

**APÉNDICE DE ACTUALIZACIÓN DE
CUERPO GENERAL AUXILIAR
DEL ESTADO
TEMARIO Y TEST**

TEMARIO VOLUMEN I (Edición de 22 de febrero de 2007)

TEMARIO VOLUMEN II (Edición de 22 de febrero de 2007)

TEST (Edición de 13 de marzo de 2007)

A continuación ofrecemos la actualización de los dos volúmenes del temario y el libro de test tras la publicación de la convocatoria oficial en el BOE n.º 65, de 16 de marzo de 2007.

– Los **TEMAS y TEST 1 a 4** permanecen sin cambios.

– El **TEMA 5** pasa a tener por título: **El Gobierno y la Administración. El Consejo de Ministros. El Presidente del Gobierno. Designación, duración y responsabilidades del Gobierno**. Por tanto los apartados 1.1 y 1.2. del tema 7 de esta edición pasarían al tema 5, así como las preguntas 26 a 30 del test 7 que pasarían al test 5.

– El **TEMA 6** pasa a ser el tema 13 y se ve modificado tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El tema sufre las siguientes modificaciones:

– Quedan eliminados los apartados 1.2. y 8.

– Se añade un nuevo apartado que desarrolla íntegramente la citada Ley, pasando a ser el apartado fundamental del tema:

LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

En este apartado se aborda la novedosa Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y ESTRUCTURA DE LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

– La **Exposición de Motivos** de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres detalla lo siguiente:

- I. El artículo 14 de la **Constitución española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La **igualdad entre mujeres y hombres** es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un **principio fundamental en la Unión Europea**. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español **dos directivas en materia de igualdad de trato**, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

- II. El pleno reconocimiento de **la igualdad formal ante la ley**, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una **acción normativa** dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre

mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una **especial consideración** con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

- III La **mayor novedad** de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la **generalidad de las políticas públicas** en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la **ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres**.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de **criterios de actuación** de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también **pautas favorecedoras de la igualdad** en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un **marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas**. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las **relaciones entre particulares**. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las **relaciones laborales**. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las **empresas**, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del **empleo**, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la **participación política**, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley **principio de presencia o composición equilibrada**, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

- IV. La Ley **se estructura** en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El **Título Preliminar** establece el **objeto y el ámbito de aplicación** de la Ley.

El **Título Primero** define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el **Título Segundo**, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El **Título III** contiene medidas de fomento de la igualdad en los **medios de comunicación social**, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El **Título IV** se ocupa del **derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las **empresas** de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más

por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las **infracciones y sanciones** y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de **Seguridad Social**, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El **Título V**, en su Capítulo I regula el **principio de igualdad en el empleo público**, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El **Título VI** de la Ley está dedicado a la **igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios**, con especial referencia a los seguros.

El **Título VII** contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El **Título VIII** de la Ley establece una serie de **disposiciones organizativas**, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las **disposiciones adicionales** recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las **disposiciones transitorias** establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las **disposiciones finales** se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

- La **Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** se estructura así:

Título Preliminar. Objeto y ámbito de la Ley.

Título I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

Título II. Políticas públicas para la igualdad.

Título III. Igualdad y medios de comunicación.

Título IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Título V. El principio de igualdad en el empleo público.

Título VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Título VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

Título VIII. Disposiciones organizativas.

Disposición adicionales (treinta y una).

Disposiciones transitorias (once).

Disposición derogatoria única.

Disposiciones finales (ocho).

OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY

“Objeto y ámbito de la Ley” Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es el Título Preliminar de la misma.

Objeto de la Ley (art. 1)

1. Las mujeres y los hombres son **iguales** en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por **objeto** hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.
2. A estos efectos, la **Ley** establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Ámbito de aplicación (art. 2)

1. Todas las personas gozarán de los **derechos** derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
2. Las **obligaciones** establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

“El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación” es el Título I de la Ley Orgánica 3/2007.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3)

El **principio de igualdad de trato** entre mujeres y hombres supone 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.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (art. 4)

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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (art. 5)

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.

Discriminación directa e indirecta (art. 6)

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.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 7)

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**.

Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8)

Constituye **discriminación directa por razón de sexo** todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias (art. 9)

También se considerará **discriminación por razón de sexo** cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán **nulos y sin efecto**, y darán lugar a **responsabilidad** a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas (art. 11)

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán **medidas específicas** en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Tutela judicial efectiva (art. 12)

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la **tutela del derecho** a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La **capacidad y legitimación** para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La **persona acosada** será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prueba (art. 13)

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la **persona demandada** probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, **podrá recabar**, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.
2. Lo establecido en el apartado anterior **no será de aplicación** a los procesos penales.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

“**Políticas públicas para la igualdad**” es el Título II de la Ley Orgánica 3/2007. Se desglosa en dos Capítulos:

Capítulo I. Principios generales.

Capítulo II. Acción administrativa para la igualdad.

Principios generales

Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos (art. 14)

A los fines de esta Ley, serán **criterios generales de actuación de los Poderes Públicos**:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 15)

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres **informará**, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas **lo integrarán**, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Nombramientos realizados por los Poderes Públicos (art. 16)

Los Poderes Públicos procurarán atender al **principio de presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (art. 17)

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Informe periódico (art. 18)

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un **informe periódico** sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Informes de impacto de género (art. 19)

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un **informe sobre su impacto por razón de género**.

Adecuación de las estadísticas y estudios (art. 20)

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus **estudios y estadísticas**, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante **informe** motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Colaboración entre las Administraciones públicas (art. 21)

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas **cooperarán** para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse **planes y programas conjuntos** de actuación con esta finalidad.
2. Las **Entidades Locales** integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Acciones de planificación equitativa de los tiempos (art. 22)

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer **Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad**. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

Acción administrativa para la igualdad

La educación para la igualdad de mujeres y hombres (art. 23)

El sistema educativo incluirá entre sus **finés** la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus **principios de calidad**, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Integración del principio de igualdad en la política de educación (art. 24)

1. Las Administraciones educativas garantizarán un **igual derecho a la educación** de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.
2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes **actuaciones**:
 - a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
 - c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
 - d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
 - e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

La igualdad en el ámbito de la educación superior (art. 25)

1. En el ámbito de la **educación superior**, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las **Administraciones públicas promoverán**:
 - a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La creación de postgrados específicos.
 - c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual (art. 26)

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes **actuaciones**:
 - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
 - b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
 - c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

- d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
- e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
- f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Integración del principio de igualdad en la política de salud (art. 27)

1. Las **políticas, estrategias y programas de salud** integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
2. Las **Administraciones públicas** garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.
3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes **actuaciones**:
 - a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
 - b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
 - c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.
 - e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
 - f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Sociedad de la Información (art. 28)

1. Todos los **programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información** incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de **programas específicos**, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.
3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.
4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean **no sexistas**.

Deportes (art. 29)

1. Todos los **programas públicos de desarrollo del deporte** incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de **programas específicos** en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Desarrollo rural (art. 30)

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el **sector agrario**, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la **titularidad compartida**, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.
2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán **acciones** dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.
3. Las Administraciones públicas promoverán **nuevas actividades laborales** que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.
4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una **red de servicios sociales** para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.
5. Los poderes públicos fomentarán la **igualdad de oportunidades** en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda (art. 31)

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de **acceso a la vivienda** incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las **políticas urbanas y de ordenación del territorio** tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.
2. El **Gobierno**, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.
3. Las **Administraciones públicas** tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Política española de cooperación para el desarrollo (art. 32)

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la **cooperación española para el desarrollo**, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.
2. Además, se elaborará una **Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española**, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.
3. La **Administración española** planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

Contratos de las Administraciones públicas (art. 33)

Las **Administraciones públicas**, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Contratos de la Administración General del Estado (art. 34)

1. Anualmente, el **Consejo de Ministros**, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los **órganos de contratación** podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Subvenciones públicas (art. 35)

Las Administraciones públicas, en los **planes estratégicos de subvenciones** que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

“Igualdad y medios de comunicación” es el Título III de la Ley Orgánica 3/2007.

La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública (art. 36)

Los **medios de comunicación social de titularidad pública** velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Corporación RTVE (art. 37)

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes **objetivos**:
 - a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
 - b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
 - c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
 - d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.
2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Agencia EFE (art. 38)

1. En el ejercicio de sus actividades, la **Agencia EFE velará** por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes **objetivos**:
 - a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
 - b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
 - c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
 - d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.
2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada (art. 39)

1. Todos los **medios de comunicación** respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.
2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de **acuerdos de autorregulación** que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Autoridad audiovisual (art. 40)

Las **Autoridades** a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

Igualdad y publicidad (art. 41)

La **publicidad** que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

“**El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**” es el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007. Comprende cuatro Capítulos:

- Capítulo I. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- Capítulo II. Igualdad y conciliación
- Capítulo III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad
- Capítulo IV. Distintivo empresarial en materia de igualdad

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres (art. 42)

1. Las **políticas de empleo** tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los **Programas de inserción laboral activa** comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43)

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la **negociación colectiva** se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Igualdad y conciliación

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44).

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El **permiso y la prestación por maternidad** se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Elaboración y aplicación de los planes de igualdad (art. 45)

1. Las empresas están obligadas a respetar la **igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las **empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las **demás empresas**, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46)

1. Los **planes de igualdad de las empresas** son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad **fijarán** los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las **materias** de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de **acciones especiales** adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Transparencia en la implantación del plan de igualdad (art. 47)

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la **información** sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del **seguimiento** de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48)

1. Las **empresas** deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer **medidas** que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los **representantes de los trabajadores** deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad (art. 49)

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el **Gobierno** establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Distintivo empresarial en materia de igualdad

Distintivo para las empresas en materia de igualdad (art. 50)

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un **distintivo** para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un **balance** sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
3. **Reglamentariamente**, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros **criterios**, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.
5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales **controlará** que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

“El principio de igualdad en el empleo público” es el Título V de la Ley Orgánica 3/2007. Consta de cinco Capítulos:

- Capítulo I. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.
- Capítulo II. El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- Capítulo III. Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- Capítulo IV. Fuerzas Armadas
- Capítulo V. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Criterios de actuación de las Administraciones públicas (art. 51).

Las **Administraciones públicas**, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Titulares de órganos directivos (art. 52)

El Gobierno atenderá al principio de **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Órganos de selección y Comisiones de valoración (art. 53)

Todos los **tribunales y órganos de selección** del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las **comisiones de valoración** de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Designación de representantes de la Administración General del Estado (art. 54)

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus **representantes** en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o inter-

nacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los **nombramientos** que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público (art. 55)

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 56)

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la **normativa** aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Conciliación y provisión de puestos de trabajo (art. 57)

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo **se computará**, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia (art. 58)

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutuo-ismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse **licencia por riesgo durante el embarazo**, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de **lactancia** natural.

Vacaciones (art. 59)

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones **coincida** con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Acciones positivas en las actividades de formación (art. 60)

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará **preferencia**, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación **se reservará** al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Formación para la igualdad (art. 61)

1. Todas las **pruebas de acceso** al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.
2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán **cursos** de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 62)

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un **protocolo de actuación** que comprenderá, al menos, los siguientes **principios**:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Evaluación sobre la igualdad en el empleo público (art. 63)

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos **remitirán**, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (art. 64)

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un **Plan para la igualdad** entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Fuerzas Armadas

Respeto del principio de igualdad (art. 65)

Las **normas** sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas (art. 66)

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán **de aplicación** en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Respeto del principio de igualdad (art. 67)

Las **normas** reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas (art. 68)

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO

“Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro” es el Título VI de la Ley Orgánica 3/2007.

