

# II PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INAP 2023-2024



## ÍNDICE

1. Introducción.....	2
2. Objetivos del Plan .....	5
3. Principios y valores orientadores .....	6
4. Estructura del Plan.....	7
5. Seguimiento y evaluación .....	9
Anexo.....	10
Infografía .....	11
Eje 1 .....	12
Eje 2 .....	17
Eje 3 .....	20
Eje 4 .....	25

## 1. Introducción

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), organismo encargado de la formación y el perfeccionamiento de las empleadas y los empleados públicos, se ha convertido a través de sus competencias y sus objetivos estratégicos de los últimos años en un actor clave en los procesos de transformación de la Administración Pública colaborando activamente en la construcción de la sociedad española para la próxima década 2030. Como consecuencia de sus actividades formativas y sus proyectos, el INAP desempeña un papel fundamental en la construcción de una cultura común de servicio público basada, entre otros, en valores como la igualdad de género, la lucha y prevención de la violencia contra las mujeres, la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas.

Con el fin de hacer realidad una Administración pública plural, diversa, inclusiva, abierta y participativa, el INAP se alinea con los objetivos y compromisos establecidos en los siguientes **marcos normativos y programáticos de referencia**:

- Las recomendaciones de la OCDE sobre las capacidades del personal empleado público para construir una cultura pública basada en valores comunes fundamentales y para desarrollar sus competencias para contribuir a la mejora de los servicios públicos y aportar valor a la sociedad.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, entre los que el ODS 5 cuyo objetivo es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas se complementa por otros ODS que resultan herramientas eficaces para avanzar en el camino hacia unas Administraciones Públicas más plurales, diversas, igualitarias, inclusivas, abiertas y participativas.
- Los objetivos y las medidas incluidas en el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, especialmente aquellas medidas cuya ejecución es atribuida al INAP como órgano responsable, ya sea de forma sustantiva o colaborativa con otros centros directivos.
- Los objetivos y medidas de actuación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021-2026, en donde la igualdad y la cohesión social aparecen como dos de sus ejes transversales y en el que se recogen las prioridades de actuación de los poderes públicos españoles para asegurar una reconstrucción económica basada en la reducción de las desigualdades sociales y de género.

- El catálogo de medidas incluidas dentro del III Plan Estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025, en concreto aquellas líneas de trabajo de buen gobierno dedicadas a la formación y capacitación del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo, y las líneas de trabajo de empleo enfocadas a construir un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres.
- Las medidas en materia de capacitación profesional y formación especializada para mejorar la respuesta contra las violencias machistas previstas en la Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025.
- Los programas de formación y las campañas de concienciación dentro de las administraciones públicas previstos en la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 para promover la inclusión social, la participación y el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- Este marco referencial se complementa con dos documentos estratégicos básicos en la actuación del INAP:
  - El Plan Estratégico INAP 2021-2024, en el que se incluye la igualdad efectiva y la inclusión como uno de los valores que promueve el INAP, que orientan su toma de decisiones y que caracterizan su forma de actuación.
  - La Estrategia de Aprendizaje del INAP 2023-2024 que incluye como uno de sus ejes competenciales estratégicos los principios y valores de la Administración, haciendo especial referencia a los principios de igualdad y no discriminación, y en la que se incluyen las actividades formativas de este II Plan de formación transversal sobre igualdad y no discriminación.

Respecto de esta última referencia, este plan se encuadra en el Eje competencial estratégico 1, *Principios y valores de la administración*, de modo que “se incluyen las acciones formativas que derivan, por lo general, de normativa de distinto rango que opera sobre las bases y principios sobre los que la función pública debe orientar su labor de servicio público”, tal y como se detalla en la Estrategia.

Para el proceso de elaboración de este II Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación se ha seguido la misma metodología seguida en la elaboración del primer Plan: se ha contado con la colaboración y participación del **grupo de trabajo interministerial**, constituido a tal efecto en el año 2019, que se ha encargado de realizar el análisis y evaluación de la ejecución y resultados del primer plan y posteriormente el diseño de este segundo Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación. Actualmente, forman parte de este grupo de trabajo los

centros directivos de la Administración General del Estado implicados en las principales materias incluidas en este plan, concretamente:

- El Instituto Nacional de Administración Pública- INAP (Ministerio de Hacienda y Función Pública).
- La Dirección General de la Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública).
- El Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad).
- La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (Ministerio de Igualdad).
- La Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico-Racial (Ministerio de Igualdad).
- La Dirección General de Derechos de Personas con Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030).
- La Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI+ (Ministerio de Igualdad).
- El Observatorio Español de Racismo y Xenofobia (Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones).

