GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE POLITICA TERRITORIAL Y FUNCION PUBLICA

OHANA-POL

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Tema 5: Políticas de Igualdad en la Administración Pública

El III Plan para la Igualdad de Género en la AGE y su Marco Normativo

Academia OHANA-POL

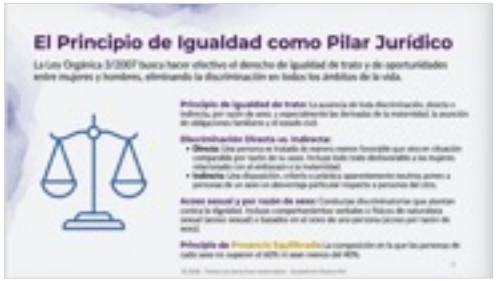
© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

OHANA-POL

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Tema 5: Políticas de Igualdad en la Administración Pública

El III Plan para la Igualdad de Género en la AGE y su Marco Normativo

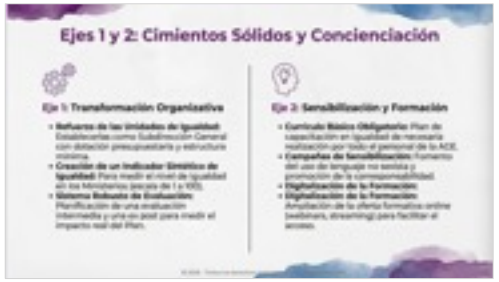






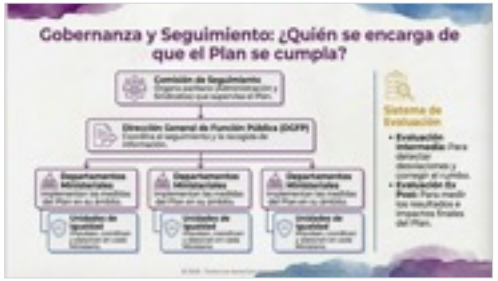


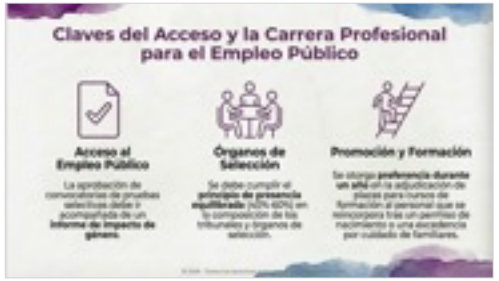




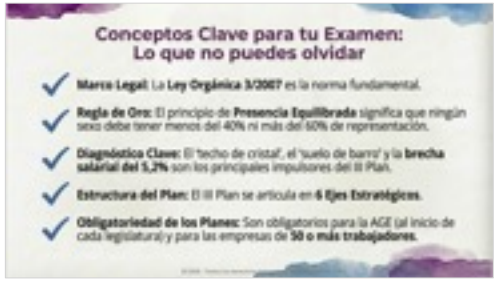












© 2026 - Todos los derechos reservados - Academia Ohana-Pol

El Principio de Igualdad como Pilar Jurídico

La Ley Orgánica 3/2007 busca hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación en todos los ámbitos de la vida.



Principio de igualdad de trato: 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.

Discriminación Directa vs. Indirecta:

- **Directa:** Una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de su sexo. Incluye todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Indirecta:** Una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro.