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios (art. 69)

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren **bienes o servicios** disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.
2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de **contratación**, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.
3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las **diferencias de trato** en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Protección en situación de embarazo (art. 70)

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Factores actuariales (art. 71)

1. **Se prohíbe** la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

2. Los **costes** relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones (art. 72)

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a **indemnización** por los daños y perjuicios sufridos.
2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la **asimilación** de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

“La igualdad en la responsabilidad social de las empresas” es el Título VII de la Ley Orgánica 3/2007.

Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad (art. 73)

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de **acciones de responsabilidad social**, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones **podrá ser concertada** con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad (art. 74)

Las empresas podrán hacer **uso publicitario** de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles (art. 75)

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

“Disposiciones organizativas” de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es el Título VIII de la misma.

Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres (art. 76)

La **Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres** es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Las Unidades de Igualdad (art. 77)

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las **funciones** relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Consejo de Participación de la Mujer (art. 78)

1. Se crea el **Consejo de Participación de la Mujer**, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.
2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

DISPOSICIONES ADICIONALES DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Presencia o composición equilibrada (disposición adicional primera)

A los efectos de esta Ley, se entenderá por **composición equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Fondo en materia de Sociedad de la información (disposición adicional décima)

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Designación del Instituto de la Mujer (disposición adicional vigésima octava)

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007

Régimen transitorio de nombramientos (disposición transitoria primera)

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan **con posterioridad** a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad (disposición transitoria segunda)

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

Régimen transitorio de procedimientos (disposición transitoria tercera)

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad (disposición transitoria cuarta)

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Tablas de mortalidad y supervivencia (disposición transitoria quinta)

En tanto no se aprueben las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley, las entidades aseguradoras podrán continuar aplicando las tablas de mortalidad y supervivencia y los demás elementos de las bases técnicas, actualmente utilizados, en los que el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

Retroactividad de efectos para medidas de conciliación (disposición transitoria sexta)

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos (disposición transitoria séptima)

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.
2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.
3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.

Régimen transitorio del subsidio por desempleo (disposición transitoria octava)

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo (disposición transitoria novena)

El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional decimonovena, apartado Seis¹, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

Despliegue del impacto de género (disposición transitoria décima)

El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Disposición transitoria décima primera

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007

Quedan **derogadas** cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Fundamento constitucional (disposición final primera)

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las **condiciones básicas** que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.
2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen **carácter básico**, de acuerdo con el artículo 149.1.30.^a de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.^a de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.^a de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.^a de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.^a de la Constitución.
3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a y 8.^a de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

¹ De acuerdo con la disposición adicional decimonovena, apartado Seis:

Se modifica la letra a) del artículo 30.1 [de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública], con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

- a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Naturaleza de la Ley (disposición final segunda)

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

Habilitaciones reglamentarias (disposición final tercera)

1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.
2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley:

Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.

Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

Transposición de Directivas (disposición final cuarta)

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Planes de igualdad y negociación colectiva (disposición final quinta)

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado (disposición final sexta)

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo (disposición final séptima)

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.

Entrada en vigor (disposición final octava)

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado [BOE de 23 de marzo de 2007; por tanto, entrada en vigor el **24 de marzo de 2007**], con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

– Además le ofrecemos las siguientes cuestiones tipo test sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

1. El Título II de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se denomina:

- a) “El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación”.
- b) “Objeto y ámbito de la Ley”.
- c) “Políticas públicas para la igualdad”.
- d) “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”.

2. “Igualdad y medios de comunicación” es, dentro de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) El Título I.
- b) El Título III.
- c) El Título IV.
- d) El Título V.

3. ¿Cómo se considera 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?

- a) Discriminación directa por razón de sexo.
- b) Discriminación indirecta por razón de sexo.
- c) Discriminación positiva.
- d) Acción positiva.

4. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado, ¿qué porcentaje de plazas, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación, se reservará para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos?

- a) Un 40%.
- b) Al menos, un 40%.
- c) Al menos, un 45%.
- d) Al menos, un 50%.

5. El Gobierno aprobará un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

- a) Cada año.
- b) Cada dos años.
- c) Cada tres años.
- d) Al inicio de cada legislatura.

6. ¿Qué órgano colegiado de consulta y asesoramiento crea la Ley Orgánica 3/2007, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo?

- a) El Consejo Nacional de la Mujer.
- b) El Consejo de la Mujer.
- c) El Instituto de la Mujer.
- d) El Consejo de Participación de la Mujer.

7. La medida más innovadora de la Ley Orgánica 3/2007 para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es:

- a) La posibilidad de que el padre disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad.

- b) La ampliación del permiso de maternidad en tres semanas para los supuestos de hijo o hija discapacitados.
- c) El permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.
- d) El permiso de paternidad de cinco días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

8. En relación con la reducción de jornada por guarda legal, por la Ley Orgánica 3/2007 se amplía la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de:

- a) Cinco a seis años.
- b) Seis a siete años.
- c) Seis a ocho años.
- d) Siete a ocho años.

9. Por la Ley Orgánica 3/2007 se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de:

- a) Más de 150 trabajadores.
- b) Más de 200 trabajadores.
- c) Más de 250 trabajadores.
- d) Más de 500 trabajadores.

10. Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de:

- a) Ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.
- b) Siete años a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.
- c) Seis años a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.
- d) Cinco años a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.

11. La Ley Orgánica 3/2007 se estructura en:

- a) Un Título preliminar y seis Títulos.
- b) Un Título preliminar y siete Títulos.
- c) Un Título preliminar y ocho Títulos.
- d) Un Título preliminar y nueve Títulos.

12. Por la Ley Orgánica 3/2007 se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en:

- a) Una semana para los supuestos de hijo o hija con discapacidad.
- b) Dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad.
- c) Una semana por cada hijo a partir del segundo, en el caso de parto múltiple.
- d) Dos semanas por cada hijo a partir del segundo, en el caso de parto múltiple.

13. Por la Ley Orgánica 3/2007 se amplía la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares:

- a) A un año.
- b) A dos años.
- c) A cuatro meses.
- d) A seis meses.

14. ¿Qué Ministerio creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras?

- a) El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
- b) El Ministerio de Sanidad y Consumo.
- c) El Ministerio de la Presidencia.
- d) El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

15. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, ¿qué figura jurídica desarrollarán el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales?

- a) La de la titularidad compartida.
- b) La de la titularidad mixta.
- c) La de la transversalidad.
- d) La de la acción positiva.

Solución a las preguntas del test

- 1. c) “Políticas públicas para la igualdad”.
- 2. b) El Título III.
- 3. a) Discriminación directa por razón de sexo.
- 4. b) Al menos, un 40%.
- 5. d) Al inicio de cada legislatura.
- 6. d) El Consejo de Participación de la Mujer.
- 7. c) El permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.
- 8. c) Seis a ocho años.
- 9. c) Más de 250 trabajadores.
- 10. a) Ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.
- 11. c) Un Título preliminar y ocho Títulos.
- 12. b) Dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad.
- 13. b) A dos años.
- 14. d) El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- 15. a) La de la titularidad compartida.

– El **TEMA 7** pasa a ser el TEMA 6 con el siguiente título: **La Administración General del Estado. Los Ministros. Los Secretarios de Estado. Los Subsecretarios. La Administración Periférica del Estado. Órganos y competencias. Otros órganos administrativos.** Por tanto los apartados 1.1 y 1.2. del tema 7 de esta edición pasarían al tema 5, así como las preguntas 26 a 30 del test 7 que pasarían al test 5.

- El **TEMA 8** pasa a ser el tema 7.
- El **TEMA 9** pasa a ser el tema 8.
- El **TEMA 10** pasa a ser el tema 9.
- El **TEMA 11** pasa a ser el tema 10.
- El **TEMA 12** pasa a ser el tema 11.
- El **TEMA 13** pasa a ser el tema 12.

– El **TEMA 14** pasa a tener por título: **Atención al público: acogida e información al ciudadano. Atención de personas con discapacidad.** El tema se completa con el siguiente apartado:

2. ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1. TIPOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Entre las **personas con discapacidad**, cabe citar¹ las que tienen:

- a) Discapacidad visual.
- b) Discapacidad auditiva.
- c) Discapacidad física.
- d) Trastorno mental.

2.1.1. Discapacidad visual

Se considera discapacidad visual a cualquier alteración del sentido de la vista, pudiendo ser ésta total o parcial; así se distingue entre **ceguera** (pérdida total de visión) y **deficiencia visual** (pérdida parcial). Para entender la realidad que entraña esta discapacidad basta tener en cuenta que, a través del sentido de la vista, obtenemos el 80% de la información del mundo exterior².

2.1.1.1. Ceguera

Como ya se ha mencionado, la ceguera es una pérdida total de visión. Estas personas obtienen información por vía auditiva y táctil principalmente.

Orientaciones prácticas para las conversaciones con personas con ceguera:

- Al hablar, presentarse sin tardanza para que no tenga dudas de con quién está hablando y procurar mirarle a la cara, para que reciba el sonido adecuadamente.
- No usar un intermediario para dirigirse a él/ella, hacerlo directamente.
- No elevar la voz al hablar, la persona es ciega pero oye bien.
- Para indicar un lugar conviene utilizar expresiones como “a tu derecha”, “detrás de ti”, etc. Hay que evitar, “allí, aquí...” ya que no significan nada para la persona con discapacidad visual.
- Usar con naturalidad palabras como “ciego”, “ver”, “mirar”. Son frecuentes en su vocabulario.
- Evitar las expresiones compasivas.
- Avisar de nuestra marcha.
- Si se le lee algún documento etc., hacerlo despacio y con claridad, evitando hacer resúmenes o comentarios al respecto.

2.1.1.2. Déficit visual

Existe una amplia tipología de deficiencias visuales, dependiendo del grado, del momento de aparición, etc. Estas personas presentan un campo de visión funcional, pero reducido, difuso, sin contornos definidos, con predominio de sombras; por tanto, la información visual que perciben no es completa.

¹ Así se recoge en el *Protocolo de atención a personas con discapacidad en la Universidad* (2ª edición; 2004; Universidad Autónoma de Madrid).

² Nociones:

Perros guía: Las personas con discapacidad visual acompañadas de perros-guía tendrán libre acceso a todos los locales públicos (Ley 23/1998, de 21 de diciembre, sobre el acceso de las personas ciegas o con deficiencia visual usuarias de perro guía al entorno).

Transcripción al sistema Braille: Sistema de escritura para ciegos que consiste en signos dibujados en relieve para poder leer con los dedos.

Braillespeak: Aparato portátil con teclado braille y voz sintética que realiza diversas funciones: creación de archivos, calculadora, agenda electrónica. Posee puerto de serie, que hace posible su conexión al ordenador o a una impresora de tinta o braille.

Adaptaciones tiflotecnológicas: La tiflotecnología es la utilización de ayudas técnicas de acceso a la información para personas con discapacidad visual.

Cuando se habla de adaptaciones tiflotecnológicas, nos referimos a la adecuación mecánica, electrónica o informática de todas las herramientas utilizadas en el proceso de formación y/o laboral de la persona con discapacidad visual.

Orientaciones prácticas para las conversaciones:

- Tratar de colocarse siempre dentro de su campo visual.
- El entorno debe estar bien iluminado, hay que evitar situar a la persona frente a la fuente de luz.
- Hay que respetar su tiempo, ya que tienen dificultades para adaptarse a los cambios de luz.

2.1.2. Discapacidad auditiva

El colectivo de personas sordas es un grupo muy heterogéneo en el cual la sordera incide en la construcción de identidades sociales diferenciadas.

Se puede definir a las **personas sordas** como aquellas que tienen una pérdida auditiva, en mayor o menor grado, desde sordera profunda a sordera leve o moderada (hipoacúsicos), y encuentran en su vida cotidiana barreras de comunicación.

