convocadas, e impartidos en en-

bide-elkargoak, mutualitateak, fundazioak, elkarteak, federazioak) emandako prestakuntza-ikastaroak emateko orduengatik, 1 puntu jasotako ordu bakoitzeko, gehienez ere 10 puntu.

5. Hautaketa-prozesuaren kalifikazioa.

Izangaien azken kalifikazioa hautaketa-prozesu osoan lortutako puntuazioen baturak zehaztuko du.

6. Lan-poltsa.

Deialdi honek lan poltsa bat sortuko du eta plazarik eskuratu ez duten, baina lehiaketa fasea gainditu duten pertsonak egongo dira bertan.

7. Lehentasun-klausula aplikatzea.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 27.2 artikulua aplikatzeko, artikulua horretan aurreikusitako berdinketa hausteko klausula ez da aplikatuko, teknika-rien azpieskalan emakumeen azpiordezkaritzarik ez dagoelako.

I. ERANSKINA. GAITEGIA

1. gaia. Sexu-genero sistema, gizartearen identitatea nahiz antolakundea eraikitzeke eragin-indarra.
2. gaia. Feminismoaren historia: mugarrak nagusiak.
3. gaia. Sexuaren araberako lanaren banakuntza eta gizartearen antolakundea.
4. gaia. Diskriminazio motak: zuzena eta zeharkakoa.
5. gaia. Diskriminazio anizkoitza eta sektoreartekotasuna.
6. gaia. Emakumeen eta gizonen berdintasun estrategiak: genero zeharkakotasuna eta ekintza positiboa.
7. gaia. Berdintasun erakundearen ereduak: sustapen erakundeak vs kudeaketa erakundeak.
8. gaia. Berdintasun politiken ikuspegiaren bilakaera: berdintasunerako politikak vs emakumeentzako politikak.
9. gaia. Emakumeen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeko nazioarteko konbentzioa (CEDAW).
10. gaia. Emakumeen IV. Mundu Konferentzia: Pekineko Ekintza Plataforma.
11. gaia. Emakumeen eta gizonen berdintasuna garapen iraunkorrerako 2030 Agendan, 5. helburua.
12. gaia. Emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren Tratatuan (8, 153 eta 157. artikulua).
13. gaia. Europako Kontseiluaren hitzarmena emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren kontrako prebentzioaz eta borrokaz (Istanbulen hitzarmena), III. Kapituluak: Prebentzioa.
14. gaia. Europako Kontseiluaren hitzarmena emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren kontrako prebentzioaz eta borrokaz (Istanbulen hitzarmena), IV. Kapituluak: Babesa eta laguntza.
15. gaia. Europako Kontseiluaren hitzarmena emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren kontrako prebentzioaz eta borrokaz (Istanbulen hitzarmena), V. Kapituluak: Indarkeria motak (32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 eta 40. artikulua).
16. gaia. Europako Kontseiluaren hitzarmena emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren kontrako prebentzioaz eta borrokaz (Istanbulen hitzarmena), Babes neurriak (56 eta 57. artikulua).
17. gaia. 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako: Printzipio orokorrak.

tidades oficiales (Escuelas o Institutos de Administración Pública, Administraciones Públicas, Universidades, Colegios profesionales, Mutualidades, Fundaciones, Asociaciones, Federaciones), 1 punto por cada hora de impartición, hasta un máximo de 10 puntos.

5. Calificación del proceso selectivo.

La calificación final de las y los aspirantes vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en el total del proceso selectivo.

6. Bolsa de empleo.

Esta convocatoria generará una bolsa de trabajo compuesta por las personas que, no habiendo obtenido plaza, hubieran superado la fase de oposición.

7. Aplicación de la cláusula de prioridad.

A los efectos de la aplicación del artículo 27.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, no se aplicará la cláusula de desempate prevista en el citado artículo al no existir subrepresentación de las mujeres en la subescala técnica.

ANEXO I. TEMARIO

- Tema 1. Sistema sexo-género y su incidencia en la construcción de la identidad y organización social.
- Tema 2. Historia del feminismo: hitos principales.
- Tema 3. División sexual del trabajo y organización social.
- Tema 4. Tipos de discriminación: directa e indirecta.
- Tema 5. Discriminación múltiple e intersectorialidad.
- Tema 6. Estrategias para la igualdad de mujeres y hombres: transversalidad de género y acción positiva.
- Tema 7. Modelos de organismos de igualdad: organismos de impulso versus organismos de gestión.
- Tema 8. Evolución del enfoque de las políticas para la igualdad: políticas para la igualdad versus políticas para las mujeres.
- Tema 9. Convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).
- Tema 10. IV Conferencia Mundial de las Mujeres: Plataforma de Acción de Beijing.
- Tema 11. La igualdad de mujeres y hombres en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible: Objetivo 5.
- Tema 12. La igualdad de mujeres y hombres en el Tratado de la Unión Europea (art. 8, 153 y 157).
- Tema 13. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), Capítulo III: Prevención.
- Tema 14. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), Capítulo IV: Protección y apoyo.
- Tema 15. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), capítulo V: Tipos de violencia que aborda (art. 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40).
- Tema 16. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (convenio de Estambul): Medidas de protección (art. 56, 57).
- Tema 17. Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres: Principios generales.