Este grupo de trabajo ha colaborado en el seguimiento y la evaluación del I Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación, analizando sus resultados ([ver informe de evaluación](#)), haciendo propuestas de mejora y proponiendo actualizaciones y novedades a incluir en este segundo plan.

La programación concreta de cada de las actividades formativas incluidas en el Anexo de este plan de formación bienal se detalla y recoge en el correspondiente **Programa anual de actividades del INAP para los años 2023 y 2024**, ambos publicados cada año en la página web del INAP y con los que se desplegará la Estrategia de Aprendizaje del INAP.

Por último, hay que señalar que aunque se trata de un plan dirigido prioritariamente al personal de la Administración General del Estado (AGE), una parte importante de las actividades formativas incluidas en este plan estarán **abiertas a la participación del personal de las diferentes administraciones públicas españolas** al incluirse en los planes de formación interadministrativos del INAP aprobados anualmente dentro del marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas. Esto permite ampliar el alcance de este plan llegando a un mayor número de personas lo que contribuye de forma directa, en todos los niveles territoriales, a desarrollar unas administraciones públicas plurales, diversas,

inclusivas, abiertas y participativas que promuevan una sociedad más justa e igualitaria y libre de violencias contra las mujeres y de discriminaciones contra las personas.

Se trata de un plan de formación en materia de igualdad y no discriminación que, debido a su magnitud y características, dedica un tratamiento específico y sustantivo a la igualdad de género y la prevención y lucha de la violencia contra las mujeres.

## 2. Objetivos del plan

Los objetivos que se fijan a través de este plan son principalmente **cuatro objetivos** enmarcados en el eje competencial estratégico del INAP y del resto de los promotores de la formación de la Administración del Estado, número 1, “Principios y valores de la administración”:

### Objetivo transversal

Colaborar en la construcción de una cultura común de servicio público que incluya entre sus valores básicos la igualdad y la no discriminación de las personas para que las empleadas y los empleados públicos los integren de forma innata en el ejercicio de sus funciones.

### Objetivo competencial

Contribuir al desarrollo de las capacidades y las competencias profesionales de las empleadas y los empleados públicos para que puedan impulsar con eficacia medidas en materia de igualdad de género, prevención de la violencia contra las mujeres, igualdad de trato y no discriminación de las personas.

### Objetivo de impacto

Incrementar en las administraciones públicas el número de medidas, proyectos y actuaciones que incluyan un enfoque transversal incorporando la perspectiva igualitaria, inclusiva, social y accesible.

### Objetivo paritario

Aumentar el número de empleados públicos varones interesados en participar en las actividades sobre igualdad de género y violencia de contra las mujeres incluidas dentro de este plan para aumentar la participación e implicación de los hombres en el cambio hacia modelos más igualitarios.

### 3. Principios y valores orientadores

Tomando como punto de partida los marcos programáticos de referencia, mencionados previamente, este plan recoge como principios y valores básicos orientadores en el proceso de su diseño, ejecución y seguimiento de las actividades formativas incluidas en este plan los siguientes:

#### La igualdad efectiva, la diversidad y la no discriminación de las personas

Este plan tiene como horizonte a medio plazo el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva en todas las esferas de la Administración General del Estado, así como la inclusión de todas las personas en una sociedad heterogénea, plural y diversa para evitar situaciones de discriminación. Esto supone el traslado del enfoque igualitario al diseño, ejecución y evaluación de todas las políticas públicas que se impulsan desde la Administración General del Estado, desde la perspectiva de la transversalidad y la interseccionalidad de género.

#### La colaboración interinstitucional y la participación

El INAP cuenta con la colaboración y participación de diferentes agentes en el proceso de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de este plan. Por un lado, el grupo de trabajo interministerial que colabora en el proceso de su diseño y seguimiento y evaluación, así como en el proceso de ejecución a través de la coordinación de algunas de las actividades formativas incluidas en el plan. Y, por otro lado, las unidades de la Administración General del Estado que trabajan en el impulso de políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación.