Más allá de la consideración de la sordera simplemente como anomalía de una función sensorial, la sordera desemboca en una forma diferente de percibir y de vivir en el mundo, siendo la **Lengua de Signos (LS)**³ una de las principales respuestas que las personas sordas dan a su propia situación, una interesante aportación que contribuye a la diversidad cultural de la especie humana.

Gracias, pues, a la existencia de la LS, del servicio de Intérpretes de LS, las personas sordas pueden acceder a la información de forma plena y adquirir nuevos conocimientos utilizando como lengua vehicular la LS.

Otras personas sordas no signantes se apoyan en otros recursos comunicativos como es la lectura labial⁴, e intentan aprovechar sus restos auditivos a través de prótesis auditivas. Esto dependerá del diferente perfil de cada persona sorda, y por tanto las adaptaciones técnicas y humanas para cada uno también varían.

Orientaciones prácticas para las conversaciones:

- Para llamar su atención es suficiente con un par de leves toques en el brazo o el hombro.
- Hablar siempre de frente a la persona con discapacidad, buscando la mejor iluminación posible, para favorecer la comunicación
- El audífono no proporciona una audición completa; por tanto, la persona que lo lleva se seguirá apoyando en la lectura labial para comprendernos.
- Si no se comparte la Lengua de Signos como medio de comunicación, hablar oralmente vocalizando claramente y a un ritmo medio.
- Mantener la zona de la boca libre de “obstáculos”: bolígrafo, mano, chicle, caramelo, etc., que dificulten la vocalización.
- Construir frases breves y concisas.
- Mantener la tranquilidad, no gritar, y escoger la estrategia más adecuada para comunicarnos, ayudándonos de gestos, signos sencillos, o la escritura.

2.1.3. Discapacidad física

Una discapacidad física es aquella en la que aparecen limitaciones en la ejecución de movimientos, sin importar el desencadenante de estos problemas (cerebral, muscular, etc.). Según la causa y el grado de la discapacidad, ade-

³ **Lengua de Signos:** Es la lengua natural de las personas sordas. La lengua de signos no es universal. Cada país posee su propio idioma. En España se utiliza la Lengua de Signos Española (LSE) y, en el ámbito de Cataluña, la Lengua de Signos Catalana (LSC).

La razón es que las distintas comunidades de personas sordas han establecido signos propios para designar los distintos conceptos, así como estructuras gramaticales propias, al igual que sucede con todas las lenguas orales.

Tal como demuestran las investigaciones lingüísticas, la lengua de signos posee todas las características propias de las lenguas y la misma funcionalidad para pensar, comunicar y manejar cualquier concepto. Por tanto, no es correcta la expresión “lenguaje de signos”.

Desde el año 1998 los intérpretes son formados a través del Ciclo Superior de Interpretación de Lengua de Signos y desarrollan su labor bajo un código ético, en el que se incluyen prescripciones tales como la neutralidad y confidencialidad de sus actuaciones.

⁴ **Lectura Labial o labio-facial:** Acción que permite interpretar un mensaje a través del movimiento de la boca y rostro.

Es un mito muy extendido considerar que las personas sordas pueden comunicarse perfectamente con las oyentes gracias a sus dotes para la lectura labial. No es así. La lengua oral está concebida para transmitirse por vía auditiva y sólo es parcialmente visible. Hay muchas variables que impiden la comprensión de los mensajes en la lectura labial: la falta de luz, la habilidad del hablante, la habilidad del receptor, la capacidad para vocalizar, el conocimiento previo del vocabulario que se está utilizando.

más de los movimientos puede existir afectación de áreas como el lenguaje o la manipulación de objetos. Este tipo de discapacidades, sin embargo, no tienen por qué interferir en los procesos de cognición y aprendizaje, aunque es cierto que suele haber procesos que en muchos casos son más lentos, como expresión escrita, expresión oral, etc.

A pesar de que solemos asociar discapacidad física con silla de ruedas, hay que tener en cuenta que no todos la usan, ya que también pueden valerse de muletas, bastones, o incluso no necesitar ningún tipo de apoyo en ese aspecto.

También incluimos en este tipo de discapacidad a las personas con una enfermedad crónica, que les obliga a asistir a tratamientos, revisiones, etc.⁵

Orientaciones prácticas para las conversaciones:

- Al estar en grupo, no hablar con el resto de personas fuera de la vista de la persona con discapacidad.
- Si se le habla o pregunta, dejarle tiempo para que se exprese; en ocasiones estas discapacidades van asociadas a problemas en la expresión o el habla.
- Si no comprendemos algo en una conversación debemos hacérselo saber, y no actuar como si lo hubiéramos comprendido.
- Debemos tratarlos como a cualquier persona, teniendo en cuenta sus capacidades, pero sin resaltarlas.

2.1.4. Trastorno mental

Podemos definir un trastorno mental como una alteración, temporal o permanente, de tipo emocional, cognitivo y/o del comportamiento, en que quedan afectados procesos psicológicos básicos como son la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la percepción, la sensación, el aprendizaje, el lenguaje, etc., lo que dificulta a la persona su adaptación normalizada al entorno cultural y social en que vive y crea alguna forma de malestar subjetivo.

Existen distintos tipos de enfermedades mentales entre ellos, los trastornos del estado de ánimo, los trastornos psicóticos, los trastornos de ansiedad, los trastornos de la personalidad, los trastornos del sueño, los trastornos de la conducta alimentaria y los trastornos cognoscitivos⁶. Un dato importante: menos del 25% de los afectados es diagnosticado y tratado correctamente. A veces, los trastornos mentales son fluctuantes, lo que dificulta aún más su diagnóstico.

⁵ Entre las discapacidades físicas cabe citar las siguientes:

Esclerosis Múltiple: Es la enfermedad neurológica más frecuente entre adultos jóvenes que afecta a la sustancia blanca (mielina) del cerebro y la médula espinal. Los síntomas más frecuentes son: visión doble o borrosa, debilidad y torpeza en las extremidades, alteración de la sensibilidad, vértigo y fatiga excesiva.

Parálisis Cerebral: Es un trastorno persistente, pero no invariable, de la postura y el movimiento, debido a una disfunción del encéfalo antes de que su crecimiento y desarrollo se completan.

Espina Bífida: Es un defecto congénito en el cierre de las vértebras de la columna vertebral, que tiene como consecuencia diferentes grados de lesión en la médula espinal y el sistema nervioso. Este daño es irreversible y permanente. En casos severos, la médula espinal sobresale por la espalda.

Este defecto de nacimiento provoca varios grados de parálisis y pérdida de sensibilidad en las extremidades inferiores, así como diversas complicaciones en las funciones intestinales y urinarias.

Fibromialgia: Es una enfermedad crónica que ocasiona a quien la padece dolor en múltiples localizaciones del cuerpo y un cansancio generalizado. El síntoma más importante de la fibromialgia es el dolor. La fibromialgia puede ocasionar rigidez generalizada sobre todo al levantarse por las mañanas y sensación de hinchazón más delimitada en manos y pies. También pueden notarse hormigueos poco definidos que afectan de forma difusa sobre todo a las manos. Otra característica de la fibromialgia es el cansancio que se mantiene durante todo el día. Las personas que padecen fibromialgia tienen una mala tolerancia al esfuerzo físico.

Discapacidades derivadas de accidentes: Los accidentes de tráfico y los accidentes ocurridos durante la práctica de actividades deportivas, son los principales factores que ocasionan importantes discapacidades físicas en adultos jóvenes que hasta entonces no presentaban ninguna disfunción invalidante.

⁶ Las enfermedades mentales que pueden presentarse con mayor frecuencia son:

Esquizofrenia: Es un trastorno psicótico caracterizado por un desorden cerebral de aparición aguda que deteriora la capacidad de las personas para pensar, dominar sus emociones, tomar decisiones y relacionarse con los demás. Suele estar acompañado de algún tipo de delirios y/o alucinaciones.

Trastorno de la personalidad: Se trata de alteraciones del modo de ser propio del individuo, de su afectividad y de su forma de vivir y de comportarse, que se desvían de lo normalmente aceptable en su entorno y cultura. Existen distintos tipos: personalidad paranoide (personas con gran desconfianza y recelo en todo lo que le rodea), esquizoide (personas introvertidas, retraídas, que evitan el contacto social y no expresan emociones), personalidad obsesiva (personas rígidas, perfeccionistas, escrupulosas), narcisistas (personas con agrandamiento del ego), etc.

Depresión: Es un trastorno del estado de ánimo caracterizado por una tristeza profunda e inmotivada, disminución de la actividad física y psíquica, falta de interés o placer en casi todas las actividades, sentimiento de impotencia, falta de valor y esperanza, sentimiento de culpa, llanto incontrolable, irritabilidad, pensamientos sobre la muerte o intentos de suicidio. Abandono del cuidado e higiene personal.

Trastorno bipolar: Es un trastorno del estado de ánimo anteriormente conocida como enfermedad maniaco-depresiva que se caracteriza por la presencia cíclica de períodos de fase maniaca (de elevación del estado de ánimo, eufórico, expansivo e irritable) y fases de depresión (pérdida de interés o placer en todas las actividades, abatimiento, sentimientos de infravaloración o de culpa; dificultad para concentrarse o tomar decisiones, y pensamientos recurrentes de muerte, etc).

Ansiedad: Es un trastorno caracterizado por la presencia incontrolable de preocupaciones excesivas y desproporcionadas, centradas en una amplia gama de acontecimientos y situaciones reales de la vida, y acompañadas por lo general de síntomas físicos, tales como sudoración, nerviosismo, inquietud, palpitaciones, etc.

Anorexia nerviosa: Es un trastorno de la conducta alimentaria caracterizado por un rechazo a mantener un peso corporal mínimo normal, en un miedo intenso a ganar peso y en una alteración significativa de la percepción de la forma y tamaño del cuerpo.

Fobia: Es un trastorno caracterizado por la aparición de un temor irracional e injustificado muy intenso y angustiante a determinadas personas, cosas o situaciones, lo que suele dar lugar a comportamientos de excitación. Hay tipos diferentes según el objeto causante: fobia social (a situaciones sociales), claustrofobia –con o sin crisis de pánico– (a sitios cerrados o de donde es difícil salir), fobia a ciertos animales, etc.; muchos de ellos no reconocen que la fobia es absurda, y la reviven como real.

Trastorno obsesivo compulsivo: Es un trastorno de ansiedad caracterizado por la presencia de obsesiones (ideas y pensamientos de carácter persistente que el individuo reconoce como intrusos y absurdos y que causan un malestar y ansiedad) que la persona intentará mitigar con las compulsiones (comportamientos o actos físicos o mentales de carácter recurrente). Por ejemplo, el caso de las personas que siempre sienten que tienen las manos sucias y se las lavan demasiado frecuentemente (tienen la necesidad de lavarse un cierto número de veces antes de iniciar una acción).

La mayoría de las enfermedades mentales no se perciben físicamente, son invisibles, lo que contribuye a que se mantenga la confusión que existe entre las distintas patologías. Respecto a sus causas, éstas pueden ser múltiples y en algunos casos desconocidas.

Todos tenemos probabilidades de padecer algún tipo de trastorno mental, al igual que ocurre con muchos otros tipos de enfermedades. De hecho, una de cada cuatro personas sufre un trastorno mental a lo largo de la vida. Aunque teóricamente pueda haber personas con más predisposición genética que otras a padecerlos, los factores ambientales pueden afectar de forma determinante en la aparición de trastornos mentales, con lo que todos estamos expuestos a ello. Sin embargo, éstos pueden curarse o controlarse con un tratamiento adecuado, por tanto, los trastornos mentales no son siempre irreversibles y no son siempre permanentes en la vida de una persona una vez adquirida. Una persona con un trastorno mental que sigue su tratamiento palia las limitaciones que puede suponer la enfermedad, con lo que tiene las mismas capacidades que todos para estudiar y trabajar.

