

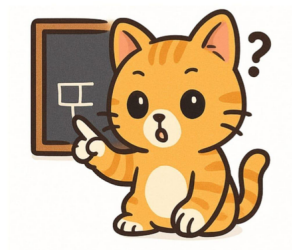
Tema 20

Marco normativo en materia de Igualdad efectiva de mujeres y hombres y de Protección Integral contra la Violencia de Género. Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia.

Texto literal de las normas, en la redacción publicada a 15/10/2026



El texto subrayado en amarillo indica que ese contenido ya ha sido preguntado en un examen oficial anterior.



Esta imagen muestra en qué test oficial se usó esa información.

MUESTRA



1. Esquema del tema

1.1. Epígrafe oficial

Marco normativo en materia de Igualdad efectiva de mujeres y hombres y de Protección Integral contra la Violencia de Género. Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia.

Programa oficial: Bases y convocatoria aprobadas por la Junta de Gobierno Local de 5/07/2024 (BOP de Valencia núm. 134, de 12/07/2024, anuncio 2024/09825; extracto en el BOE núm. 287, de 29/11/2025, BOE-A-2025-24191), ampliada a 274 plazas (BOP núm. 206, de 28/10/2025) y a 292 plazas (BOP núm. 134, de 16/07/2026).

1.2. Qué entra en este tema

- **Constitución Española:** arts. 9, 14.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** arts. 1-15, 45-46, 51.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:** arts. 1-2, 17-26.
- **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres:** arts. 1-4 bis, 44-48.
- **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana:** arts. 1-7.
- **II Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento de València (aprobado por la Junta de Gobierno Local el 7/03/2019)** (valencia.es, Documentación de Mujeres e Igualdad)

Nota: El marco normativo estatal lo forman la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley Orgánica 1/2004; el autonómico, la Ley 9/2003 de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres y la Ley 7/2012 de la Generalitat integral contra la violencia sobre la mujer. El último plan de la plantilla publicado por el Ayuntamiento es el II Plan de Igualdad (2019, vigencia de cuatro años prorrogada hasta el 31/12/2023); a 15/10/2026 el III Plan sigue en elaboración.

2. Constitución Española

BOE-A-1978-31229 · texto consolidado a 20/05/2026 · [ver en el BOE](#)

2.1. Artículo 9

publicada el 29/12/1978

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la





TEST OFICIAL

Ayuntamiento de València · Administrativo/a (C1), promoción interna (concurso-oposición). Ejercicio tipo test · examen del 19 de octubre de 2024, pregunta 8

Según la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 3 establece que: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone:

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

✓ **Respuesta correcta: c)**



TEST OFICIAL

Ayuntamiento de Parla · Auxiliar Administrativo/a (C2), funcionario/a, turno libre – 24 plazas (OEP 2022-2025). Primer ejercicio (conocimiento del temario), modelo A · examen del 23 de mayo de 2026, pregunta 23

El artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define la igualdad de trato como:

- a) La ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, no prevista en el ordenamiento jurídico.
- b) La eliminación de aquellas discriminaciones directas o indirectas presentes en la sociedad contrarias al ordenamiento jurídico.
- c) La ausencia de aquella discriminación, directa o indirecta, derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil en el ámbito doméstico.
- d) La ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

✓ **Respuesta correcta: d)**





TEST OFICIAL

Comunidad de Madrid · Auxiliares de Administración General (C2), acceso libre – Orden 1081/2025, de 24 de abril (BOCM 13/05/2025). Primer ejercicio, parte de conocimientos (preguntas 31-60 y reserva) · examen del 12 de abril de 2026, pregunta 56

Según el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone:

- a) Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- b) Ausencia de represalias laborales.
- c) Ausencia de igualdad de oportunidades.
- d) Ausencia de Indemnidad frente a represalias.

✓ **Respuesta correcta:** a)

3.4. Artículo 4

publicada el 23/03/2007

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.



TEST OFICIAL

Ayuntamiento de Granada · Administrativo/a de Administración General (C1), turno libre – OEP 2023-2025 (13 plazas). Ejercicio de la oposición del 11 de julio: primera parte (test, 100 + 10 de reserva) · examen del 11 de julio de 2026, pregunta 88 · plantilla provisional

En la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 4, configura la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como:

- a) Un derecho fundamental.
- b) Un principio informador del ordenamiento jurídico.
- c) Un principio general del Derecho.

✓ **Respuesta correcta:** b)





TEST OFICIAL

Ayuntamiento de Alcorcón · Auxiliar Administrativo/a (C2), turno libre, concurso-oposición – 25 plazas (BOCM 06/11/2024). Primer ejercicio (prueba teórica tipo test) · examen del 11 de septiembre de 2025, pregunta 23

Conforme al art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico pero no se integra en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- b) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se integra en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas pero no se considera como un principio informador del ordenamiento jurídico.
- c) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

✓ **Respuesta correcta: c)**

3.5. Artículo 5

publicada el 23/03/2007

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.





TEST OFICIAL

Ayuntamiento de Granada · Administrativo/a de Administración General (C1), turno libre – OEP 2023-2025 (13 plazas). Ejercicio de la oposición, llamamiento extraordinario del 13 de julio: primera parte (test, 100 + 10 de reserva) · examen del 13 de julio de 2026, pregunta 95 · plantilla provisional

En el acceso al empleo, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado:

- a) Vulnera el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Será nula de pleno derecho.
- c) No constituirá discriminación .

✓ **Respuesta correcta:** c)



TEST OFICIAL

Ayuntamiento de Pamplona · Oficial Administrativo/a (nivel C, equivalente a C1), promoción interna restringida por oposición (máx. 25 plazas). Primera prueba (test) · examen del 26 de mayo de 2026, pregunta 38

El principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se aplica:

- a) En el ámbito del empleo privado
- b) En el ámbito del empleo privado y en el del empleo público
- c) En el ámbito del empleo público

✓ **Respuesta correcta:** b)

3.6. Artículo 6

publicada el 23/03/2007

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.





TEST OFICIAL

Ayuntamiento de València · Administrativo/a (C1), promoción interna (concurso-oposición). Ejercicio tipo test · examen del 19 de octubre de 2024, pregunta 9

Según la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 6, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica:

- a) Puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- b) No puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- c) No puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad ilegítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- d) Puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad necesaria y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean legítimos y adecuados.

✓ Respuesta correcta: a)



TEST OFICIAL

Ayuntamiento de València · Auxiliar Administrativo/a (C2), promoción interna (concurso-oposición). Ejercicio tipo test · examen del 3 de octubre de 2024, pregunta 17

Según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Título I , art.6, ¿qué constituye una discriminación directa por razón de sexo?

- a) Tratar de forma más favorable a una persona de un sexo.
- b) Aplicar un criterio neutro que afecte por igual a personas de ambos sexos.
- c) Crear un entorno intimidatorio y ofensivo
- d) Tratar de manera menos favorable a una persona en atención a su sexo en comparación con otra en situación comparable

✓ Respuesta correcta: d)



TEST OFICIAL

Ayuntamiento de Fuenlabrada · Administrativo/a (C1), turno libre, concurso-oposición – 16 plazas, OEP 2022-2025 (2025-RHSEL-20). Primera prueba de la fase de oposición (conocimientos) · examen del 25 de junio de 2026, pregunta 43

Según establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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, se considera:

- a) Discriminación directa.
- b) Acoso sexual.
- c) Discriminación indirecta.

✓ Respuesta correcta: a)





TEST OFICIAL

Ayuntamiento de Parla · Auxiliar Administrativo/a (C2), funcionario/a, turno libre – 24 plazas (OEP 2022-2025). Primer ejercicio, prueba extraordinaria (adaptación por maternidad) · examen del 11 de junio de 2026, pregunta 22

El artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007 define como discriminación indirecta por razón de sexo:

- a) 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.
- b) La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en ventaja particular con respecto a personas del otro.
- c) 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 pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

✓ **Respuesta correcta:** c)

3.7. Artículo 7

publicada el 23/03/2007

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.





TEST OFICIAL

Ayuntamiento de València · Administrativo/a (C1), promoción interna (concurso-oposición). Ejercicio tipo test · examen del 19 de octubre de 2024, pregunta 10

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, se define como:

- a) Agresión sexual.
- b) Acoso sexual.
- c) Acoso por razón de sexo.
- d) Discriminación directa por razón de sexo.

✓ **Respuesta correcta: b)**



TEST OFICIAL

Ayuntamiento de València · Administrativo/a (C1), estabilización (concurso-oposición). Ejercicio tipo test · examen del 14 de septiembre de 2024, pregunta 29

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual:

- a) Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- b) Cualquier comportamiento, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- c) Cualquier comportamiento, verbal, físico o psíquico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

✓ **Respuesta correcta: a)**



TEST OFICIAL

Universidad Complutense de Madrid · Escala Auxiliar Administrativa de la UCM (C2), acceso libre, concurso-oposición (Resolución de 19 de noviembre de 2025; BOUC y BOCM de 3-12-2025, BOE de 10-12-2025). Ejercicio único de la fase de oposición. Pregunta de reserva · examen del 20 de septiembre de 2026, pregunta 106

Según el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considerarán en todo caso discriminatorios:

- a) El acoso sexual por el hecho de ser mujer.
- b) El acoso sexual.
- c) El acoso por razón de sexo.
- d) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

✓ **Respuesta correcta: d)**