#### La transparencia y la rendición de cuentas

Este plan incluye un método de gestión en el que se incorporan instrumentos de seguimiento y evaluación, además del compromiso de informar, tanto al grupo de trabajo como al público en general, sobre su grado de ejecución, facilitando anualmente información y datos detallados sobre su cumplimiento y resultados, así como sobre la gestión realizada.

#### La mejora continua y la atención a la ciudadanía

Siguiendo un modelo de cultura organizativa enfocada a la mejora continua, el INAP trabaja con la finalidad de prestar mejores servicios públicos a la ciudadanía. A través de la capacitación y el desarrollo competencial de empleadas y empleados públicos se enfoca en lograr mejores resultados en la acción pública y una mayor calidad de la prestación de los servicios públicos.

## **La transversalidad de género e interseccionalidad**

Las actividades incluidas en este plan colaboran en incorporar la perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, en las medidas normativas y los programas presupuestarios, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación. A ello se suma un enfoque con mayor alcance, incorporando la interseccionalidad como un instrumento analítico clave para entender la complejidad de la realidad y, en particular, las desigualdades sociales y las variadas formas de discriminación contra las mujeres, ya que añade a la discriminación de género otros factores adicionales de desigualdad.

## **La voluntad transformadora**

Este plan tiene como horizonte lograr una verdadera transformación de la Administración a través del desarrollo de una cultura común de servicio público basada en la extensión interna de valores como la igualdad de género, la lucha contra la violencia contra las mujeres, la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas. La consolidación de esta cultura común entre empleadas y empleados públicos facilitará el impulso de la implantación de estos valores en la sociedad de española.

## **4. Estructura del plan**

### **4.1 Ejes del plan**

Este plan cuenta con cuatro ejes fundamentales a través de los que se articulan, por temáticas, el conjunto del total de veinticuatro actividades formativas que lo integran. El detalle de todas las actividades recogidas en cada eje se puede ver en el Anexo de este plan.

#### **Eje 1 “Igualdad género”**

Eje con un mayor peso dentro del plan al incluir ocho actividades formativas. Las cinco primeras actividades incluidas en este eje (ver Anexo) cuentan con un carácter básico centrándose en la adquisición de las bases conceptuales y competencias básicas sobre esta materia, mientras que otras tres restantes son de carácter específico relacionadas con el desempeño concreto de funciones dentro de un ámbito concreto de la Administración o con el desarrollo profesional de las empleadas públicas.

#### **Eje 2 “Lucha y prevención de la violencia contra las mujeres”**

Dentro de este plan se da una sustantividad, y con ello una mayor visibilidad, a la cuestión de la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres. Se amplía el número de actividades formativas en este ámbito en relación con las que se había recogido en esta



materia en el primer plan, incluyendo tanto dos actividades formativas de carácter básico como una actividad específica relacionada con la aplicación de la reciente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

### **Eje 3 “Igualdad de Trato y la no discriminación de las personas”**

Eje en el que se incluyen todas las actividades formativas, en total siete, que tienen como finalidad garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, ya sean por razón de sexo, discapacidad, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### **Eje 4 “Promoción de la accesibilidad en la Administración pública”**

Este eje incluye un conjunto de actividades formativas entorno a la cuestión de la mejora de la accesibilidad en las administraciones públicas. De forma concreta, se incluyen una serie de actividades específicas cuyo fin es promover, a través de su accesibilidad, una Administración más proactiva en su actuación para garantizar la igualdad, la inclusión social y la participación de las personas con discapacidad.

#### **4.2 Actividades transversales**

Además de las actividades incluidas en estos cuatro ejes, el INAP prevé emprender otras actividades adicionales de carácter transversal relacionadas con estas materias que amplían el alcance y el impacto de este plan.

- Las actividades o los itinerarios formativos que incluyen, de forma transversal, el principio de igualdad y el enfoque de género en parte de sus contenidos. Por ejemplo, en las actividades sobre contratación, presupuestos, políticas públicas, competencias digitales, acceso al empleo público, etc.
- Los cursos selectivos para el acceso a los cuerpos y escalas de los subgrupos A1 y A2, dependientes de la Secretaría de Estado de Función pública, en los que se organizan módulos específicos sobre igualdad de género, prevención de la violencia contra las mujeres, diversidad sexual e igualdad de trato y no discriminación de las personas.
- Las actividades formativas dirigidas al personal de las entidades locales y aquellas organizadas por el INAP de forma descentralizada.

## **5. Seguimiento y evaluación**

Anualmente, el INAP realizará un seguimiento del desarrollo y ejecución de las actividades previstas en este plan a través de un informe, que presentará para su análisis al grupo de trabajo interministerial y publicará en su página web.

A la finalización de la vigencia de este plan el INAP presentará y publicará un informe de evaluación. Para analizar los resultados de este plan y poder facilitar su evaluación final, se fijan los siguientes objetivos e indicadores:

- Organizar el 90% de las actividades previstas dentro de los cuatro ejes de este plan.
- Incrementar en un 20% el número de personas participantes en las actividades sobre las materias de este plan.
- Incrementar un 5% el número de participantes varones en las actividades incluidas en los ejes 1 y 2.



**ANEXO**

---

## EJE 1- IGUALDAD DE GÉNERO



- Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres
- Transversalidad e interseccionalidad de género en las políticas públicas
- La igualdad de género en la Administración pública
- Hombres comprometidos por la igualdad en las administraciones públicas
- Masculinidades igualitarias: hacia una alianza entre mujeres y hombres
- Encuentro y aprendizaje de las unidades de igualdad de género de la AGE
- Enfoque de género en la evaluación de las políticas públicas
- Programa de desarrollo para la dirección y el liderazgo. Mujeres con alto potencial en la Administración pública

## EJE 2- LUCHA Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



- Prevención de la violencia contra las mujeres
- Prevención de los micromachismos y la violencia invisible contra las mujeres en las administraciones públicas
- Las violencias sexuales contra las mujeres

## EJE 3- IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS



- Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación
- Desarrollo de una cultura igualitaria, inclusiva, plural y diversa en la Administración pública
- La discapacidad en el entorno laboral
- Atención multicanal a las personas con discapacidad
- Diversidad sexogenérica y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito de las administraciones públicas
- Aplicación de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Prevención y lucha contra la xenofobia y el racismo

## EJE 4- PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS



- Lenguaje claro para unas administraciones igualitarias, sociales, inclusivas y accesibles
- Técnicas para la elaboración de documentos accesibles
- Lengua de signos española
- Edición y generación de contenidos para Internet accesibles
- Elaboración de informes de revisión de la accesibilidad de sitios web
- Informes de revisión de la accesibilidad de apps corporativas

1

# IGUALDAD DE GÉNERO

1.1. FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Dinamizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas con interés en las políticas públicas de Igualdad de género.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los conceptos básicos sobre igualdad de género.</li> <li>• Identificar los principales hitos en el avance hacia la igualdad de oportunidades, figuras y momentos históricos clave.</li> <li>• Identificar las políticas públicas de igualdad de oportunidades y analizarlas con un enfoque crítico en diferentes niveles administrativos y escenarios institucionales.</li> <li>• Sensibilizar sobre las problemáticas actuales y el papel de agente activo de cambio social que cada persona puede ejercer en la consecución de sociedades igualitarias en línea con los ODS.</li> </ul>		

1.2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Funcionarias y funcionarios de los subgrupos A1 y A2, y personal laboral equivalente, de la Administración del Estado que esté implicados en la aplicación de políticas de igualdad, en la implementación de los objetivos del PEIEMH y/o cuyas funciones estén relacionadas directamente con la integración del enfoque interseccional.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar y proporcionar elementos técnicos para poder incorporar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas.</li> <li>• Conocer la aplicación del enfoque interseccional en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.</li> <li>• Comprender la complejidad de la realidad de las mujeres, en particular las desigualdades sociales y las múltiples formas de discriminación a través de diferentes enfoques explicativos: género, origen racial o étnico, discapacidad, clase social, origen rural, etc.</li> </ul>		