Orientaciones prácticas:

- Tratar a la persona de forma natural. En todo momento hay que procurar evitar prejuicios y/o sobreprotección, que impidan o dificulten una adecuada relación.
- Respetar la intimidad de la persona sobre su enfermedad.
- Individualizar el trato y adaptarlo a las necesidades de cada persona concreta. Dar un tiempo para normalizar la comunicación.
- Centrarse en las capacidades y no en las limitaciones.

2.2. DERECHOS DE LOS CIUDADANOS CON DISCAPACIDAD⁷

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los ciudadanos tienen derecho a obtener información y orientación acerca de los requisitos jurídicos o técnicos que las disposiciones vigentes impongan a los proyectos, actuaciones o solicitudes que se propongan realizar.

Así, pues, de manera general, los ciudadanos tienen derecho:

- A poder identificar con claridad y prontitud la unidad administrativa que, [...], es competente para la prestación del servicio requerido. Para ello, los ciudadanos podrán exigir de los responsables de aquella la plena implantación del “Manual de Imagen Institucional de la AGE”, en particular en lo referente a imagen corporativa, escritos dirigidos a particulares, cartelera y directorios.
- A recibir información administrativa general de manera presencial, telefónica, informática o telemática, todo ello de forma eficaz y rápida.
- A ser atendidos directa y personalmente.
- A una información administrativa real, veraz y pública.
- A una orientación positiva.
- A ser auxiliados en la redacción formal de documentos administrativos que dirijan a las autoridades administrativas de la AGE conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

2.3. REAL DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES BÁSICAS DE ACCESIBILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SUS RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2007 aprobó un Real Decreto que garantiza la accesibilidad y elimina cualquier discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.

El texto define las condiciones de accesibilidad que habrán de reunir las oficinas y servicios de atención al ciudadano, con el fin de garantizar la no discriminación de las personas con discapacidad.

Esta iniciativa se reparte en tres tipos de **medidas**:

⁷ Así se recoge en la Carta de Servicios de 2007 de la Oficina Permanente Especializada (OPE).

2.3.1. Accesibilidad en las Oficinas de Atención al Ciudadano

- **La ubicación** de las Oficinas en entornos que garanticen el acceso a personas con discapacidad. La Oficina se ubicará en planta a nivel de la vía pública. En caso contrario, deberá disponer de rampas de acceso o ascensores con características que permitan su uso autónomo y seguro por personas con discapacidad.
- La Oficina debe estar correctamente señalizada visualmente desde el exterior, de tal forma que sea fácilmente identificable. La señalización deberá ser diseñada de modo que resulte inteligible y comprensible por parte de las personas con discapacidad intelectual.
- Las Oficinas de Atención al Ciudadano, en caso de disponer de plazas de aparcamiento, reservarán un número suficiente de plazas, convenientemente señalizadas, destinadas en exclusividad a personas con movilidad reducida, con dimensiones adecuadas para el acceso lateral y posterior a los vehículos, garantizando la existencia de itinerarios accesibles entre las plazas y la propia Oficina.
- **Acceso a las Oficinas.** El espacio adyacente, tanto interior como exterior, a la puerta de acceso a la oficina debe ser horizontal y no presentar obstáculos, permitiendo la aproximación y la apertura de la puerta de forma autónoma a todos los usuarios.
- **Recepción en las Oficinas de Atención al Ciudadano.** Los sistemas de control de acceso no supondrán obstáculo para la circulación de personas con problemas de deambulación o usuarias de sillas de ruedas, ni para la circulación de personas que utilicen otros dispositivos de ayuda a la movilidad como perros-guía o de asistencia o bastón de movilidad. Tampoco deben interferir con dispositivos personales electromagnéticos tales como marcapasos y prótesis auditivas.

El vestíbulo de recepción se organizará de forma que facilite la orientación a los usuarios. A estos efectos, se señalarán de forma visual y táctil los recorridos que den acceso a las diferentes zonas y usos del edificio. Si la oficina estuviera dotada de zona de espera, ésta contará con mobiliario concebido con arreglo a criterios de diseño para todos.

- **Señalización interior accesible.** El contenido de la información será conciso, básico y con símbolos sencillos, fácilmente comprensible, evitando toda información superflua.

La información relevante se dispondrá, al menos, en dos de las tres modalidades sensoriales: visual, acústica y táctil (alforrelieve o braille) para que pueda ser percibida también plenamente por las personas con discapacidad visual y auditiva.

La megafonía estará acondicionada con los bucles de inducción magnética y amplificadores de campo magnético necesarios para posibilitar la mejor audición a personas usuarias de audífonos. Toda la información emitida por megafonía debe mostrarse también en paneles textuales bien visibles.

- **Configuración de los puestos de atención.** La altura de los mostradores y puntos de información debe ser adecuada para recibir a todo tipo de usuarios. Al menos una parte del mostrador o mesa de atención ha de estar a la altura de una mesa de trabajo, para atender a personas de diferentes alturas, usuarios de sillas de ruedas y muletas o, en general, personas que necesiten sentarse.

Los puntos con información telefónica, así como cualquier tipo de servicio de atención telefónica al ciudadano, estarán dotados con sistemas de telefonía de texto, de fax y, de permitirlo técnicamente, de videotelefonía para facilitar la lectura labial. Asimismo, el personal deberá estar formado y conocer su correcta utilización.

- **Sistemas interactivos de información.** Toda la información en formato texto debe estar también en modo sonoro. Toda la información sonora debe estar transcrita en formato texto. Los dispositivos audiovisuales que se empleen deben contar con sistemas de amplificación y mejora de la señal auditiva. Debe existir confirmación con mensajes sonoros de todas las acciones activadas.

Los mandos, el teclado y los botones deberán estar adaptados con etiquetas o iconos de alto contraste, letras grandes, en alforrelieve y braille. Las pantallas deben de ser antirreflectantes y tener buen contraste. La información debe ser clara, sin demasiadas opciones en una misma pantalla y permitir un dilatado tiempo de respuesta.

- **Elementos complementarios de accesibilidad.** Las Oficinas de Atención deberán contar, al menos, con un área higiénico- sanitaria accesible, para cuya configuración se tendrán en cuenta las características y especificaciones técnicas a las que se refiere la disposición final segunda de este Real Decreto.

La Secretaría General para la Administración Pública será la que determinará las Oficinas de Atención al Ciudadano que deberán cumplir las condiciones previstas con anterioridad al 4 de diciembre de 2012. A estos efectos, se establecerá un calendario de adaptación gradual de las Oficinas, que será objeto de actualización y seguimiento periódico.

2.3.2. Medidas de accesibilidad en los impresos y documentos

- **Disponibilidad de documentos e impresos.** Se garantizará mediante su ubicación en estantes, dispensadores u otro mobiliario que permitan la máxima autonomía de estas personas para obtenerlos.

A requerimiento de la persona con discapacidad, se ofrecerán en formatos alternativos utilizando tipografías grandes o ampliadas, en braille o bien se contará con personal de apoyo para facilitar su cumplimentación.

Además, los documentos e impresos deberán estar en todo caso disponibles en las correspondientes páginas web y en formato electrónico accesible.

- **Accesibilidad del contenido y estructura.** Los documentos e impresos estarán redactados con un lenguaje simple y directo, sin que se utilicen siglas o abreviaturas. Los documentos básicos de información de uso más habitual deberán contar con versiones simplificadas para personas con discapacidades intelectuales o problemas de comprensión escrita.

En los impresos destinados a cumplimentación por los ciudadanos se reservarán espacios apropiados en tamaño para ser rellenados con comodidad y se evitará la utilización de fondos con dibujos y tintas que presenten poco contraste. Deberán ir acompañados de instrucciones claras y concisas.

Los documentos e impresos, la prestación de los servicios de atención y demás medios existentes deberán cumplir lo dispuesto en estas condiciones **en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Real Decreto.**

2.3.3. Medidas de accesibilidad en la prestación de servicios de atención

En la formación del personal de la Administración General del Estado encargado de la prestación de servicios de atención al ciudadano se atenderá especialmente al conocimiento de las distintas discapacidades y sus consecuencias en el desarrollo de los servicios de atención, en el trato e interacción con las personas con discapacidad y en el uso de medios auxiliares facilitadores de dicho trato.

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este Real Decreto, los Ministros de Administraciones Públicas y de Trabajo y Asuntos Sociales, previa audiencia del Consejo Nacional de la Discapacidad, adoptarán las especificaciones y características técnicas de concreción de la norma.

- Además le ofrecemos las siguientes cuestiones tipo test sobre el nuevo apartado:

13. Las personas con discapacidad visual acompañadas de perros-guía:

- a) Tendrán que dejar los perros-guía a la entrada de los locales públicos.
- b) Podrán introducir los perros-guía en los locales públicos si lo autoriza el jefe de la unidad correspondiente.
- c) Podrán introducir los perros-guía en los locales públicos sólo en el caso de que dichos perros sean de razas no peligrosas.
- d) Tendrán libre acceso a todos los locales públicos.

14. El sistema de escritura para ciegos que consiste en signos dibujados en relieve para poder leer con los dedos, se denomina:

- a) Tiflotecnología.
- b) Braillespeak
- c) Transcripción al sistema Braille.
- d) L.S.

15. Entre las orientaciones prácticas para las conversaciones con personas con ceguera está la de:

- a) Elevar la voz.
- b) Evitar expresiones como “ciego” y “ver”.
- c) Usar un intermediario para dirigirse a ellas.
- d) Procurar mirarle a la cara.

16. Es cierto que:

- a) La lengua de signos es la lengua natural de las personas sordas.
- b) La lengua de signos es universal.

- c) Es correcta la expresión “lenguaje de signos”.
- d) La lengua de signos no posee todas las características propias de las lenguas.

17. Entre las orientaciones prácticas para las conversaciones con las personas con discapacidad auditiva está la de:

- a) Gritar.
- b) Evitar ayudarse de gestos, signos sencillos, o la escritura.
- c) Construir frases largas y prolijas en detalles.
- d) Si no se comparte la lengua de signos como medio de comunicación, hablar oralmente vocalizando claramente y a un ritmo medio.

18. ¿Cuál es la enfermedad crónica que ocasiona a quien la padece dolor en múltiples localizaciones del cuerpo y un cansancio generalizado?

- a) La fibromialgia.
- b) La espina bífida.
- c) La parálisis cerebral.
- d) La esclerosis múltiple.

19. ¿Qué enfermedad es un trastorno psicótico caracterizado por un desorden cerebral de aparición aguda que deteriora la capacidad de las personas para pensar, dominar sus emociones, tomar decisiones y relacionarse con los demás?

- a) La depresión.
- b) La esquizofrenia.
- c) La ansiedad.
- d) El trastorno bipolar.

20. Entre las orientaciones prácticas para la atención a personas con trastorno mental está la de:

- a) Indagar sobre su enfermedad para saber cómo atenderles.
- b) Sobreprotegerles.
- c) Tratarles de forma natural.
- d) No tratarles de forma individualizada.

21. Entre las medidas del Real Decreto por el que se establecen las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado está la de que:

- a) Los documentos e impresos estarán redactados con un lenguaje simple y directo, incluyendo siglas o abreviaturas.
- b) La información relevante se dispondrá en las tres modalidades sensoriales: visual, acústica y táctil.
- c) La altura de los mostradores y puntos de información debe estar por encima de una mesa de trabajo.
- d) Los documentos e impresos deberán estar en todo caso disponibles en las correspondientes páginas web y en formato electrónico accesible.