18. gaia. 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: Udal administrazioen eskuduntzak eta funtzioak (7. eta 10. artikulua).
19. gaia. 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: Berdintasunerako erakundeak.
20. gaia. 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: Euskal herri-administrazioetan eta agintean jarduketan genero ikuspegia integratzeko neurriak.
21. gaia. 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: Emakumeen aurkako indarkeria.
22. gaia. 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: Berdintasunerako defentsa erakundeak.
23. gaia. 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: Eskumenak eta eginkizunak, antolaketa eta finantzaketa.
24. gaia. 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: Emakumeen eta gizonen berdintasunerako berariazko politikak.
25. gaia. 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: Indarkeria matxistarik gabeko bizitza.
26. gaia. 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa, II. titulua: Berdintasunerako politika publikoak.
27. gaia. 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa, IV. Titulua. Aukera berdinekin lan egiteko eskubidea.
28. gaia. 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa, V. Titulua, I. Kapituluak: berdintasun printzipioa enplegu publikoan.
29. gaia. 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurri buruzkoa: printzipio gidariak.
30. gaia. 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurri buruzkoa: Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideak.
31. gaia. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana: Egitura.
32. gaia. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana: Kudeaketa-sistema.
33. gaia. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak: xedeak, helburuak eta eginkizunak.
34. gaia. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde arteko batzordea: eginkizunak eta osiera (5/2007 Dekretua, urtarrilaren 16koa, aldatua 6/2014 Dekretuak, otsailaren 4koa).
35. gaia. Emakumeen eta gizonen egoera EAEn enpleguaren arloan. Generoaren araberako soldata arrakala esplikatze esparrua.
36. gaia. Denboraren erabilera desberdinak emakumeengan eta gizonengan.
37. gaia. Pobretasunaren feminizazioa.
38. gaia. Enplegua eta lana: esparru kontzeptuala.
39. gaia. Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna: kontzeptua, harremana, desberdintasunak.
40. gaia. Etxeko eta zaintzako lana; ekonomiaren eta gizartearen sostengarritasunari egiten dion ekarpena.
41. gaia. Pertsonak zaintzeko lana: emakumeen eta gizonen desberdintasunak areagotzeko eragina.
- Tema 18. Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres: Competencias y funciones de las administraciones locales (arts. 7 y 10).
- Tema 19. Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres: Organismos de igualdad.
- Tema 20. Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres: Medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas.
- Tema 21. Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres: Violencia contra las mujeres.
- Tema 22. Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres: Defensoría para la igualdad.
- Tema 23. Norma Foral 2/2015 para la igualdad de mujeres y hombres: Competencias y funciones, organización y financiación.
- Tema 24. Norma Foral 2/2015 para la igualdad de mujeres y hombres: Políticas específicas para la igualdad de mujeres y hombres.
- Tema 25. Norma Foral 2/2015 para la igualdad de mujeres y hombres: Vidas libres de violencia machista.
- Tema 26. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Título II: Políticas públicas para la igualdad.
- Tema 27. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
- Tema 28. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Título V, Cap. I: El principio de igualdad en el empleo público.
- Tema 29. Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género: principios rectores.
- Tema 30. Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género: Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Tema 31. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE: Estructura.
- Tema 32. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE: Sistema de gestión.
- Tema 33. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer: fines, objetivos y funciones.
- Tema 34. Comisión interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres: funciones y composición (Decreto 5/2007, de 16 de enero, modificado por Decreto 6/2014, de 4 de febrero).
- Tema 35. Situación de mujeres y hombres en la CAE en el ámbito del empleo. Marco explicativo de la brecha salarial de género.
- Tema 36. Usos diferenciados del tiempo por parte de mujeres y hombres.
- Tema 37. El fenómeno de la feminización de la pobreza.
- Tema 38. Empleo y trabajo: marco conceptual.
- Tema 39. Conciliación y corresponsabilidad: concepto, relación y diferencias.
- Tema 40. Trabajo doméstico y de cuidados y su contribución al sostenimiento económico y social.
- Tema 41. Trabajo de cuidado de personas y su incidencia en las desigualdades de mujeres y hombres.