1.3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Jornada anual
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas con interés en la aplicación del enfoque de la igualdad de género en las administraciones públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un espacio de reflexión y encuentro para abordar diferentes aspectos de la aplicación del enfoque de la igualdad de género en las administraciones públicas.</li> <li>• Sensibilizar sobre las problemáticas actuales y el papel del feminismo en las administraciones.</li> <li>• Generar redes y alianzas entre personas de diferentes ámbitos competenciales que estén trabajando en aplicar el enfoque de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.</li> </ul>		

1.4. HOMBRES COMPROMETIDOS POR LA IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Semipresencial
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleados públicos con interés en promover hacer de la igualdad de género un valor básico en las administraciones públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un espacio de reflexión sobre el modelo tradicional de masculinidad y los nuevos modelos de masculinidades igualitarias.</li> <li>• Comprender el rol de los hombres en la lucha efectiva contra la desigualdad entre hombres y mujeres, y contra las discriminaciones que sufren las mujeres.</li> <li>• Reconocer y deconstruir los roles tradicionales masculinos.</li> <li>• Adquirir capacidad para crear espacios más seguros e igualitarios, libres de machismos y de violencia de género.</li> </ul>		

1.5. MASCULINIDADES IGUALITARIAS: HACIA UNA ALIANZA ENTRE MUJERES Y HOMBRES			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos con interés en hacer de la igualdad entre mujeres y hombres un valor básico en las administraciones públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer los elementos de las masculinidades y los roles de género tradicionales así como los estereotipos de género.</li> <li>• Identificar los diferentes tipos de machismos y de violencia contra las mujeres.</li> <li>• Trabajar en el desarrollo de hombres comprometidos en la erradicación de la violencia contra las mujeres.</li> <li>• Saber aplicar los elementos básicos de las masculinidades igualitarias: la corresponsabilidad, el cuidado y la paternidad responsable, y lucha contra la violencia de todo tipo, especialmente la violencia de género.</li> <li>• Conocer la importancia de la gestión emocional para el proceso de cambio.</li> </ul>		

1.6. ENCUENTRO Y APRENDIZAJE DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA AGE			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Presencial
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Personas responsables e integrantes de los equipos de las Unidades de Igualdad de Género de los diferentes departamentos ministeriales y sus organismos públicos.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un espacio de reflexión y encuentro para las personas responsables y los equipos de las Unidades de Igualdad de Género de la AGE.</li> <li>• Generar redes y dinámicas de trabajo colaborativas entre las Unidades de Igualdad de Género de la AGE.</li> <li>• Promover el impulso de iniciativas y proyectos en el ámbito de las Unidades de Igualdad de Género de la AGE.</li> </ul>		



1.7. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Funcionarias y funcionarios de los subgrupos A1 y A2, y personal laboral equivalente, de la Administración del Estado que trabajen en el ámbito del diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el marco del enfoque de género en la evaluación de las políticas públicas.</li> <li>• Identificar el género como categoría analítica relevante y evaluable en las políticas públicas.</li> <li>• Conocer las principales herramientas específicas para medir el enfoque de género en las políticas públicas: indicadores y estadísticas de género.</li> <li>• Analizar políticas públicas desde un enfoque crítico y de género en diferentes ámbitos institucionales.</li> </ul>		

1.8. PROGRAMA DE DESARROLLO PARA LA DIRECCIÓN Y EL LIDERAZGO. MUJERES CON ALTO POTENCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Semipresencial
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas públicas del subgrupo A1 que desempeñen funciones predirectivas y directivas consideradas con alto potencial dentro de los departamentos ministeriales.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer una formación estratégica e integral a las empleadas públicas del subgrupo A1 que desempeñen funciones predirectivas o directivas para que puedan asumir, en un futuro próximo, mayores responsabilidades en el ámbito de la dirección pública de la Administración del Estado.</li> <li>• Trabajar en el desarrollo de las competencias estratégicas, las habilidades de liderazgo de las personas y los valores orientados a su profesionalización en el servicio a la ciudadanía con el fin de su participación efectiva en el proceso de transformación de la Administración pública.</li> <li>• Lograr aumentar la presencia de las mujeres dentro de los puestos de responsabilidad y dentro del proceso de toma de decisiones.</li> <li>• Generar redes y alianzas entre mujeres directivas de la Administración del Estado.</li> </ul>		