22. Es falso que entre las medidas del Real Decreto por el que se establecen las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado, esté la de que:

- a) Los documentos básicos de información de uso más habitual deberán contar con versiones simplificadas para personas con discapacidades intelectuales o problemas de comprensión escrita.
- b) Las Oficinas de Atención deberán contar, al menos, con dos áreas higiénico- sanitarias accesible, una para hombres y otra para mujeres.
- c) En la señalización interior, el contenido de la información será conciso, básico y con símbolos sencillos, fácilmente comprensible, evitando toda información superflua.
- d) En los sistemas interactivos de información, toda la información sonora debe estar transcrita en formato texto.

Solución a las preguntas del test

- 13.** d) Tendrán libre acceso a todos los locales públicos (ver apartado 2.1.1.).
- 14.** c) Transcripción al sistema Braille (ver apartado 2.1.1.).
- 15.** d) Procurar mirarle a la cara (ver apartado 2.1.1.1.).
- 16.** a) La lengua de signos es la lengua natural de las personas sordas (ver apartado 2.1.2.).
- 17.** d) Si no se comparte la lengua de signos como medio de comunicación, hablar oralmente vocalizando claramente y a un ritmo medio (ver apartado 2.1.2.).
- 18.** a) La fibromialgia (ver apartado 2.1.3.).
- 19.** b) La esquizofrenia (ver apartado 2.1.4.).
- 20.** c) Tratarles de forma natural (ver apartado 2.1.4.).
- 21.** d) Los documentos e impresos deberán estar en todo caso disponibles en las correspondientes páginas web y en formato electrónico accesible (ver apartado 2.3.2.).
- 22.** b) Las Oficinas de Atención deberán contar, al menos, con dos áreas higiénico- sanitarias accesible, una para hombres y otra para mujeres (ver apartado 2.3.1.).

– Los **TEMAS 15 a 25** y sus respectivos test permanecen igual.

TEMARIO VOLUMEN I (Edición de 20 de marzo de 2007)

TEMARIO VOLUMEN II (Edición de 20 de marzo de 2007)

TEST (Edición de 20 de marzo de 2007)

Para estas ediciones la única novedad es el apartado nuevo sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y las preguntas tipo test que se ofrecen en este mismo apéndice para el Tema 6 de la edición de 22 de febrero de 2007.

A continuación le ofrecemos el examen del Cuerpo General de Auxiliares de la última convocatoria 2006.



**CUERPO GENERAL AUXILIAR
DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**

CUESTIONARIO 06/AUX-L1

PRIMER EJERCICIO

***Pruebas selectivas para ingreso libre en el
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado***

INSTRUCCIONES:

1. **No abra este cuestionario** hasta que se le indique.
2. Para la ejecución del ejercicio **no puede utilizar** máquina **calculadora**.
3. Este ejercicio consta de **dos partes**, siendo ambas obligatorias y **eliminativas**. En la **primera parte** todos los opositores deberán contestar SESENTA preguntas, treinta de las cuales versarán sobre organización pública y treinta serán de carácter psicotécnico. **Si encuentra dificultad en alguna de ellas NO SE DETENGA y CONTINÚE contestando las restantes.**

La **segunda parte**, consistirá en contestar TREINTA preguntas sobre actividad administrativa y ofimática.
4. Todas las preguntas del cuestionario tienen **el mismo valor y una sola respuesta correcta**.
5. Marque las respuestas con **bolígrafo negro** y **compruebe siempre** que la marca que va a señalar en la "Hoja de Examen" corresponde al número de pregunta del cuestionario.
6. **Sólo se calificarán las respuestas marcadas** en la "Hoja de Examen" y siempre que se tengan en cuenta estas instrucciones y las contenidas en la propia "Hoja de Examen".
7. En la "Hoja de Examen" **no deberá anotar ninguna marca o señal distinta** de las necesarias para contestar el ejercicio.
8. El tiempo total de duración de las dos partes del ejercicio es de **SETENTA MINUTOS**.
9. Las contestaciones **erróneas serán penalizadas con 1/3** del valor de cada contestación acertada.
10. No serán valoradas las preguntas no contestadas y aquellas en las que las marcas o correcciones efectuadas ofrezcan la conclusión de que "no hay opción de respuesta" válida.
11. No es necesario devolver este cuestionario. Puede utilizarlo como borrador.
12. **No separe el "ejemplar para el interesado" de la hoja de examen. Éste le será entregado por el responsable una vez finalice el ejercicio.**

1. Señale cuál de los siguientes es un derecho fundamental susceptible de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional:

- a. El derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.
- b. El derecho a la propiedad privada y a la herencia.
- c. El derecho a la propia imagen.
- d. El derecho a la protección de la salud.

2. El derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios está previsto:

- a. En la Constitución, como un derecho fundamental.
- b. En la Constitución, entre los derechos y deberes de los ciudadanos.
- c. En la Constitución, entre los principios rectores de la política social y económica.
- d. Únicamente en el Estatuto de los trabajadores.

3. De acuerdo con la Constitución Española, los miembros del Tribunal Constitucional nombrados a propuesta del Senado son:

- a. Dos, por mayoría de tres quintos de sus miembros.
- b. Tres, por mayoría absoluta de la cámara.
- c. Cuatro, por mayoría de tres quintos de sus miembros.
- d. Cuatro, por mayoría absoluta de la cámara.

4. De conformidad con lo previsto en el artículo 59 de la Constitución Española, para ejercer la Regencia es requisito indispensable ser:

- a. Nombrado por las Cortes Generales.
- b. Ascendiente del Rey.
- c. Español y mayor de edad.
- d. Nombrado en testamento por el Rey difunto.

5. Señale la afirmación falsa. Es una función atribuida al Rey en la Constitución Española:

- a. Convocar elecciones.
- b. Nombrar a los Ministros.
- c. Alto Patronazgo de las Reales Academias.
- d. Convalidar Decretos Legislativos.

6. Señale cuál de estas funciones corresponde constitucionalmente a las Cortes Generales:

- a. La convocatoria de referéndum en los términos previstos en la Constitución.
- b. La previa autorización para la prestación de consentimiento del Estado para obligarse por medio de Tratados o convenios de carácter militar.
- c. La convalidación de Decretos Leyes.
- d. El nombramiento del Presidente del Gobierno.

7. En aplicación de la Constitución, indique la afirmación falsa en relación con el ejercicio de la potestad legislativa:

- a. La iniciativa popular no cabe plantearla en materias tributarias.
- b. Los Decretos-Leyes no podrán afectar a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I.
- c. La delegación legislativa habrá de otorgarse al Gobierno de forma expresa para materia concreta y con fijación del plazo para su ejercicio.
- d. Las leyes Orgánicas exigen para su aprobación mayoría absoluta de las Cortes Generales.

8. De acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial, el ámbito territorial de los Tribunales Superiores de Justicia es:

- a. El Partido Judicial.
- b. La provincia.
- c. La Comunidad Autónoma.
- d. Cualquiera de los anteriores en función de la materia a tratar.

9. La Constitución Española, en su título VI, “Del Poder Judicial”, establece:

- a. El procedimiento judicial será eminentemente escrito, sobre todo en materia criminal.
- b. Prevé la institución del Jurado, para aquellos procesos penales que la ley determine.
- c. El Tribunal Constitucional es el órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes.
- d. La justicia se administra por Jueces y Magistrados que actúan conforme a los principios de unidad de actuación y dependencia jerárquica, y con sujeción, en todo caso, a los de legalidad e imparcialidad.

10. Señale la afirmación falsa. La Constitución Española prevé en su artículo 105 que la ley regulará el derecho de los ciudadanos:

- a. A participar en el procedimiento de elaboración de las disposiciones administrativas que les afecten.
- b. A conocer y acceder a las personas que tramiten los asuntos de su interés.
- c. A acceder a archivos y registros administrativos.
- d. A la audiencia, cuando proceda, en el procedimiento administrativo.

11. Los artículos 113 y 114 de la Constitución regulan la moción de censura, estableciendo que:

- a. Las Cortes Generales pueden adoptarla por mayoría simple.
- b. Debe ser propuesta por una décima parte de los Diputados que representen además, al menos tres Grupos Parlamentarios.
- c. Una vez adoptada deben convocarse Elecciones Generales.
- d. La moción no puede ser votada hasta que transcurran cinco días desde su presentación.

12. En relación con las políticas de igualdad de género, señale cuál de las siguientes acciones no ha sido aprobada en el seno de Naciones Unidas:

- a. IV Conferencia Mundial para la Mujer, celebrada en Pekín.
- b. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979.
- c. Carta social de 1961.
- d. Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948.

13. Señale la afirmación falsa. La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género prevé la creación de:

- a. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.
- b. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.
- c. Los juzgados de Violencia sobre la Mujer.
- d. Las Unidades Integradas de Asistencia a la Mujer.

14. El Gobierno, mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 2005 ha previsto en materia de formación de empleadas públicas que:

- a. Se promueva la paridad en la composición del profesorado.
- b. En la formación de directivos, se reserve, al menos el 40 por ciento de las plazas para empleadas públicas.
- c. Se facilite el acceso a la formación a las funcionarias víctimas de violencia de género.
- d. Todos los empleados públicos realicen un curso sobre políticas de igualdad en los próximos 2 años.

15. La Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado determina que corresponde a los Subsecretarios:

- a. Nombrar y separar a los titulares de los órganos superiores y directivos del Ministerio y de sus Organismos Públicos.
- b. Desempeñar la jefatura superior de todo el personal del Departamento.
- c. Ejercer la potestad reglamentaria en los términos previstos en la legislación específica.
- d. Fijar los objetivos del Ministerio.

16. La Ley 6/1997 establece que los Secretarios de Estado:

- a. Habrán de designarse entre funcionarios de carrera.
- b. Son miembros del Gobierno.
- c. Dirigen los servicios comunes.
- d. Son órganos superiores.

17. La Constitución Española prevé en relación con la federación de Comunidades Autónomas que:

- a. Únicamente se podrá tramitar mediante la reforma de los respectivos estatutos de autonomía.
- b. Se tramitará mediante Ley Orgánica de las Cortes Generales.
- c. Exigirá la ratificación mediante referéndum.
- d. En ningún caso se admitirá la federación de Comunidades Autónomas.

18. De conformidad con lo previsto en la Ley de Bases de Régimen Local:

- a. El Alcalde, los Tenientes de Alcalde, la Junta de Gobierno Local y el Pleno existen en todos los Ayuntamientos.
- b. Las Áreas Metropolitanas son entidades de ámbito inferior al Municipio para la administración descentralizada de núcleos de población separados.
- c. El Pleno de la Diputación está compuesto por el Presidente y los Concejales.
- d. Los Cabildos insulares son regímenes provinciales especiales.

19. Señale la afirmación falsa en relación con el Parlamento Europeo:

- a. Sus miembros son elegidos cada cuatro años por los ciudadanos de la Unión Europea.
- b. Tiene 732 miembros procedentes de los 25 países de la Unión.
- c. Tiene el poder de destituir a la Comisión Europea.
- d. Actualmente, su presidente es español.

20. Señale la afirmación correcta en relación con la Comisión Europea:

- a. Está compuesta por 25 comisarios.
- b. Su Presidente es elegido por el Parlamento Europeo a propuesta del Presidente del Consejo.
- c. Sus miembros son elegidos por cuatro años.
- d. Garantiza la estabilidad de precios fijando el tipo de interés del dinero.

21. De conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, son supuestos de nulidad:

- a. Los actos administrativos realizados fuera del tiempo establecido para ellos.
- b. Los actos que incurran en cualquier defecto de forma.
- c. Los actos que incurran en desviación de poder.
- d. Las disposiciones administrativas que vulneren otras de rango superior.