42. gaia. Zaintza, erantzukizun sozial gisa: botere publikoen zeregina, lan esparruko eragileena eta etxeena.
43. gaia. Emakume etxeak: Zer dira? Zein helburu eta eginkizun dute maila lokalean?
44. gaia. Ahalduntze eskolak eta emakume etxeak: berdintasunak eta desberdintasunak.
45. gaia. Emakume etxeak Gipuzkoan: kokapena eta kudeaketa ereduak.
46. gaia. Emakumeen parte hartze soziala: gaurko egoera.
47. gaia. Emakumeen parte hartze soziala areagotzeko neurriak.
48. gaia. Emakunderen Aholku Batzordea: eginkizunak eta parte hartzaileak.
49. gaia. Hizkuntza modu sexistan ez erabiltzea. Gomendio orokorrak eta erabilera irizpideak.
50. gaia. Hizkuntzaren garrantzia identitate pertsonala eta soziala eraikitzeko.
51. gaia. Gipuzkoako Foru Aldundiaren zeregina berdintasunerako toki politikak sustatzeko.
52. gaia. Berdinbidean programa, berdintasunerako toki politikak sustatzeko Gipuzkoan.
53. gaia. Berdinsarea – Euskal udalerrien sarea, berdintasunaren alde eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren kontra.
54. gaia. Etxeko tratu txarrak eta sexu indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko EAEko II. akordioa: eginkizunak eta parte hartzaileak.
55. gaia. Emakumeen aurkako indarkeria matxista: jatorria, kontzeptua eta tipologia.
56. gaia. Indarkeria sexista jasaten duten emakumeen arretarako zerbitzuak EAE mailan.
57. gaia. Emakumeen etxeen zeregina indarkeria matxista jasaten duten emakumeen prebentzioa, antzematea eta arreta hobetzeko.
58. gaia. Emakumeen aurkako indarkeriari lurralde erantzuna emateko protokoloa Gipuzkoan: helburua eta aurreikuspenak.
59. gaia. Lezoko III. berdintasun. plana
60. gaia. Indarkeria matxista bizi duten emakumeen arretaren hobekuntzarako erakundeen arteko jardura eta koordinazio protokoloa Lezoko eta Pasaiaiko udalak.
61. gaia. Lezoko Udaleko hizkuntza barneratzailea bultzatzeko gida. Lezoko Udaleko irudi eta mezuen erabilera barneratzaileko gida.

Izangaiek ezagutu beharko duten legeria izango da deialdiaren iragarkia Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunean indarrean dagoena.

- Tema 42. Los cuidados como una responsabilidad social: papel de los poderes públicos, de los agentes del ámbito laboral y de los hogares.
- Tema 43. Casas de las mujeres: ¿Qué son? ¿Cuál es su objetivo y función a nivel local?
- Tema 44. Escuelas de empoderamiento y casas de las mujeres: similitudes y diferencias.
- Tema 45. Casas de las mujeres en Gipuzkoa: localización y modelos de gestión.
- Tema 46. Participación social de las mujeres: situación actual.
- Tema 47. Medidas para promover la participación social de las mujeres.
- Tema 48. Comisión Consultiva de Emakunde: funciones y participantes.
- Tema 49. Uso no sexista del lenguaje. Recomendaciones generales y pautas de utilización.
- Tema 50. Importancia del lenguaje en la construcción de la identidad personal y social.
- Tema 51. Papel de la Diputación Foral de Gipuzkoa en el fomento de las políticas locales para la igualdad.
- Tema 52. Programa Berdinbidean para la promoción de políticas locales para la igualdad en Gipuzkoa.
- Tema 53. Berdinsarea - Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia machista hacia las mujeres.
- Tema 54. II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres que sufren maltrato doméstico y agresiones sexuales en la CAE: funciones y participantes.
- Tema 55. Violencia machista contra las mujeres: origen, concepto y tipología.
- Tema 56. Servicios de la C.A.V. de atención a mujeres que enfrentan violencia sexista.
- Tema 57. Papel de las casas de las mujeres en la prevención, detección y atención a la violencia machista contra las mujeres.
- Tema 58. Protocolo de respuesta territorial ante casos de violencia machista contra mujeres en Gipuzkoa: objetivo y escenarios.
- Tema 59. III plan de igualdad de Lezo
- Tema 60. Protocolo de actuación y coordinación interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia machista Ayuntamientos de Lezo y Pasaia.
- Tema 61. Guía para impulsar el lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento de Lezo. Guía para el uso incluyente de imágenes y mensajes del Ayuntamiento de Lezo.

La legislación cuyo conocimiento se exigirá a las personas aspirantes será la vigente a la fecha de publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.