2

**LUCHA Y PREVENCIÓN DE LA  
VIOLENCIA CONTRA LAS  
MUJERES**

2.1. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	A tu ritmo
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos interesados en la lucha y prevención de la violencia contra las mujeres		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los conceptos básicos sobre igualdad de género y violencia contra las mujeres.</li> <li>• Conocer las causas, consecuencias y magnitud de la violencia contra las mujeres como una vulneración de derechos humanos (causas, principales manifestaciones, etc.).</li> <li>• Reconocer las primeras señales del maltrato, identificando las diferentes fases del ciclo de la violencia de género, los factores de riesgo, los colectivos vulnerables, etc.</li> <li>• Conocer el marco normativo internacional, europeo y estatal sobre violencia contra las mujeres, y hacer una aproximación al trabajo de las administraciones públicas en el ámbito de la prevención, detección y actuación ante la violencia contra las mujeres.</li> </ul>		

2.2. PREVENCIÓN DE LOS MICROMACHISMOS Y LA VIOLENCIA INVISIBLE CONTRA LAS MUJERES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos con interés en hacer de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de las violencias machistas unos valores básicos en las administraciones públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer los códigos machistas en los que se socializa a los hombres.</li> <li>• Identificar las conductas y acciones que promueven la cultura machista y la discriminación en el entorno laboral.</li> <li>• Identificar mensajes, situaciones y actuaciones micromachistas en la Administración pública que pasan desapercibidas de forma habitual.</li> <li>• Aplicar buenas prácticas para evitar y prevenir los micromachismos en el entorno laboral de las organizaciones públicas.</li> </ul>		

2.3. LAS VIOLENCIAS SEXUALES CONTRA LAS MUJERES			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Semipresencial
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos con interés en hacer de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de las violencias machistas unos valores básicos en las administraciones públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las distintas formas de violencia sexual contra las mujeres.</li> <li>• Reconocer los recursos especializados para las víctimas y supervivientes de violencia sexual.</li> <li>• Adquirir capacidad para crear espacios más seguros e igualitarios, libres de machismos y de violencias sexuales.</li> </ul>		

3

# IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS

3.1. FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Dinamizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas con interés en las políticas públicas sobre la igualdad de trato y la no discriminación de las personas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer las diferentes formas de discriminación y su magnitud real.</li> <li>• Reconocer los diferentes delitos de odio y sus consecuencias legales.</li> <li>• Identificar y conocer las políticas públicas de igualdad de trato y no discriminación y analizar con un enfoque crítico la aplicación normativa de las mismas.</li> <li>• Conocer la normativa y protocolos de actuación disponibles para afrontarlos de forma proactiva.</li> <li>• Aplicar medidas que fomenten la inclusión real y efectiva.</li> <li>• Conocer ejemplos de medidas inclusivas con eficacia probada en las administraciones públicas. Evaluación de impacto y replicación en otros ámbitos.</li> </ul>		

3.2. DESARROLLO DE UNA CULTURA IGUALITARIA, INCLUSIVA, PLURAL Y DIVERSA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Personal funcionario de los subgrupos A1 y A2, y personal laboral equivalente, que desempeñen funciones predirectivas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender destrezas básicas para identificar, prevenir y abordar adecuadamente situaciones de discriminación y de desigualdad, así como situaciones de violencia de género o acoso sexual y acoso por razón de sexo, en su entorno de trabajo.</li> <li>• Adquirir conocimientos básicos para la aplicación del principio de igualdad de género en relación con la violencia de género y otras formas de violencia sobre las mujeres para su aplicación en el ejercicio de las funciones del alumnado participantes.</li> <li>• Capacitar para aplicar los instrumentos y herramientas existentes en la Administración General del Estado para avanzar hacia la igualdad de género y la no discriminación.</li> <li>• Promover la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.</li> </ul>		

3.3. LA DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	A tu ritmo
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas con interés en la política de discapacidad y la inclusión de las personas con discapacidad.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar las diferencias, identificando las distintas formas de discapacidades (físicas, mentales, intelectuales o sensoriales).</li> <li>• Facilitar la inclusión y el desarrollo profesional de personas con discapacidad en las organizaciones.</li> <li>• Identificar barreras y proponer medidas para aplicar el principio de accesibilidad universal.</li> </ul>		

3.4. ATENCIÓN MULTICANAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado que realicen funciones de atención a la ciudadanía.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los elementos básicos de la comunicación y la atención al ciudadano de las personas con discapacidad en la Administración pública a través de los canales de comunicación existentes (presencial, telefónico, escrito, telemático).</li> <li>• Adquirir conocimientos y habilidades para poner en práctica conductas que garanticen la igualdad de trato y que eviten la discriminación de las personas con discapacidad.</li> <li>• Identificar las barreras arquitectónicas, de comunicación y accesibilidad que sufren las personas con discapacidad.</li> <li>• Aplicar estrategias eficaces de comunicación con personas con diferentes discapacidades y dificultades, adaptando el mensaje y comunicación al tipo de discapacidad y a los diferentes canales de comunicación.</li> </ul>		

3.5. DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas con interés en la política de diversidad sexual y derechos LGTBIQ+.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer distintas realidades y características en torno a la diversidad sexogenérica y las personas LGTBI+.</li> <li>• Detectar situaciones de vulneración del derecho a la igualdad, delitos e incidentes de odio y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, grupo familiar o características sexuales.</li> <li>• Contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a las personas LGTBI+ y a la aceptación de la diversidad sexogenérica como un valor añadido desde una perspectiva interseccional.</li> <li>• Incorporar la dimensión LGTBI+ en políticas públicas.</li> </ul>		

3.6. APLICACIÓN DE LA LEY PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Presencial
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las políticas públicas que establece la Ley para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI y, específicamente, de las personas trans.</li> <li>• Identificar e intercambiar información sobre políticas públicas desarrolladas en las administraciones autonómicas y locales.</li> <li>• Identificar principios y medidas en cada ámbito sectorial en los diferentes niveles de la administración.</li> <li>• Fomentar el trato inclusivo y respetuoso con las personas usuarias de las diferentes administraciones.</li> </ul>		



3.7. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA XENOFOBIA Y EL RACISMO			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas, especialmente quiénes tengan entre sus funciones la seguridad ciudadana, la defensa o estén destinados en centros penitenciarios, trabajen para la acción en el exterior o desempeñen trabajos sociales.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y contextualizar en el ámbito internacional, europeo y nacional la prevención y lucha contra la xenofobia, el racismo, la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia y discriminación. Especial referencia al racismo estructural y a legislación y planes de acción antirracistas.</li> <li>• Identificar y conocer los colectivos de personas que sufren con más asiduidad la discriminación racial (del pueblo gitano, africanas y afrodescendientes, árabes, amazigh, asiáticas, nativas americanas...).</li> <li>• Entender de qué forma se está actuando institucionalmente para prevenir la xenofobia, el racismo, la discriminación racial, otras formas conexas de intolerancia, el discurso de odio y los delitos de odio con prejuicios racistas offline y online.</li> <li>• Conocer la situación y el trabajo que se desarrolla institucionalmente con las víctimas de discriminación racial, discurso de odio y delitos de odio con prejuicios racistas, el trabajo común con las plataformas de internet, la monitorización del discurso de odio en redes sociales, y maneras de abordar, con ejemplos prácticos, la prevención y lucha contra la xenofobia, el racismo, la discriminación racial, otras formas conexas de intolerancia, los discursos de odio y los delitos de odio con prejuicios racistas.</li> <li>• Orientar a las personas con las que tenga trato, por razón de su ejercicio profesional o en su entorno personal y precisen disponer de esta información y conocimiento. Especial referencia al racismo estructural y al perfilamiento racial ilegal.</li> </ul>		

4

# PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

4.1. LENGUAJE CLARO PARA UNAS ADMINISTRACIONES IGUALITARIAS, SOCIALES, INCLUSIVAS Y ACCESIBLES			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	A tu ritmo
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer y aplicar los elementos principales para contar con un lenguaje igualitario, claro, accesible e inclusivo en la Administración.</li> <li>• Identificar las brechas comunicativas y sus consecuencias en los servicios públicos.</li> <li>• Conocer las líneas y buenas prácticas para comunicar tanto presencialmente como por medios de comunicación electrónica y en redes sociales de forma respetuosa, clara, accesible, igualitaria e inclusiva.</li> <li>• Saber poner en práctica estrategias de comunicación interna para implementar procesos de cambio cultural dentro de las administraciones públicas.</li> </ul>		

4.2. TÉCNICAS PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS ACCESIBLES			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar conciencia de la importancia de la accesibilidad para alcanzar una igualdad real de derechos y evitar situación de discriminación.</li> <li>• Conocer cuáles son las pautas principales para elaborar todo tipo de documentos accesibles y de recursos audiovisuales accesibles.</li> <li>• Identificar las necesidades de las personas con necesidades específicas y los requerimientos específicos para elaborar los documentos en cada caso.</li> <li>• Conocer las guías de buenas prácticas para documentos accesibles en las administraciones públicas.</li> </ul>		

4.3. LENGUA DE SIGNOS ESPAÑOLA			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas, especialmente quienes realicen labores de atención a la ciudadanía.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender frases frecuentes y utilizar expresiones cotidianas.</li> <li>• Formular y responder a preguntas habituales y sencillas.</li> <li>• Identificar de modo general el tema sobre el que se discute.</li> <li>• Ser capaz de dar información con enunciados simples y preparados.</li> </ul>		

4.4. EDICIÓN Y GENERACIÓN DE CONTENIDOS PARA INTERNET ACCESIBLES			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023 y 2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	A tu ritmo
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos de todas las administraciones públicas, especialmente quienes generan contenidos para Internet.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer los requisitos legales del Real Decreto 1112/2018 con respecto a la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones móviles del sector público.</li> <li>• Aplicar las normas de accesibilidad en la publicación de contenidos en sitios Web, usando herramientas de Gestión de Contenidos.</li> <li>• Editar y generar documentos accesibles partiendo de documentos creados con Microsoft office y PDF.</li> </ul>		

4.5. ELABORACIÓN DE INFORMES DE REVISIÓN DE LA ACCESIBILIDAD DE SITIOS WEB			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2023	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleados públicos que presten servicio en unidades responsables de la gestión de contenidos web de las administraciones públicas.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar los “Informes de revisión de la accesibilidad” que exige en su artículo 17 el Real Decreto 1112/2018 de accesibilidad de los sitios web del sector público y a partir de ellos realizar las declaraciones de accesibilidad impuestas en el artículo 15 del RD 1112/2018.</li> <li>• Identificar y conocer el proceso de revisión exhaustiva de la accesibilidad y las principales herramientas que se pueden utilizar para la evaluación de la accesibilidad de un sitio web.</li> <li>• Validar el grado de cumplimiento de la accesibilidad de las páginas de la muestra seleccionada dentro de un proceso de revisión exhaustiva de accesibilidad de sitios web.</li> <li>• Elaborar un informe de revisión de accesibilidad completo y la declaración de accesibilidad de un sitio web. Mantenimiento de la accesibilidad a lo largo del tiempo.</li> </ul>		

4.6. INFORMES DE REVISIÓN DE LA ACCESIBILIDAD DE APPS CORPORATIVAS			
<b>AÑO DE IMPARTICIÓN</b>	2024	<b>MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>	Tutorizada online
<b>PERSONAL DESTINATARIO</b>	Empleadas y empleados públicos que deban elaborar informes de revisión de la accesibilidad de sitios web.		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretar los requisitos del RD 1112/2018 con respecto a la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones móviles del sector público y en especial con respecto a la monitorización y reporte y evaluación de la accesibilidad.</li> <li>• Identificar y conocer el proceso de revisión exhaustiva de la accesibilidad y las principales herramientas que se pueden utilizar para la evaluación de la accesibilidad de un sitio web.</li> <li>• Seleccionar la muestra de páginas representativas dentro de un proceso de revisión exhaustiva de accesibilidad de sitios web.</li> <li>• Validar el grado de cumplimiento de la accesibilidad de las páginas de la muestra seleccionada dentro de un proceso de revisión exhaustiva de accesibilidad de sitios web.</li> <li>• Elaborar un informe de revisión de accesibilidad completo y la declaración de accesibilidad de un sitio web. Mantenimiento de la accesibilidad a lo largo del tiempo.</li> </ul>		

# Estrategia de aprendizaje INAP 2023-2024