22. ¿Qué recurso cabe frente a una disposición administrativa de carácter general que vulnere el ordenamiento?

- a. El recurso de alzada.
- b. El recurso extraordinario de revisión.
- c. El recurso potestativo de reposición.
- d. El recurso contencioso-administrativo

23. La Ley 30/1984 establece que los funcionarios nombrados mediante procedimiento de libre designación:

- a. Deberán ser removidos del mismo mediante concurso.
- b. Podrán ser removidos con carácter discrecional.
- c. Únicamente podrán ser removidos por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración del contenido del puesto de trabajo.
- d. No podrán ser removidos durante los dos primeros años.

24. De acuerdo con el Real Decreto 365/1995, los funcionarios públicos, si son nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública serán declarados en situación administrativa de:

- a. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.
- b. Excedencia voluntaria por interés particular.
- c. Excedencia forzosa.
- d. Servicios especiales.

25. La retribución complementaria destinada a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención, entre otros aspectos, a su especial dedicación, se denomina:

- a. Paga extraordinaria.
- b. Complemento específico.
- c. Complemento de productividad.
- d. Gratificación por servicios extraordinarios.

26. Señale cuál de las siguientes es una falta muy grave, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado:

- a. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- b. La grave falta de consideración con los administrados.
- c. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- d. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

27. En relación con el Régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre:

- a. No es de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado.
- b. Permite autorizar la compatibilidad de actividades privadas, pero no públicas.
- c. No hace falta autorización de compatibilidad para participar en un tribunal calificador de pruebas selectivas.
- d. Se autorizan por resolución conjunta de los Subsecretarios del Ministerio de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda.

28. Señale la afirmación falsa. El Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado prevé la prestación de:

- a. Asistencia sanitaria.
- b. Subsidios por incapacidad temporal.
- c. Prestaciones familiares por hijo a cargo.
- d. Pensión de viudedad.

29. Dado el código presupuestario 17.32.441N.120.01, señale la afirmación correcta:

- a. El número 17 nos indica que se trata de una operación de capital.
- b. El número 32 refleja los subconceptos en que está dividido.
- c. El código 441N nos muestra la clasificación por programas de ese código.
- d. El número 120.01 determina el Ministerio u Organismo que tiene adscrito el crédito.

30. Señale la afirmación falsa. De acuerdo con la Constitución Española, y en relación con la actividad presupuestaria del sector público:

- a. La programación y ejecución responderán a los principios de eficiencia y economía.
- b. Corresponde al Gobierno la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado y a las Cortes Generales su examen, enmienda y aprobación.
- c. Toda proposición o enmienda que suponga una disminución de los créditos requerirá de la conformidad del Gobierno para su tramitación.
- d. El Gobierno deberá presentar ante el Congreso de los Diputados los Presupuestos al menos tres meses antes de la expiración de los del año anterior.

31 a 37. En una determinada organización las cartas se clasifican en cuatro categorías (A, B, C o D) de acuerdo a los siguientes criterios:

- En la categoría **A** se clasifican las **reclamaciones o quejas** que provienen de las **regiones este, norte y sur** **Y** cuyo remitente tenga la inicial del **primer apellido comprendida entre las letras G y T**.
- En la categoría **B** se clasifican las **solicitudes** que provienen de **cualquier región, excepto de la sur**, **Y** cuyos remitentes **NO** tengan la inicial de su **primer apellido comprendida entre las letras F y O**.
- En la categoría **C** se clasifica la correspondencia que **no** haya sido clasificada como **A o B** y sea **O** bien **solicitudes** provenientes de las **regiones oeste y este** **O** bien **reclamaciones y quejas** provenientes de las **regiones este y sur**.
- En la categoría **D** se clasifica el resto de correspondencia que **NO** haya sido clasificada como **A, B o C**.

En los ejercicios que aparecen a continuación deberá determinar qué categoría (A, B, C o D) corresponde a cada una de las cartas indicadas.

	Nombre y apellidos	Región	Asunto
31.	Luis Molina Maestro	Norte	Queja
32.	Rodolfo Moreno Ayuso	Este	Solicitud
33.	María Salcedo Muñoz	Sur	Solicitud
34.	Gustavo Domínguez Montero	Norte	Solicitud
35.	Lucía Falcón Polo	Sur	Queja
36.	Ana Honrubia García	Norte	Solicitud
37.	Federico Lianes Oliverios	Oeste	Reclamación

38 a 41. El director del servicio de formación continua está calculando el coste de los distintos cursos que han de realizarse en función del número de profesores de cada especialidad, el número de horas y el precio por hora. Teniendo en cuenta el coste por hora de cada profesor especializado que aparece en la tabla siguiente, señale cuál de los cursos (A, B, C o D) tiene un mayor coste.

COSTE POR HORA		
Especialidad		
Contabilidad	Informática	Idiomas
40 €	20 €	10 €

38. **Nº DE PROFESORES**

	Especialidad			Nº DE HORAS
	Contabilidad	Informática	Idiomas	
A.	0	4	3	4
B.	0	5	7	2
C.	0	2	3	5
D.	0	3	3	4

39. **Nº DE PROFESORES**

	Especialidad			Nº DE HORAS
	Contabilidad	Informática	Idiomas	
A.	3	0	10	5
B.	4	0	8	4
C.	3	0	9	5
D.	2	0	12	5

40. **Nº DE PROFESORES**

	Especialidad			Nº DE HORAS
	Contabilidad	Informática	Idiomas	
A.	1	4	4	3
B.	1	2	4	3
C.	3	4	5	4
D.	2	3	2	4

41. **Nº DE PROFESORES**

	Especialidad			Nº DE HORAS
	Contabilidad	Informática	Idiomas	
A.	9	4	9	6
B.	10	7	8	6
C.	6	5	9	7
D.	7	4	12	7

42 a 45. Indique, a continuación, cuál de las cuatro definiciones propuestas es más adecuada al significado de la palabra escrita en mayúsculas.

42. GLOSA:

- a. Orificio o abertura anterior de la laringe.
- b. Lenguaje prosaico en la poesía.
- c. Explicación o comentario de un texto oscuro o difícil de entender.
- d. Grandeza, esplendor o magnificencia de alguien.

43. ENJUTO:

- a. Persona que vive en casa ajena a costa de su dueño.
- b. Delgado, seco o de pocas carnes.
- c. Levantado, derecho.
- d. Fuerte y robusto en su línea.

44. PROPENSO:

- a. Necesario, imprescindible que es menester para un fin.
- b. Persona que ha confesado su delito o culpa.
- c. Tardo o muy lento.
- d. Con tendencia o inclinación a algo.

45. AMEDRENTAR:

- a. Atreverse, emprender algo con audacia.
- b. Mejorar de fortuna, aumentando sus bienes, reputación, etc..
- c. Infundir miedo, atemorizar.
- d. Tomar un término medio entre dos extremos.

46 a 49. Lea el texto que se presenta a continuación e indique cuál de las cuatro palabras propuestas (A, B, C o D) debería incluirse en los espacios indicados con números para dar el sentido más ajustado al texto.

“Diciendo esto, dio algunas vueltas por la estancia, resolviendo, sin duda, en su magín contradictorios pensamientos. Juzgue el lector de mi martirio al verme entre aquellos **-46-** criados, cuyas almas experimentaban deliciosa fruición en **-47-** al que creyeron duque y en pisotear mi supuesta nobleza y caballería. Defendíme al principio rabiosamente de sus groseros insultos; mas nada podían contra tantos mis **-48-**, por momentos enflaquecidas, y me entregué a las vengativas manos de aquella pequeña plebe irritada que no podía tolerar el **-49-** ficticio de uno de los suyos”.

46.

- a. soeces
- b. discretos
- c. serviciales
- d. veleidosos

47.

- a. desgranar
- b. desechar
- c. reivindicar
- d. degradar

48.

- a. empeños
- b. angustias
- c. fuerzas
- d. súplicas

49.

- a. destino
- b. dignificación
- c. derrumbe
- d. encumbramiento

50 a 56. Observe el siguiente cuadro y conteste a las preguntas que se plantean a continuación:

a	d	r	t	b	n	h	u	k	p	i	d	e	h	g	d
s	a	m	q	a	l	a	m	v	f	r	f	b	a	t	b
j	g	y	u	i	l	a	s	q	h	q	c	a	j	u	l
e	b	a	e	b	w	y	l	b	c	f	s	j	g	i	a
i	n	s	r	b	w	u	d	h	f	f	w	u	v	o	s
m	v	f	e	h	a	b	y	h	n	m	a	l	k	p	v
h	a	q	f	g	s	k	e	j	d	t	q	g	h	k	f
i	l	l	v	e	l	i	ñ	c	s	y	w	f	e	i	g
d	e	s	f	c	a	b	p	q	r	l	ñ	s	q	a	d
x	z	g	h	n	m	k	o	a	ñ	p	t	q	a	q	s
d	a	d	v	f	c	o	r	m	r	s	y	a	a	l	m
e	s	n	u	d	v	q	t	d	f	h	u	s	j	r	j

50. ¿Cuántas veces aparece la letra h dentro del cuadro?

- a.9
- b.10
- c.8
- d.11

51. ¿En qué dos columnas, de las enunciadas, hay exactamente 5 vocales?

- a. En la 4 y en la 14
- b. En la 5 y en la 10
- c. En la 2 y en la 16
- d. En la 7 y en la 15

52. ¿Cuántas veces aparece en el cuadro la palabra “mal” escrita en cualquier sentido (derecha-izquierda, izquierda-derecha, arriba-abajo, abajo-arriba o diagonal)?

- a. 3
- b. 4
- c. 5
- d. 2

53. ¿Cuántas veces aparecen las letras a y e en posición contigua (en cualquier sentido)?

- a. 4
- b. 3
- c. 5
- d. 6

54. ¿Cuántas vocales hay en total en las columnas 1, 5, 12 y 13?

- a. 11
- b. 12
- c. 14
- d. 13

55. ¿Cuál de las siguientes letras aparece más veces en el cuadro?

- a. d
- b. h
- c. q
- d. E

56. ¿En cuál de las siguientes filas hay exactamente 6 letras coincidentes con las de la palabra “meditar”?

- a. fila 6
- b. fila 9
- c. fila 2
- d. fila 11

57 a 60. En una oficina se da respuesta a diferentes tipos de tramitaciones (urgentes, oficiales, extraordinarias y derivadas). Cada tipo de tramitación tiene un precio diferente, independientemente de si se admite o rechaza su contenido. En función de los datos que se presentan en el gráfico y en las tablas conteste a las preguntas que se plantean a continuación.

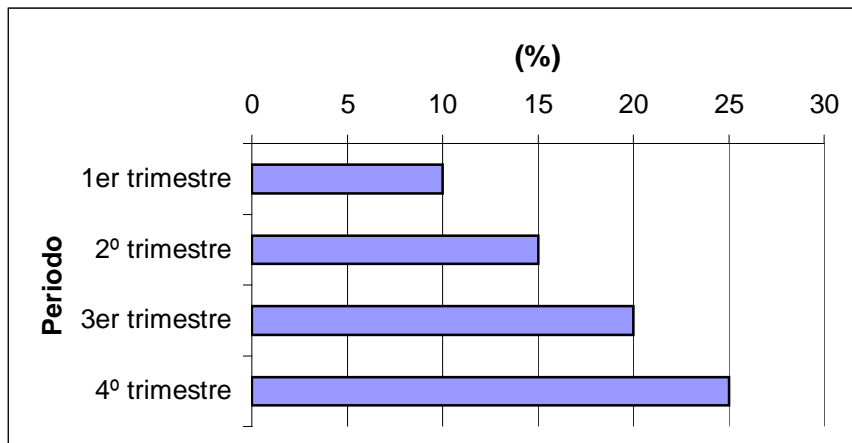
N.º total de tramitaciones cursadas (aceptadas + rechazadas) durante 2005

	Urgentes	Oficiales	Extraordin.	Derivadas
Enero	45	80	90	20
Febrero	60	50	55	15
Marzo	90	80	60	55
Abril	35	40	80	10
Mayo	60	35	75	60
Junio	40	60	20	50
Julio	75	80	60	30
Agosto	30	30	10	20
Septiembre	30	15	40	80
Octubre	90	120	10	45
Noviembre	35	80	40	40
Diciembre	15	30	60	25

Precio de cada tramitación (en euros)

Año	Tramitaciones			
	Urgentes	Oficiales	Extraordin.	Derivadas
2001	65	85	30	50
2002	30	70	45	20
2003	30	115	25	50
2004	35	90	15	40
2005	25	70	60	45

Porcentaje de tramitaciones rechazadas en cada trimestre de 2005



57. ¿En qué mes de 2005 el número de tramitaciones oficiales cursadas aumentó exactamente un 60% respecto al mes anterior?:

- a. Febrero b. Marzo c. Junio d. Julio

58. ¿Cuántas tramitaciones fueron aceptadas en el primer trimestre de 2005?:

- a. 700 b. 630 c. 70 d. 710

59. Sabiendo que en 2002 el número de tramitaciones derivadas fue un 50% inferior al del 2005, ¿cuánto dinero se ingresó por todas las tramitaciones derivadas de ese año?:

- a. 4.500 euros b. 10.125 euros c. 2.250 euros d. 4.100 euros

60. Si se sabe que durante el tercer trimestre de 2005 80 de las tramitaciones rechazadas fueron oficiales, extraordinarias y derivadas, ¿cuánto dinero se ingresó en ese trimestre por las tramitaciones urgentes rechazadas?:

- a. 1.000 euros b. 10.000 euros c. 500 euros d. 2.000 euros

SEGUNDA PARTE: ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA Y OFIMÁTICA

- 1. La atención personalizada al ciudadano comprenderá:**
 - a) Facilitar su acceso a cuantos archivos y registros solicite.
 - b) Facilitar la interpretación de aquellas normas que revistan especial dificultad.
 - c) Las funciones de recepción y acogida a los ciudadanos.
 - d) El asesoramiento sobre sus derechos jurídicos o económicos en la tramitación de recursos frente a la Administración.

- 2. Señale la afirmación falsa en relación con el Derecho de Petición:**
 - a) Es un derecho constitucionalmente reconocido.
 - b) Está regulado mediante Ley Orgánica.
 - c) Su ejercicio puede ser orientado por las unidades de información administrativa.
 - d) Puede ser solicitado de manera anónima o verbal, según los supuestos.

- 3. De qué Departamento Ministerial depende el Centro de Información Administrativa:**
 - a) Ministerio de Administraciones Públicas.
 - b) Ministerio de la Presidencia.
 - c) Es una Agencia Pública dotada de independencia funcional.
 - d) No existe un Centro de Información administrativa, sino múltiples Oficinas de Información Administrativa.

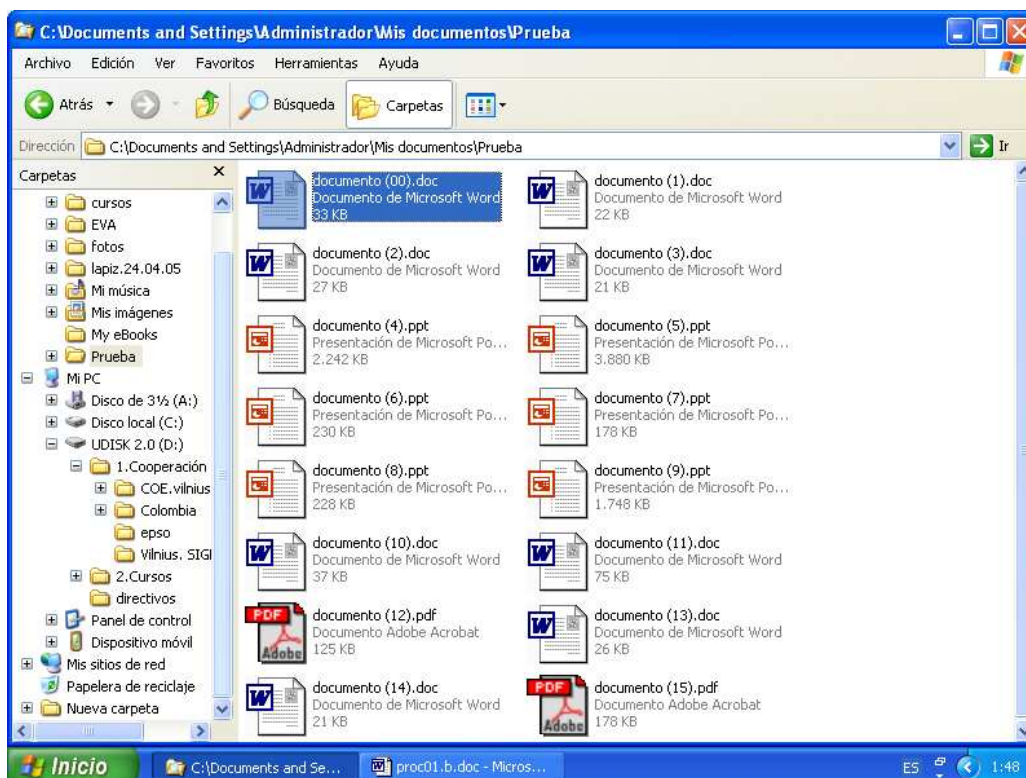
- 4. ¿Quiénes pueden formular iniciativas para mejorar el funcionamiento de los servicios públicos?:**
 - a) Cualquier ciudadano.
 - b) Aquellos ciudadanos que tengan al menos la consideración de interesados.
 - c) Cualquier ciudadano siempre que tenga la nacionalidad española y sea mayor de edad.
 - d) Cualquier ciudadano, siempre que sea nacional de la Unión Europea.

- 5. Señale la afirmación falsa en relación con los registros administrativos:**
 - a) Deben garantizar la constancia, entre otros de la fecha y hora de la presentación del escrito correspondiente.
 - b) Deberá garantizarse la presentación telemática de solicitudes en todos los registros de la Administración General del Estado.
 - c) Un Ministerio puede tener más de un registro.
 - d) Los registros generales deberán instalarse en soporte informático.

- 6. ¿Cuál de los siguientes periféricos es de Entrada/Salida?:**
 - a) Escáner.
 - b) Monitor.
 - c) MODEM.
 - d) Teclado.

- 7. De los enumerados a continuación, ¿Qué software es necesario para que el ordenador funcione?:**
 - a) Gestor de Bases de Datos.
 - b) Procesador de Textos.
 - c) Sistema Operativo.
 - d) Hoja de Cálculo.

8 a 11. En la imagen siguiente se puede observar una pantalla del Explorador de Windows. A continuación aparecen varias preguntas sobre el contenido de dicha pantalla. Responda a las preguntas 8 a 11 que se le plantean señalando la opción (A, B, C o D) que considere correcta.



8. ¿Qué pasaría si se pulsaran simultáneamente las teclas CONTROL y E?:

- Se abriría el archivo seleccionado con el programa asociado a su extensión.
- Se eliminaría el archivo seleccionado, sin pasar por la “Papelera de Reciclaje”.
- Se actualizaría o refrescaría el contenido de la carpeta.
- Se seleccionarían todos los elementos de la carpeta.

9. Si arrastramos el archivo seleccionado hasta el icono que representa la unidad de disco 3 ½ (suponiendo que hemos introducido un disquete en dicha unidad y no pulsamos ninguna tecla más durante la operación), ¿qué ocurre?:

- Se copia el archivo en el disquete (permaneciendo éste en la carpeta de origen)
- Se mueve el archivo al disquete (borrándose de la carpeta)
- Aparece un cuadro de diálogo preguntando si se desea copiar o mover el archivo.
- Aparece una ventana indicando que es una operación no válida.

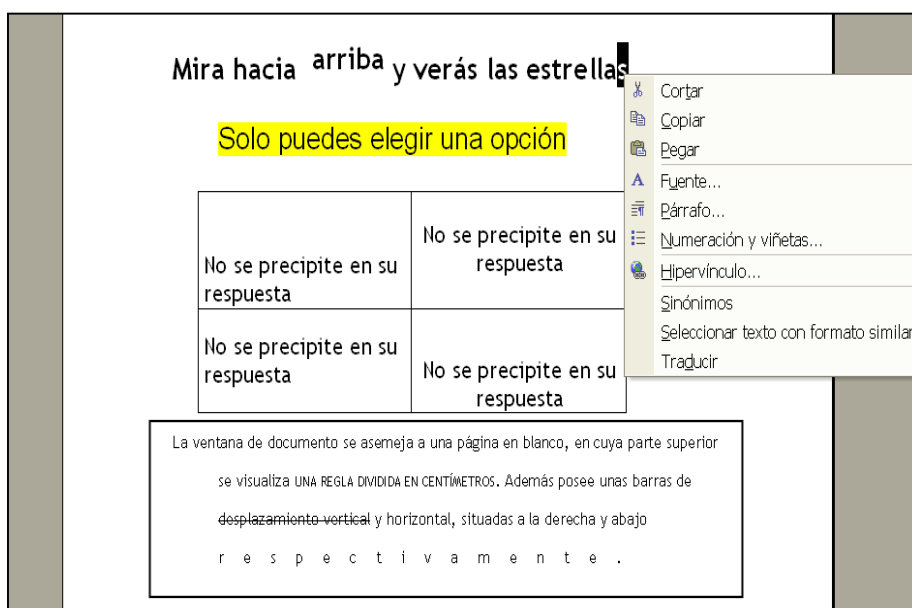
10. Si queremos realizar una selección “múltiple y discontinua” de archivos (documentos 1, 3, 5 y 7) en el Explorador de Windows, debería marcarlos con el ratón uno a uno a la vez que se mantiene pulsada la tecla:

- CTRL
- ALT
- MAYS
- DEL

11. En relación con la ventana abierta mostrada ¿Qué ocurriría si pulsásemos simultáneamente ALT y TAB?:

- Cerraría la ventana actual.
- Cambiaría a la última ventana utilizada.
- Activaría la barra de menús de la ventana.
- Mostraría el menú de Inicio de Windows.

12 a 16. En la imagen siguiente se puede observar una pantalla de Microsoft Word 2000. A continuación aparecen varias preguntas sobre el contenido de dicha pantalla. Responda a las preguntas 12 a 16 que se le plantean señalando la opción (A, B, C o D) que considere correcta.





12. ¿Cómo se puede producir en un texto de Microsoft Word 2000 el efecto de la palabra "arriba"?

- a. Configurando el *Espaciado* en la opción *Párrafo* del menú *Formato*
- b. Mediante la opción de *Salto* del menú *Insertar*.
- c. Configurando la *Posición* en la opción *Fuente* del Menú *Formato*.
- d. Configurando el *Estilo de Fuente* en la opción *Fuente* del menú *Formato*.

13. ¿Cuál de los siguientes botones de Microsoft Word 2000 le permite obtener el efecto de resaltado mostrado en la frase "Solo puedes elegir una opción"?

- a. 
- b. 
- c. 
- d. 

14. En la tabla mostrada se han utilizado tipos de alineaciones diferentes en cada celda. ¿Cuál de los botones (A, B, C o D) NO representa a ninguna de ellas?

- a. 
- b. 
- c. 
- d. 

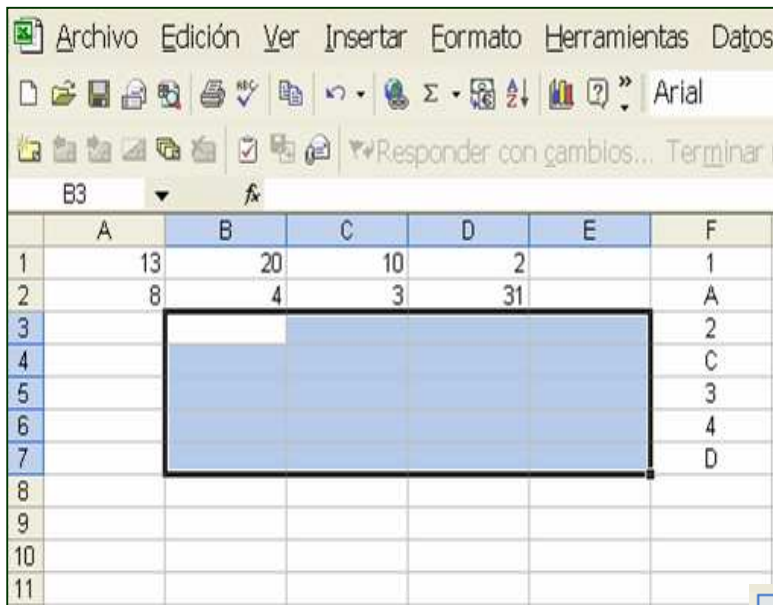
15. En la parte inferior de la imagen aparece un texto sobre el que se han realizado diversos cambios de formato. Identifíquelos y seleccione la respuesta, A, B, C o D que contenga un tipo de formato que NO aparece en el texto:

- a. Fuente versales.
- b. Sangría francesa.
- c. Letra capital.
- d. Efecto expandido.

16. De las siguientes opciones ¿Cómo se obtiene el menú desplegado que aparece en la imagen?

- a. Con el botón derecho del ratón.
- b. Pulsando simultáneamente las teclas CTRL y F1.
- c. Pulsando simultáneamente las teclas Mayúsculas y Alt.
- d. Pulsando simultáneamente CRL y E.

17 a 21. En la imagen siguiente se puede observar una pantalla de Microsoft Excel. A continuación aparecen varias preguntas sobre el contenido de dicha pantalla. Responda a las preguntas 17 a 20 que se le plantean señalando la opción (A, B, C o D) que considere correcta.



17. En la hoja de Excel se ha seleccionado un rango de celdas. Indique cuál es su referencia:

- a. B3:E7 b. B3+B7 c. B3-B7 d. 3B:7E

18. Si insertamos en la celda E1 la fórmula “=A1+B\$1+\$C1+D1” y se pega en E2 ¿cuál es el resultado en E2?:

- a. 45 b. 39 c.62 d.120

19. Si se ordena la columna F según un criterio ascendente, ¿en qué orden quedarían los valores de dicha columna?:

- a. 1, A, 2, 3, C, 4, D b. 1, 2, 3, 4, A, C, D
c. D, C, A, 4, 3, 2, 1 d. A, 1, 2, C, 3, D, 4

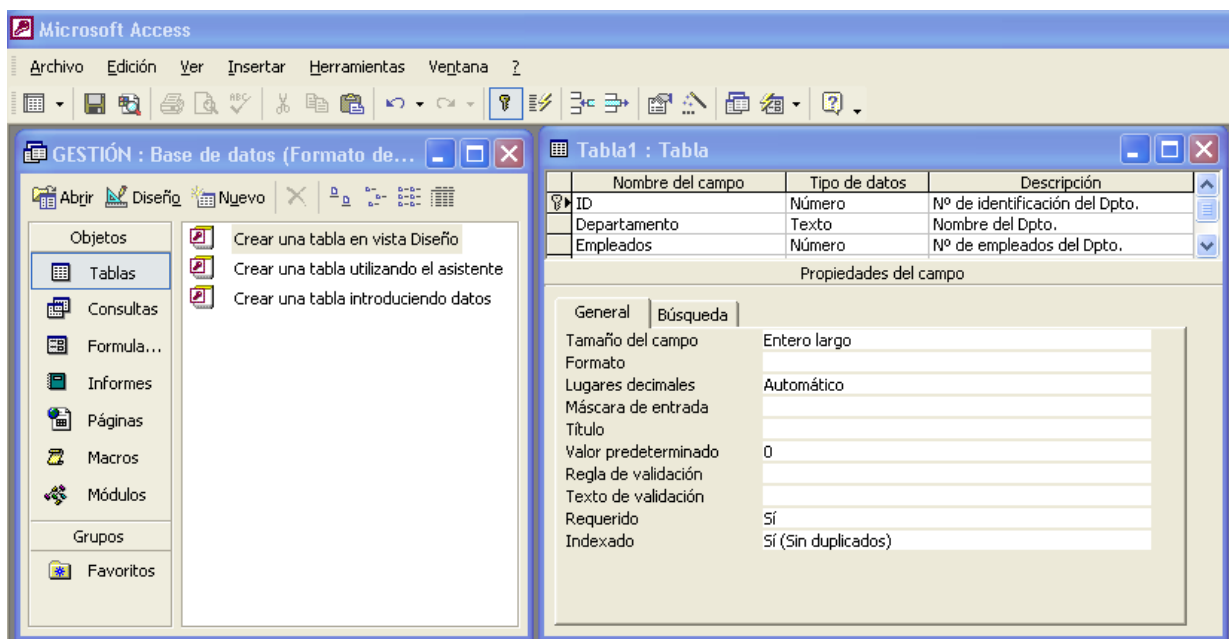
20. En Microsoft Excel, ¿qué función realiza el botón  de la barra de botones Estándar?:



- a. Muestra la paleta de colores para cambiar el color de fondo de las celdas activas.
b. Copia el formato de las celdas activas.
c. Pega el contenido del portapapeles en las celdas activas.
d. Establece los bordes y sombreados de las celdas activas.

21. En Microsoft Excel 2000, para modificar parcialmente el contenido de una celda activa y situar el punto de inserción al final de dicha celda, sin borrar el contenido previo ni utilizar el ratón, ¿qué tecla o combinación de teclas se deben utilizar? :

- a. F2. b. Intro. c. F5. d. Control + R.

22 a 26. En la imagen siguiente se puede observar una pantalla de Microsoft Access. A continuación aparecen varias preguntas sobre el contenido de dicha pantalla. Responda a las preguntas 21 a 24 que se le plantean señalando la opción (A, B, C o D) que considere correcta.



<p>22. ¿Qué muestra la ventana de la derecha?</p> <ol style="list-style-type: none"> Cómo se crea una tabla utilizando el asistente. Cómo se crea una tabla introduciendo datos. Cómo se crea una tabla en vista Diseño. Cómo se crea una tabla con Autocuestionario. 	<p>23. ¿Qué indica el símbolo  que aparece a la izquierda del campo ID en la ventana de la derecha?</p> <ol style="list-style-type: none"> Que se ha definido como un campo cerrado. Que se ha definido como un campo seguro. Que se ha definido como la clave principal. Que requiere una clave para modificar ese campo.
<p>24. ¿Qué deberíamos introducir en el espacio “Texto de validación” en la ventana de la derecha?</p> <ol style="list-style-type: none"> El “mensaje de error” que debe aparecer cuando se introduce un valor prohibido por la regla de validación. El texto exacto de la regla de validación cuando el campo es de formato “texto”. La clave para poder modificar la regla de validación una vez que ha sido guardada. Un listado de todos los supuestos que incumplen la regla de validación definida. 	<p>25. El “indexado” del campo “ID” se ha definido como “Sí, sin duplicados”. ¿Qué significa?</p> <ol style="list-style-type: none"> Que ese campo ya está ordenado y corregido. Que ese campo no puede contener dos datos iguales. Que no hay ninguna copia de este campo en otra tabla. Que no puede crearse otro campo con la misma información.
<p>26. ¿Cuál es la función del botón  en Microsoft Access 2000?:</p> <ol style="list-style-type: none"> Activa el asistente. Examina la integridad referencial de las relaciones. Muestra las propiedades de los campos. Activa el generador (de expresiones, macros...). 	

27 a 30. Responda a las preguntas 27 a 30 que se le plantean señalando la opción (A, B, C o D) que considere correcta.

<p>27. Si quisiera acceder a la Ley 30/1984, ¿qué página web buscaría de las expuestas a continuación?</p> <ol style="list-style-type: none"> www.age.es www.leyesadministracion.es. www.derechopublico.es. www.administracion.es. 	<p>28. Queremos buscar en Internet información sobre el cuadro llamado Paisaje con rocas. Para ello utilizamos un buscador de Internet. ¿Con cuál de las siguientes búsquedas (A, B, C o D) obtendríamos una información más ajustada a nuestro objetivo?:</p> <p>A. <input type="text" value="Paisaje con rocas"/> <input type="button" value="Búsqueda"/></p> <p>B. <input con="" paisaje="" rocas\""="" type="text" value="\"/> <input type="button" value="Búsqueda"/></p> <p>C. <input type="text" value="Paisaje + con + rocas"/> <input type="button" value="Búsqueda"/></p> <p>D. <input type="text" value="paisaje AND con AND rocas"/> <input type="button" value="Búsqueda"/></p>
<p>29. Si queremos cambiar la página que se utiliza como página de inicio:</p> <ol style="list-style-type: none"> Accederemos a <i>Herramientas</i> en el menú y optaremos por la opción <i>Windows update</i>. Teclaremos en el apartado de <i>Dirección</i> la dirección de Internet que se quiere incluir como página de Inicio y pulsaremos <i>ENTER</i>. Accederemos a <i>Herramientas</i> en el menú y optaremos por la opción <i>Complementos</i>. Accederemos a <i>Herramientas</i> en el menú y optaremos por la opción <i>Opciones de Internet</i>. 	<p>30. Si en un buscador de Internet introducimos el siguiente texto: <input -anillo"="" -planeta="" saturno\"="" type="text" value="\"/> <input type="button" value="Búsqueda"/></p> <p>¿Qué le estamos pidiendo al buscador que busque?:</p> <ol style="list-style-type: none"> Aquellas páginas en que aparezca la palabra Saturno y no aparezcan ni planeta ni anillo. Aquellas páginas en que aparezca la palabra Saturno acompañada de planeta o anillo. Aquellas páginas en que aparezca la palabra Saturno acompañada de planeta y anillo. Aquellas páginas en que aparezcan o Saturno o planeta o anillo.

PLANTILLA DE RESPUESTAS DE LA PRIMERA Y SEGUNDA PARTE DEL PRIMER EJERCICIO DE LAS PRUEBAS DE ACCESO POR INGRESO LIBRE AL CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.

PRIMERA PARTE

1.c	21.d	41.b
2.b	22.d	42.c
3.c	23.b	43.b
4.c	24.d	44.d
5.d	25.b	45.c
6.b	26.a	46.a
7.d	27.c	47.d
8.c	28.d	48.c
9.b	29.c	49.d
10.b	30.c	50.b
11.d	31.a	51.d
12.c	32.c	52.b
13.d	33.d	53.c
14.b	34.b	54.c
15.b	35.c	55.a
16.d	36.d	56.b
17.d	37.d	57.b
18.d	38.a	58.b
19.a	39.a	59.a
20.a	40.c	60.c

SEGUNDA PARTE

1.c	11.b	21.a
2.d	12.c	22.c
3.a	13.b	23.c
4.a	14.b	24.a
5.b	15.c	25.b
6.c	16.a	26.d
7.c	17.a	27.d
8.d	18. <i>Anulada</i>	28.b
9.a	19.b	29.d
10.a	20.b	30.a