OHANA-POL
LIMPIADOR/A 2026

TEMA 4: Políticas de Igualdad y Violencia de Género

Oposición Limpiador/a - Ayuntamiento de Cáceres

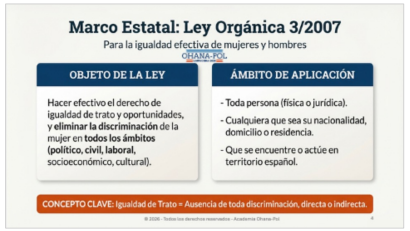
© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

OHANA-POL
LIMPIADOR/A 2026

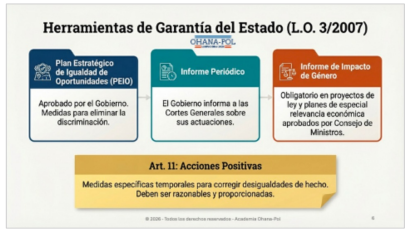
TEMA 4: Políticas de Igualdad y Violencia de Género

Oposición Limpiador/a - Ayuntamiento de Cáceres

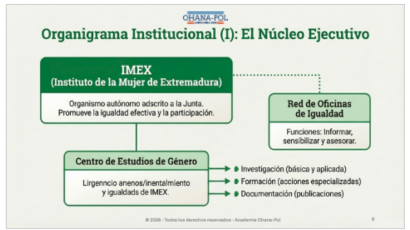






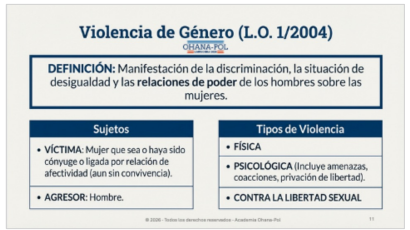


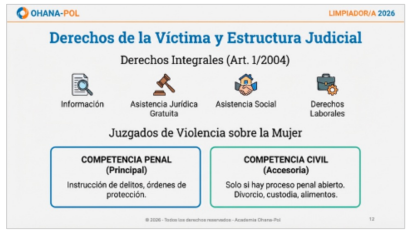




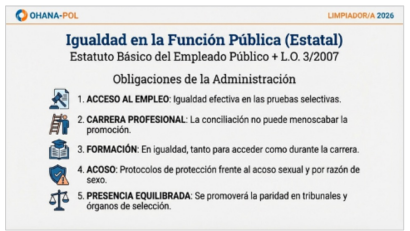


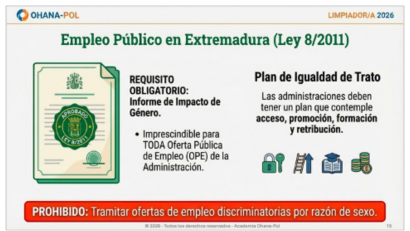














© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

La Base Legal: ¿De dónde viene la Igualdad?

Ámbito Internacional: CEDAW (1979)
Ratificado por España en 1983

OHANA-POL
LIMPIADOR/A 2026

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978)

Art. 14 (El Pilar)



Los españoles son iguales ante la Ley, sin discriminación por nacimiento, raza, sexo...

Art. 9.2 (La Acción)



Poderes públicos: Promover condiciones para para que la igualdad sea real y efectiva.

Art. 35.1 (El Trabajo)



Derecho al trabajo y remuneración suficiente sin discriminación por razón de sexo.

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

Marco Estatal: Ley Orgánica 3/2007

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

OHANA-POL
LIMPIADOR/A 2026

OBJETO DE LA LEY

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades, y **eliminar la discriminación** de la mujer en **todos los ámbitos (político, civil, laboral,** socioeconómico, cultural).

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Toda persona (física o jurídica).
- Cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Que se encuentre o actúe en territorio español.

CONCEPTO CLAVE: Igualdad de Trato = Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta.

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

El Glosario del Opositor: Definiciones de Examen

OHANA-POL
LIMPIADOR/A 2026

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Trato menos favorable a una persona en atención a su sexo (o embarazo/maternidad).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Disposición, criterio o práctica **aparentemente neutros** que ponen a personas de un sexo en desventaja particular.

ACOSO SEXUAL

Comportamiento verbal o físico de **naturaleza sexual**. Propósito: atentar contra la dignidad.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Comportamiento realizado en **función del sexo** de una persona. Propósito: atentar contra la dignidad.

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

Herramientas de Garantía del Estado (L.O. 3/2007)

OHANA-POL
LIMPIADOR/A 2026

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)

Aprobado por el Gobierno. Medidas para eliminar la discriminación.

Informe Periódico

El Gobierno informa a las Cortes Generales sobre sus actuaciones.

Informe de Impacto de Género

Obligatorio en proyectos de ley y planes de especial relevancia económica aprobados por Consejo de Ministros.