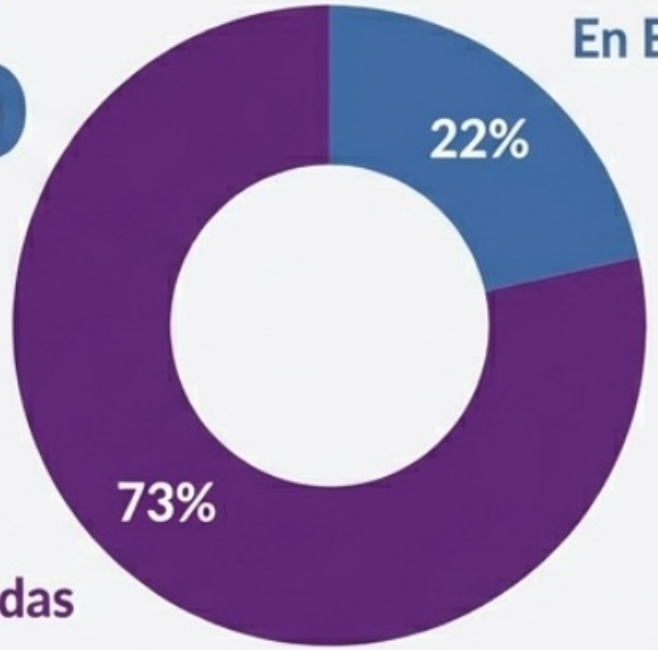
Acoso sexual y por razón de sexo: Conductas discriminatorias que atentan contra la dignidad. Incluye comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual (acoso sexual) o basados en el sexo de una persona (acoso por razón de sexo).

Principio de Presencia Equilibrada: La composición en la que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

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

El Diagnóstico: ¿De Dónde Partimos?

95%



En Ejecución

Medidas Ejecutadas

Grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad.

Un Alto Grado de Cumplimiento:
El II Plan alcanzó un éxito notable en su ejecución, con un 95% de las medidas completadas o en proceso.

Retos Persistentes:
Sin embargo, la evaluación reveló que, a pesar del avance, persistían desigualdades estructurales profundas, justificando la necesidad del III Plan.

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

Retos Clave: Techo de Cristal, Suelo de Barro y Brecha Salarial

Módulo 1: **Segregación Vertical**



Techo de Cristal:
Subrepresentación en puestos superiores. Solo el **41,7%** de los puestos de libre designación del grupo A1 están ocupados por mujeres.

Suelo de Barro:
Sobrerepresentación en puestos de menor nivel y valor.

Módulo 2: **Brecha Salarial**

5,2%

de brecha salarial



Módulo 3: **Corresponsabilidad**

72%

de los permisos no retribuidos para cuidados son solicitados por mujeres.



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

Presentación del III Plan de Igualdad



Una Hoja de Ruta para la Igualdad Real y Efectiva

Vigencia: Aprobado para el periodo **2022-2025**.

Objetivos Principales:

- Impulsar un cambio cultural y organizativo.
- Garantizar la **transversalidad de género** en todas las políticas.
- Detectar y abordar situaciones especialmente vulnerables.
- Erradicar el sexismo y prevenir el acoso.

Alineación Global:
El Plan contribuye directamente a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de la Agenda 2030.



Igualdad de Género | Trabajo Decente y Crecimiento Económico | Reducción de las Desigualdades

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

Una Estrategia Integral en Seis Ejes

Eje 1: Medidas Instrumentales para la Transformación Organizativa.

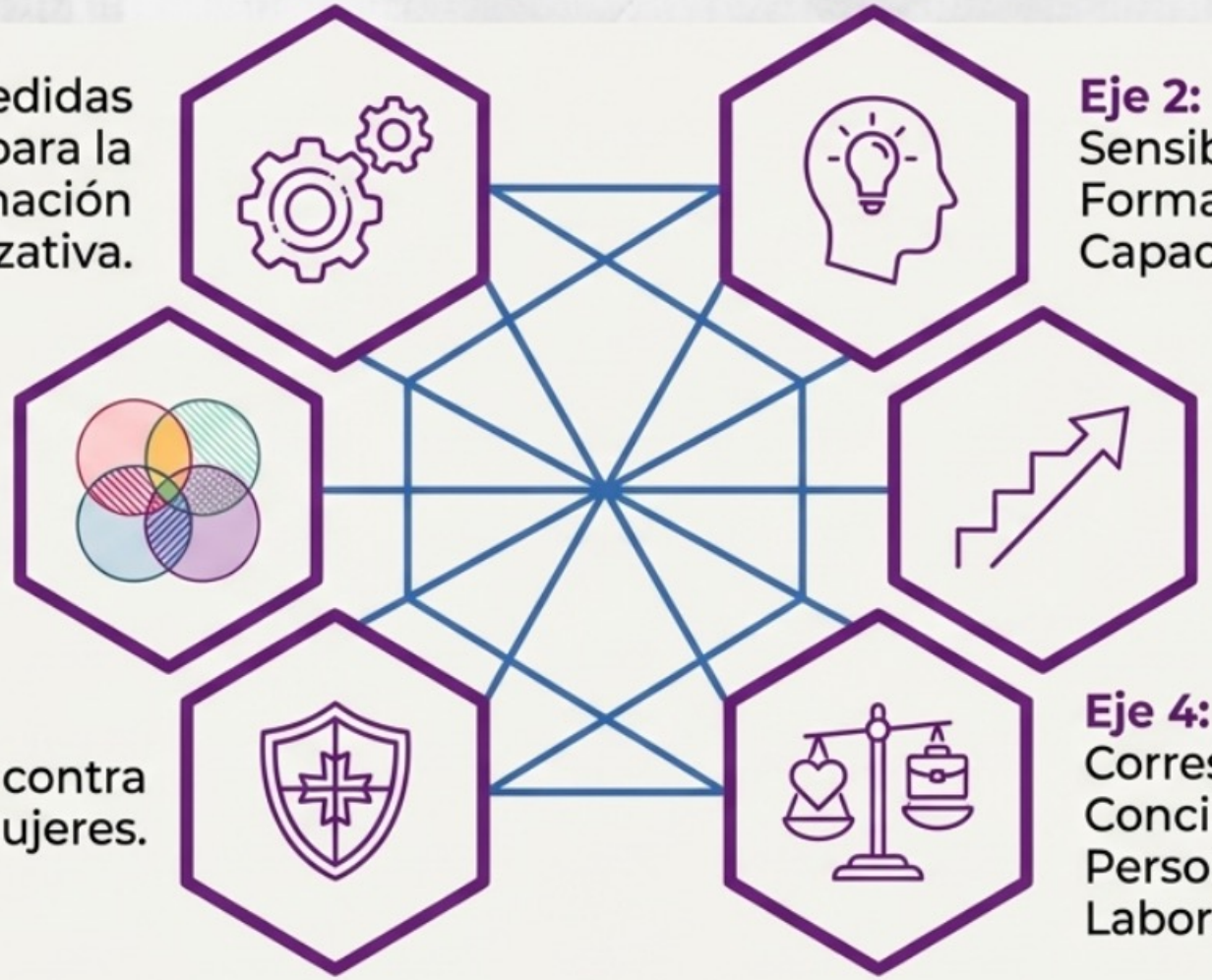
Eje 2: Sensibilización, Formación y Capacitación.

Eje 3: Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional.

Eje 4: Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Eje 5: Violencia contra las Mujeres.

Eje 6: Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección.



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

Ejes 1 y 2: Cimientos Sólidos y Concienciación



Eje 1: Transformación Organizativa

- **Refuerzo de las Unidades de Igualdad:** Establecerlas como Subdirección General con dotación presupuestaria y estructura mínima.
- **Creación de un Indicador Sintético de Igualdad:** Para medir el nivel de igualdad en los Ministerios (escala de 1 a 100).
- **Sistema Robusto de Evaluación:** Planificación de una evaluación intermedia y una ex post para medir el impacto real del Plan.



Eje 2: Sensibilización y Formación

- **Currículo Básico Obligatorio:** Plan de capacitación en igualdad de necesaria realización por todo el personal de la AGE.
- **Campañas de Sensibilización:** Fomento del uso de lenguaje no sexista y promoción de la corresponsabilidad.
- **Digitalización de la Formación:**
- **Digitalización de la Formación:** Ampliación de la oferta formativa online (webinars, streaming) para facilitar el acceso.

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

Ejes 3 y 4: Impulsando el Talento y Equilibrando la Vida



Eje 3: Desarrollo Profesional

- **Romper el Techo de Cristal:** Creación de programas específicos de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.
- **Impulso a las Vocaciones STEM:** Fomentar la formación de empleadas públicas en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.
- **Base de Datos de Perfiles Profesionales:** Crear una base de datos en el portal FUNCIONA para dar visibilidad a los perfiles de las mujeres.



Eje 4: Corresponsabilidad y Conciliación

- **Promoción de la Corresponsabilidad:** Fomentar un reparto equitativo de las responsabilidades familiares.
- **Transposición de la Directiva Europea:** Adoptar la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional.
- **Nuevos Permisos:** Regular permisos para el cuidado de familiares dependientes con enfermedad grave.

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

Ejes 5 y 6: Tolerancia Cero y una Mirada Inclusiva

Eje 5: Violencia contra las Mujeres

- **Marco del Pacto de Estado:** Alinear las acciones con el Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017.
- **Actualización de Protocolos:** Revisar y actualizar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Protección en el Exterior:** Elaborar un protocolo específico para el personal de la Administración española en el extranjero.

Eje 6: Interseccionalidad y Protección Especial

- **Lucha contra la Discriminación Múltiple:** Reconocer y combatir la discriminación por discapacidad, origen racial o étnico, orientación sexual e identidad de género (LGTBI+).
- **La Diversidad como Activo:** Promover la diversidad como un elemento enriquecedor que mejora los servicios públicos.

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

Gobernanza y Seguimiento: ¿Quién se encarga de que el Plan se cumpla?

Comisión de Seguimiento
Órgano paritario (Administración y Sindicatos) que supervisa el Plan.

Dirección General de Función Pública (DGFP)
Coordina el seguimiento y la recogida de información.

Departamentos Ministeriales
Implementan las medidas del Plan en su ámbito.

Unidades de Igualdad
Impulsan, coordinan y asesoran en cada Ministerio.

Departamentos Ministeriales
Implementan las medidas del Plan en su ámbito.

Unidades de Igualdad
Impulsan, coordinan y asesoran en cada Ministerio.

Departamentos Ministeriales
Implementan las medidas del Plan en su ámbito.

Unidades de Igualdad
Impulsan, coordinan y asesoran en cada Ministerio.

Sistema de Evaluación

- **Evaluación Intermedia:** Para detectar desviaciones y corregir el rumbo.
- **Evaluación Ex Post:** Para medir los resultados e impactos finales del Plan.

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

Claves del Acceso y la Carrera Profesional para el Empleo Público



Acceso al Empleo Público

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas debe ir acompañada de un **informe de impacto de género**.



Órganos de Selección

Se debe cumplir el **principio de presencia equilibrada** (40%-60%) en la composición de los tribunales y órganos de selección.



Promoción y Formación

Se otorga **preferencia durante un año** en la adjudicación de plazas para cursos de formación al personal que se reincorpora tras un permiso de nacimiento o una excedencia por cuidado de familiares.

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

El Principio de Igualdad Más Allá de la AGE



Planes de Igualdad en Empresas

Son obligatorios para todas las empresas con **50 o más trabajadores.**



Distintivo 'Igualdad en la Empresa'

Un reconocimiento para las empresas que destacan en la aplicación de políticas de igualdad.



Medios de Comunicación Públicos

RTVE y la Agencia EFE deben velar por transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.



Publicidad Ilícita

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria por razón de sexo se considera ilícita.

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

Conceptos Clave para tu Examen: Lo que no puedes olvidar

- **Marco Legal:** La **Ley Orgánica 3/2007** es la norma fundamental.
- **Regla de Oro:** El principio de **Presencia Equilibrada** significa que ningún sexo debe tener menos del 40% ni más del 60% de representación.
- **Diagnóstico Clave:** El 'techo de cristal', el 'suelo de barro' y la **brecha salarial del 5,2%** son los principales impulsores del III Plan.
- **Estructura del Plan:** El III Plan se articula en **6 Ejes Estratégicos**.
- **Obligatoriedad de los Planes:** Son obligatorios para la AGE (al inicio de cada legislatura) y para las empresas de **50 o más trabajadores**.

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



Hacia una Administración Más Justa, Democrática y Solidaria

“La igualdad de género es una de las políticas palanca de carácter transversal que impulsa la transformación de las administraciones públicas y es un valor estratégico para alcanzar una sociedad más justa, desarrollada y cohesionada. Cualquier avance en igualdad de género, es un avance para la humanidad.”

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

¡Mucha suerte en tu examen!

Academia
OHANA-POL

www.academia-ohana-pol.es

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