Art. 11: Acciones Positivas

Medidas específicas temporales para corregir desigualdades de hecho. Deben ser razonables y proporcionadas.

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

OHANA-POL
LIMPIADOR/A 2026

Aterrizando en Extremadura: Ley 8/2011

Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura

DOBLE OBJETO DE LA LEY

- Garantizar igualdad de trato y oportunidades.
- Combatir de modo **INTEGRAL** la violencia de género.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Administración de la C.A. de Extremadura.
- Entidades de la Administración Local (Ayuntamientos, Diputaciones).
- Universidad de Extremadura (UEx).
- Entidades privadas con contratos, convenios o ayudas de la Junta.



© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

Organigrama Institucional (I): El Núcleo Ejecutivo



© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

Organigrama Institucional (II): Coordinación y Consulta

OHANA-POL
LIMPIADOR/A 2026

Comisión INTERINSTITUCIONAL



Coordina Junta + Entidades Locales (Ayuntamientos).
Representación a partes iguales.

VS

Comisión INTERDEPARTAMENTAL



Coordina DENTRO de la Junta (todas las Consejerías).
Presidida por titular de Igualdad.

Órganos de Consulta

- **Observatorio de la Igualdad** (Detecta y analiza)
- **Consejo Extremeño de Participación** (Voz de las asociaciones)

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

El Papel del Ayuntamiento (Ley 8/2011)

Obligaciones de las Entidades Locales



1. Incorporar la perspectiva de género en políticas y programas.
2. Uso de lenguaje no sexista en documentos administrativos.
3. Creación de órganos de Igualdad.

TIPOS DE PLANES

- **Mancomunidades y Diputaciones:** Planes Territoriales.
- **Ayuntamientos:** Planes Municipales de organización del tiempo (reparto ocio/trabajo).

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

Violencia de Género (L.O. 1/2004)

OHANA-POL
LIMPIADOR/A 2026

DEFINICIÓN: Manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las **relaciones de poder** de los hombres sobre las mujeres.

Sujetos

- **VÍCTIMA**: Mujer que sea o haya sido cónyuge o ligada por relación de afectividad (aun sin convivencia).
- **AGRESOR**: Hombre.

Tipos de Violencia

- **FÍSICA**
- **PSICOLÓGICA** (Incluye amenazas, coacciones, privación de libertad).
- **CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

Derechos de la Víctima y Estructura Judicial

Derechos Integrales (Art. 1/2004)



Información



Asistencia Jurídica Gratuita



Asistencia Social



Derechos Laborales

Juzgados de Violencia sobre la Mujer

COMPETENCIA PENAL (Principal)

Instrucción de delitos, órdenes de protección.

COMPETENCIA CIVIL (Accesoria)

Solo si hay proceso penal abierto. Divorcio, custodia, alimentos.

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

La Red de Atención en Extremadura

RED DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS

Dispositivos de emergencia y atención especializada.

Comisión Permanente para la Prevención

Organismo clave de coordinación institucional.

Protocolo de Actuación

Coordinación: Fuerzas de Seguridad + Órganos Judiciales.

FUNCIÓN LOCAL: Los Ayuntamientos deben derivar casos a los servicios especializados de esta Red.

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

Igualdad en la Función Pública (Estatal)

Estatuto Básico del Empleado Público + L.O. 3/2007

Obligaciones de la Administración



1. **ACCESO AL EMPLEO**: Igualdad efectiva en las pruebas selectivas.



2. **CARRERA PROFESIONAL**: La conciliación no puede menoscabar la promoción.



3. **FORMACIÓN**: En igualdad, tanto para acceder como durante la carrera.



4. **ACOSO**: Protocolos de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.



5. **PRESENCIA EQUILIBRADA**: Se promoverá la paridad en tribunales y órganos de selección.

Empleo Público en Extremadura (Ley 8/2011)



REQUISITO OBLIGATORIO: Informe de Impacto de Género.

- Imprescindible para TODA Oferta Pública de Empleo (OPE) de la Administración.

Plan de Igualdad de Trato

Las administraciones deben tener un plan que contemple **acceso, promoción, formación y retribución.**



PROHIBIDO: Tramitar ofertas de empleo discriminatorias por razón de sexo.

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

Resumen Estratégico: Tu Mapa Mental



CONSTITUCIÓN

- Art. 14 (Igualdad) y 9.2 (Real y Efectiva).

ESTATAL (3/2007)

Definiciones (Acoso/Discriminación) y Herramientas (PEIO).

EXTREMADURA (8/2011)

IMEX, Comisiones, IMEX, Comisiones, Planes Municipales y Violencia Integral.

Academia Ohana-Pol

¡Mucha suerte en tu preparación!

© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol