

# III PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

2025 - 2027



# ÍNDICE

<u>ÍNDICE</u> .....	<u>2</u>
<u>INTRODUCCIÓN</u> .....	<u>4</u>
<u>PARTICIPANTES</u> .....	<u>5</u>
<u>APRENDIZAJES ADQUIRIDOS DE LOS ANTERIORES PLANES</u> .....	<u>7</u>
<u>OBJETIVOS DEL PLAN</u> .....	<u>9</u>
<u>PRINCIPIOS Y VALORES DEL PLAN</u> .....	<u>12</u>
<u>MARCO DEL III PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INAP</u> .....	<u>14</u>
<u>Marco normativo</u> .....	<u>14</u>
<u>Marco programático</u> .....	<u>16</u>
<u>Planes y estrategias internacionales</u> .....	<u>16</u>
<u>Planes y estrategias nacionales</u> .....	<u>17</u>
<u>Planes y estrategias del INAP</u> .....	<u>19</u>
<u>ESTRUCTURA DEL PLAN</u> .....	<u>20</u>
<u>Estructura temática</u> .....	<u>21</u>
<u>Eje 1 "Igualdad de género"</u> .....	<u>21</u>
<u>Eje 2 "Lucha y prevención de la violencia contra las mujeres"</u> .....	<u>21</u>
<u>Eje 3 "Igualdad de trato y no discriminación de las personas"</u> .....	<u>21</u>
<u>Eje 4 "Promoción de la accesibilidad en la Administración pública"</u> .....	<u>21</u>
<u>Estructura por programas</u> .....	<u>22</u>
<u>Programa de Desarrollo Profesional Continuo</u> .....	<u>22</u>
<u>Programa de Desempeño en el Ámbito Local</u> .....	<u>22</u>
<u>Escuela de Alta Dirección Pública del Estado</u> .....	<u>22</u>
<u>Aprendizaje Directivo</u> .....	<u>22</u>
<u>Programa de Cursos Selectivos y Apoyo a la Promoción Interna</u> .....	<u>23</u>
<u>Programa Internacional de Aprendizaje</u> .....	<u>23</u>
<u>Programa de Innovación Docente</u> .....	<u>23</u>
<u>Itinerarios de Aprendizaje</u> .....	<u>23</u>
<u>Actividades transversales</u> .....	<u>24</u>
<u>Experiencias en línea dinamizadas</u> .....	<u>24</u>
<u>Aprendizaje en línea "A tu ritmo"</u> .....	<u>24</u>
<u>Formación descentralizada en colaboración con Administraciones autonómicas y locales</u> .....	<u>24</u>
<u>Encuentros para el conocimiento y la transformación</u> .....	<u>24</u>
<u>Comunidades de aprendizaje INAP-Social</u> .....	<u>24</u>

<u>METODOLOGÍA</u> .....	<u>25</u>
<u>Competencias transversales</u> .....	<u>26</u>
<u>Aprendizaje basado en competencias</u> .....	<u>26</u>
<u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u> .....	<u>27</u>
<u>Sistema de seguimiento</u> .....	<u>27</u>
<u>Metodología de seguimiento plurianual</u> .....	<u>27</u>
<u>Indicadores clave de evaluación</u> .....	<u>27</u>
<u>Documentos de seguimiento y evaluación</u> .....	<u>28</u>
<u>TRANSPARENCIA, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN</u> .....	<u>29</u>
<u>Proceso participativo elaboración III plan</u> .....	<u>30</u>
<u>Publicación de resultados</u> .....	<u>30</u>
<u>Difusión de aprendizajes y buenas prácticas</u> .....	<u>31</u>
<u>Canales de retroalimentación</u> .....	<u>31</u>
<u>CONCLUSIONES</u> .....	<u>32</u>
<u>ANEXO I. CUADRO GENERAL DE</u>	
<u>ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE</u> .....	<u>33</u>
<u>ANEXO II. FICHAS PEDAGÓGICAS</u>	
<u>DE LAS ACTIVIDADES</u> .....	<u>34</u>
<u>Eje 1. Igualdad de género</u> .....	<u>34</u>
<u>Eje 2. Lucha y prevención de la violencia</u>	
<u>contra las mujeres</u> .....	<u>41</u>
<u>Eje 3. Igualdad de trato y no discriminación</u> .....	<u>43</u>
<u>Eje 4. Promoción de la accesibilidad en</u>	
<u>las Administraciones públicas</u> .....	<u>50</u>
<u>ANEXO III. CÓDIGOS DEL ECOSISTEMA</u>	
<u>COMPETENCIAL DEL INAP</u> .....	<u>56</u>
<u>MARCO COMPETENCIAL 1: IFCA</u> .....	<u>56</u>
<u>MARCO COMPETENCIAL 2: TELETRABAJO</u> .....	<u>56</u>
<u>MARCO COMPETENCIAL 3: CONTRATACIÓN</u> .....	<u>56</u>
<u>MARCO COMPETENCIAL 4: DIGITALES</u> .....	<u>56</u>
<u>MARCO COMPETENCIAL 5: DIRECCIÓN</u> .....	<u>57</u>
<u>MARCO COMPETENCIAL 6: EVALUACIÓN</u> .....	<u>58</u>
<u>MARCO COMPETENCIAL 7: INTEGRIDAD</u> .....	<u>58</u>

# INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), como organismo responsable de la formación y perfeccionamiento de las empleadas y empleados públicos, continúa consolidándose como un actor clave en los procesos de modernización y transformación de la Administración pública en España.

Así, incardinado en estos procesos de transformación, el ecosistema competencial del INAP se centra en el desarrollo de competencias profesionales para las empleadas y los empleados públicos, con el objetivo de mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos, con algunos componentes clave como el Marco de Competencias. En dicho Marco, y considerando objetivos estratégicos, el INAP asume un rol fundamental en la construcción de una Administración adaptada a las demandas de la sociedad del siglo XXI, promoviendo valores esenciales como la igualdad de género, la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, la igualdad de trato y de oportunidades, la accesibilidad, y la no discriminación en todas sus formas.

En respuesta a las nuevas demandas sociales, el **III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación (2025-2027)** refuerza las competencias de adaptación de las Administraciones públicas, impulsando una transformación cultural en las organizaciones a través de la formación. Facilita el cambio hacia entornos laborales más inclusivos y libres de discriminación, alineándose con las exigencias del nuevo modelo funcional de la Administración pública.

En un contexto marcado por la creciente diversidad y complejidad social, el INAP refuerza su compromiso con la construcción de una Administración pública plural, inclusiva, accesible, abierta, participativa y orientada al servicio público. Este compromiso se traduce en su alineación con los principales marcos normativos y programáticos nacionales e internacionales. El III Plan refleja la evolución de estos compromisos, integrando nuevos enfoques, estrategias innovadoras y aprendizajes derivados de los planes anteriores. Así, reafirma la voluntad del INAP de continuar siendo un referente en la promoción de una cultura institucional basada en la equidad, el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades en todas las Administraciones públicas.

*Promover valores esenciales como la igualdad de género, la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, la igualdad de trato y de oportunidades, la accesibilidad, y la no discriminación en todas sus formas.*



# PARTICIPANTES

La elaboración de este III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación se ha basado en un enfoque participativo y una perspectiva transversal que garantizan la inclusión de los principales actores y ámbitos de intervención. Este proceso ha puesto especial énfasis en la colaboración entre los centros directivos de la Administración General del Estado que desempeñan un papel clave en las materias tratadas, asegurando un plan coherente y adaptado a las necesidades actuales, y en el que han participado empleadas y empleados públicos de diversas unidades, entre ellas:

- **Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)** – Secretaría de Estado de Función Pública, *Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública*.
- **Dirección General de la Función Pública** – Secretaría de Estado de Función Pública, *Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública*.
- **Dirección General de Gobernanza Pública** – Secretaría de Estado de Función Pública, *Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública*.
- **Instituto de las Mujeres** – Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, *Ministerio de Igualdad*.
- **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género** – Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, *Ministerio de Igualdad*.
- **Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo** – Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, *Ministerio de Igualdad*.
- **Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad** – Secretaría de Estado de Derechos Sociales, *Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030*.
- **Dirección General para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+** – Secretaría de Estado de Igualdad para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, *Ministerio de Igualdad*.
- **Observatorio Español de Racismo y Xenofobia (OBERAXE)** – Secretaría de Estado de Migraciones, *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*.
- **Dirección General de Relaciones Internacionales** – Subdirección General de Relaciones Internacionales. *Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030*.
- **Consejo Superior de Deportes** – Secretaría General del CSD. *Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deporte*.
- **Sección de Enjuiciamiento** – Departamento Tercero. *Tribunal de Cuentas*.
- **Oficina de Informática Presupuestaria** – División V de aplicaciones de Fondos Europeos – *Intervención General de la Administración del Estado*.
- **Instituto Geográfico Nacional** – Secretaría General. *Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible*.

Además, el III Plan de formación en Igualdad y No Discriminación del INAP busca reforzar las sinergias entre las Unidades de Igualdad de los distintos centros gestores. Una parte significativa de las actividades formativas incluidas en este Plan estará abierta a la participación del personal de todas las Administraciones públicas españolas. Estas acciones se integrarán en los planes de formación interadministrativos en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones públicas. Este carácter interadministrativo amplía el alcance del Plan, llegando a un mayor número de empleadas y empleados públicos y contribuyendo, en todos los niveles territoriales, a desarrollar unas administraciones públicas diversas e inclusivas. En última instancia, esta orientación no solo beneficia al personal al servicio de las Administraciones públicas, sino que promueve una sociedad más justa e igualitaria, que fomenta e impulsa la accesibilidad, libre de violencias contra las mujeres y de cualquier forma de discriminación hacia las personas.



# APRENDIZAJES ADQUIRIDOS DE LOS ANTERIORES PLANES



El diseño tanto del I como del II Plan de formación en Igualdad y No Discriminación del INAP incorporaba medidas de seguimiento y evaluación, de modo y manera que se pudiesen identificar los logros alcanzados y los retos pendientes. Todo ello ofrece un marco de referencia esencial para la elaboración del III Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación.

El I Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación fue el punto de partida en el compromiso del INAP, que ya trabajaba en la promoción de la igualdad, aunque en ese momento se puso el acento en impulsar una función pública más igualitaria, inclusiva y alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030. Este primer plan respondió a la necesidad de dotar a las empleadas y empleados públicos de las competencias necesarias para incorporar la igualdad de género, la no discriminación y la diversidad en el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas.

El Informe de Evaluación del I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación puso de manifiesto importantes avances, como la creación de una oferta formativa inicial centrada en igualdad de género y diversidad, así como la sensibilización del personal al servicio de las Administraciones públicas en estas materias. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora, entre ellas, la necesidad de ampliar los contenidos formativos hacia una visión más integral de la igualdad y la diversidad, así como la incorporación de herramientas prácticas para la implementación de políticas inclusivas en las administraciones. En respuesta a estas conclusiones, el II Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación amplió significativamente el alcance de las acciones formativas, incorporando temáticas específicas como la prevención de la violencia de género, la diversidad LGTBI y la accesibilidad. Además, se implementaron nuevas metodologías, como itinerarios formativos y evaluaciones más estructuradas, con el objetivo de mejorar la transferencia del aprendizaje al desempeño profesional.

El informe de seguimiento del II Plan, disponible aquí, ofrece un análisis detallado de las acciones implementadas, los niveles de participación, los impactos alcanzados y los retos identificados. Entre los logros más relevantes se encuentra el incremento en la participación general, con un especial protagonismo de las mujeres en la mayoría de las acciones formativas. Se observa también una ampliación en la oferta de contenidos, que ha incluido temáticas como la igualdad de género, la diversidad LGTBI, la prevención de la violencia de género y la accesibilidad, contribuyendo a una formación más especializada y adaptada a las necesidades actuales de la administración pública.



### Indicadores clave de evaluación del II Plan:

- **Cumplimiento de actividades:** Ejecución de al menos el 90% de las actividades previstas en el plan.
- **Participación total:** Incremento del 20% en el número de personas participantes respecto al plan anterior.
- **Participación masculina:** Aumento del 10% en la participación de hombres en actividades relacionadas con igualdad y corresponsabilidad.
- **Como indicador cualitativo:** Incremento, aunque insuficiente, de la concienciación masculina en materia de igualdad y corresponsabilidad.

A todo ello se deben destacar algunos ejemplos concretos aportados por los docentes, pilares del seguimiento y evaluación del plan. Sirva de ejemplo éste: a igualdad de contenido del curso y del 95% del profesorado, las dinámicas del alumnado han generado calificaciones altamente dispares, de más de dos puntos y medio sobre diez; tomando en consideración que, en un caso, se trataba de una actividad formativa dirigida en exclusiva a hombres, y en el otro, el alumnado era mixto. Un docente señaló que hacen falta actividades formativas de igualdad dirigidas a hombres, que eviten la habitual connotación negativa de éstas.

Además, el informe identifica retos importantes que servirán de base para el desarrollo del III Plan. Se subrayan las siguientes **necesidades**:

- Incrementar la **participación de los hombres** en cursos y acciones formativas vinculadas a la igualdad de género y a la corresponsabilidad.
- Reforzar los **mecanismos de evaluación para medir el impacto real** de la formación en los puestos de trabajo.
- Impulsar **acciones descentralizadas que faciliten el acceso** en territorios y administraciones con menos recursos.

En este sentido, una de las estrategias que permiten aumentar la participación masculina en una acción formativa es fomentar su participación en la construcción de la igualdad, reconociendo su importancia y contribución indispensable, tal y como se recoge en el [Plan Corresponsables](#) de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

# OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos del III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación están en consonancia con las necesidades detectadas en planes anteriores, así como con las nuevas inquietudes y demandas expresadas. En este contexto, este III Plan de formación en Igualdad y No Discriminación se alinea con las directrices de la Estrategia de Aprendizaje 2025–2028, que prioriza la transversalidad competencial y la sostenibilidad. Estos objetivos buscan promover una cultura de servicio basada en la igualdad, la accesibilidad, la diversidad y la no discriminación.

La selección de estos objetivos tiene como propósito no solo garantizar una formación adecuada para el personal al servicio de las Administraciones públicas, sino también lograr un impacto real en la calidad del servicio público y en la cohesión social. En este sentido, se busca integrar de manera transversal la igualdad, la diversidad y la accesibilidad en todas las esferas de actuación administrativa, con un enfoque en la innovación y la transformación institucional.

El diseño de cada objetivo trata de abordar áreas críticas identificadas en el diagnóstico previo, desde la formación en competencias específicas hasta la promoción de liderazgos inclusivos y la mejora de la accesibilidad universal. Además, se subraya la importancia de la cooperación interadministrativa y la evaluación continua, como medios para poder garantizar la sostenibilidad y eficacia de las medidas implementadas.

## OBJETIVO TRANSVERSAL: CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA INCLUSIVA DE SERVICIO PÚBLICO.

Promover una cultura común de servicio público que integre la igualdad, la diversidad y la no discriminación, como valores fundamentales en la práctica administrativa. Este objetivo busca sensibilizar a todo el personal público, para que actúe como agente de cambio hacia una sociedad más igualitaria.

## OBJETIVO 1: FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS PARA LA IGUALDAD.

Capacitar al personal público en herramientas, metodologías y enfoques que les permitan aplicar eficazmente la perspectiva de género y la diversidad en su desempeño profesional, en un marco de aprendizaje basado en competencias.

- Diseñar itinerarios formativos específicos que aborden competencias clave como el diseño inclusivo de políticas públicas o la elaboración de memorias de impacto de género.
- Fomentar el aprendizaje continuo y la actualización de conocimientos en materia de igualdad, con especial énfasis en nuevas normativas y buenas prácticas internacionales.

## OBJETIVO 2: AUMENTO DEL IMPACTO INSTITUCIONAL.

Incrementar el número y la calidad de medidas, proyectos y actuaciones que promuevan la igualdad y la no discriminación en las Administraciones públicas, generando un impacto real y sostenible en la sociedad, empleando para ello los aprendizajes adquiridos de los anteriores planes.

- Desarrollo, evolución y consolidación de sistemas de evaluación que midan el impacto de las políticas públicas, desde una perspectiva de igualdad y diversidad, en el marco de la Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado.
- Promoción de la replicabilidad de las medidas que resulten efectivas, mediante la documentación adecuada y la transferencia de buenas prácticas entre Administraciones públicas.

### OBJETIVO 3: PARTICIPACIÓN ACTIVA.

Fomentar la implicación de hombres y mujeres en la promoción de la igualdad de género, así como la eliminación de cualquier tipo de violencia hacia las mujeres, mediante actividades que apelen a una **participación activa** de todo el personal al servicio de las Administraciones públicas.

- Diseñar programas que promuevan la corresponsabilidad y el liderazgo igualitario en todos los niveles jerárquicos.
- Incrementar la participación masculina en actividades de igualdad, especialmente en aquellas relacionadas con masculinidades corresponsables.

### OBJETIVO 4: LIDERAZGO INCLUSIVO Y TRANSFORMADOR.

Fortalecer el papel del liderazgo público como agente de cambio hacia modelos más inclusivos y diversos, priorizando la presencia de mujeres en roles de alta dirección y toma de decisiones.

- Fomentar redes de colaboración y liderazgo entre mujeres funciones directivas, facilitando su desarrollo profesional y visibilidad.
- Diseñar actividades formativas dirigidas al liderazgo inclusivo, enfocadas en habilidades como la capacidad de negociación, la resolución de conflictos y la gestión de equipos diversos.

### OBJETIVO 5: PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL.

Se busca asegurar que las Administraciones públicas sean referentes como modelo de accesibilidad en sus servicios y comunicaciones, eliminando barreras físicas, digitales y cognitivas, en línea con el Eje 2 del II Plan Nacional de Accesibilidad Universal, España País Accesible (II PNAU):

- Capacitar al personal al servicio de las Administraciones públicas en la aplicación de normativas y herramientas de accesibilidad, incluyendo el diseño universal y el uso del lenguaje inclusivo.
- Diseñar actividades específicas para mejorar la atención multicanal a personas con discapacidad.

### OBJETIVO 6: INNOVACIÓN EN APRENDIZAJE Y FORMACIÓN.

Implementar metodologías innovadoras que potencien el aprendizaje práctico y colaborativo, asegurando una formación efectiva en igualdad y no discriminación.

- Incorporar enfoques como el aprendizaje social, la gamificación y el uso de herramientas digitales avanzadas en las actividades formativas.
- Alinear las estrategias formativas con las demandas cambiantes del entorno social y laboral, incorporando temáticas emergentes como la inteligencia artificial aplicada a la igualdad.





#### OBJETIVO 7: TRANSVERSALIDAD Y ENFOQUE INTERSECCIONAL.

Garantizar que todas las políticas y actividades formativas del III Plan integren de manera transversal la perspectiva de género y la diversidad, abordando las múltiples formas de discriminación.

- Diseño de acciones específicas que combinen género, discapacidad, diversidad étnico-racial, orientación e identidad sexual y otras variables relevantes para abordar la discriminación desde una perspectiva integral.
- Comprobación fehaciente de que las actividades formativas incorporen herramientas prácticas para la implementación del enfoque interseccional en la administración pública, asegurando su alineación con los sistemas de indicadores aplicables.

#### OBJETIVO 8: COOPERACIÓN INTERADMINISTRATIVA Y REDES DE APRENDIZAJE.

Fomentar e impulsar la colaboración entre Administraciones públicas, para la construcción de una red formativa inclusiva y cohesionada, que permita intercambiar buenas prácticas en materia de igualdad y de diversidad.

- Promover la homologación de competencias y certificaciones relacionadas con igualdad y diversidad entre diferentes niveles de la Administración.
- Facilitar el intercambio de conocimiento y experiencias a través de encuentros interadministrativos y plataformas digitales colaborativas.

#### OBJETIVO 9: EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS.

Incorporar mecanismos efectivos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas para garantizar la calidad y el impacto de las actividades formativas en igualdad.

- Diseñar indicadores claros, medibles y trazables, que permitan evaluar la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo y el impacto en la calidad de los servicios públicos.
- Publicar anualmente informes detallados sobre la ejecución y resultados del Plan, promoviendo la participación ciudadana, en cumplimiento del compromiso de transparencia del INAP.

#### OBJETIVO 10: TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN.

Garantizar la difusión efectiva del Plan, asegurando que su comunicación llegue de manera clara, accesible y estratégica a todo el personal público, con especial énfasis en la participación masculina y la corresponsabilidad de género.

- Publicar anualmente informes de seguimiento y evaluación del Plan en la web del INAP, garantizando la transparencia y el acceso a la información en cumplimiento de la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.
- Reforzar la comunicación y visibilidad de las actividades formativas mediante estrategias de difusión específicas, promoviendo la **participación activa** del personal público y facilitando el acceso a recursos y buenas prácticas en materia de igualdad.

# PRINCIPIOS Y VALORES DEL PLAN

Resulta esencial que toda actuación pública se sustente en orientaciones que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas, como valores esenciales de servicio público. El Sistema de Integridad de la Administración General del Estado (SIAGE) constituye un instrumento clave en este contexto, al establecer principios éticos, normativos y operativos que promueven la ejemplaridad, la profesionalidad y el cumplimiento normativo en la acción pública.

Este plan adopta como pilares fundamentales un conjunto de principios y valores que reflejan y aplican las orientaciones del SIAGE, asegurando que la igualdad, la diversidad y la no discriminación se integren de manera transversal en todas las políticas y acciones públicas. Los siguientes principios y valores del plan se derivan directamente de estas orientaciones, consolidando un enfoque ético, inclusivo y transformador en su diseño e implementación.

## 1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD

Todas las acciones y políticas se diseñan con un enfoque inclusivo, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como la integración plena de todas las personas, sin importar su sexo, origen étnico, orientación e identidad sexual, identidad de género, edad y/u otras características sociales o personales.

## 2. RESPONSABILIDAD Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La implementación del plan se rige por principios de transparencia y acceso a la información, con herramientas de seguimiento y evaluación claras que permitan rendir cuentas sobre los avances y resultados tanto a los grupos de interés como a la ciudadanía en general.

## 3. COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y COHESIÓN SOCIAL

Se fomenta un trabajo conjunto entre Administraciones públicas, agentes sociales y la sociedad civil. Se busca generar sinergias y fomentar la **participación activa** en el diseño, el desarrollo y la evaluación de las políticas de igualdad y no discriminación.

## 4. SOSTENIBILIDAD E INNOVACIÓN EN LA ACCIÓN PÚBLICA

El plan integra los Objetivos de Desarrollo Sostenible como marco de referencia, adoptando estrategias innovadoras que promuevan una gestión pública eficiente, sostenible e inclusiva, orientada a la transformación social.

## 5. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

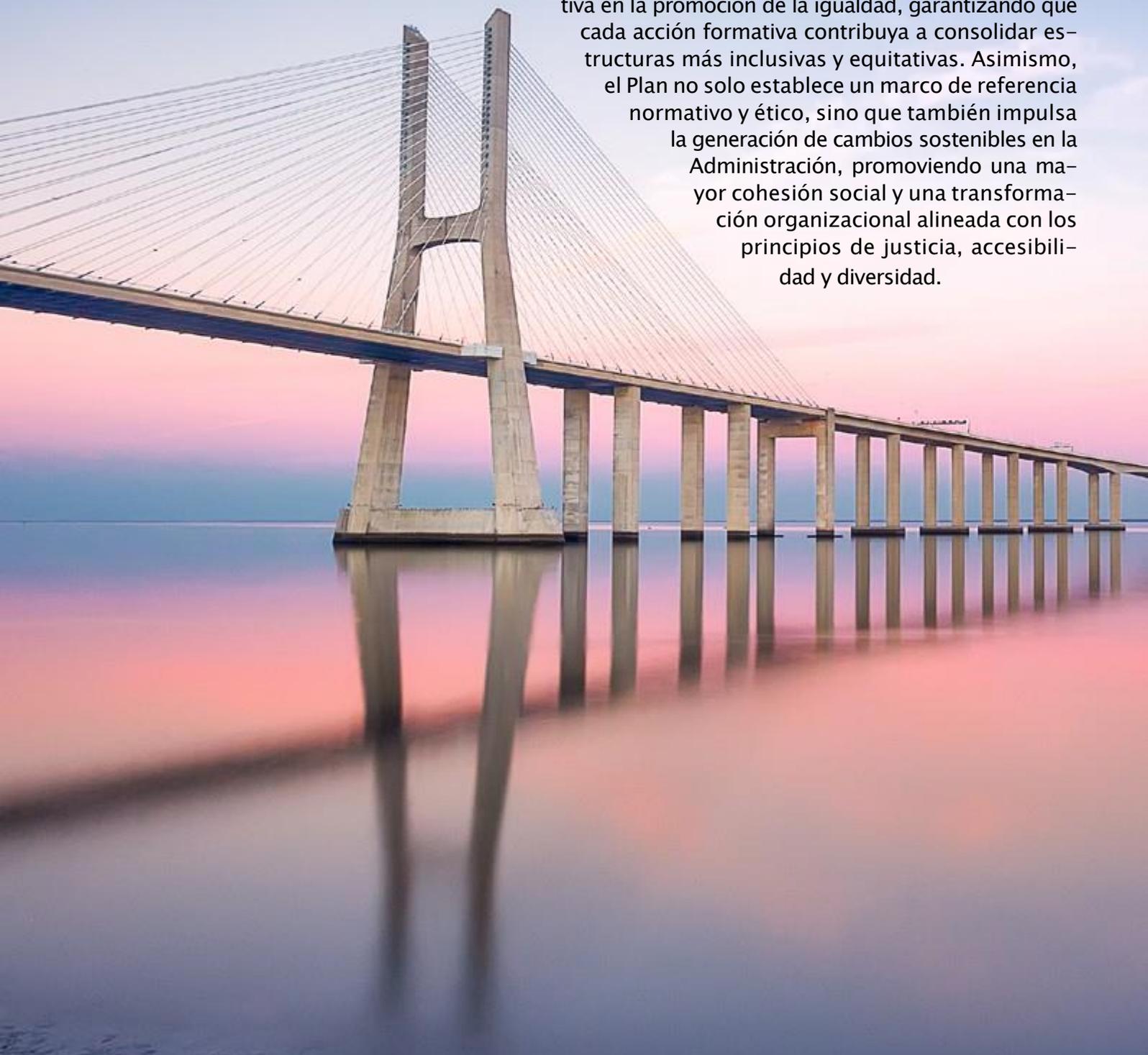
El Plan contempla acciones que fomentan afianzar la accesibilidad universal desde la formación, para todas las personas al servicio de la Administración, con independencia del cargo o de las funciones desempeñadas.

## 6. CULTURA DE INTEGRIDAD Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

A través de la formación y sensibilización, se busca consolidar una cultura organizacional que promueva valores como la ética, el respeto, la justicia social y el compromiso con la igualdad, logrando así una transformación sostenible de las instituciones públicas.

La implementación de estos principios inspirados en SIAGE asegura que todas las acciones formativas del III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación estén alineadas con estándares éticos, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la integridad y la transparencia. A través de este marco, se refuerza el compromiso de las Administraciones públicas con una gestión responsable y proac-

tiva en la promoción de la igualdad, garantizando que cada acción formativa contribuya a consolidar estructuras más inclusivas y equitativas. Asimismo, el Plan no solo establece un marco de referencia normativo y ético, sino que también impulsa la generación de cambios sostenibles en la Administración, promoviendo una mayor cohesión social y una transformación organizacional alineada con los principios de justicia, accesibilidad y diversidad.



# MARCO DEL III PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INAP

El III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación (2025–2027) del INAP se desarrolla sobre la base de un sólido marco normativo y programático, que garantiza su alineación con los principios fundamentales de igualdad, diversidad y no discriminación. Este marco ha sido clave en la redacción del presente plan, proporcionando la referencia necesaria para estructurar su contenido y orientar su enfoque estratégico.

El marco de referencia no solo fundamenta el diseño del plan, sino que también servirá como guía para su implementación y ejecución. Su aplicación garantizará que las acciones formativas promovidas en el marco de este III Plan respondan de manera eficaz a los compromisos legales, programáticos e institucionales en materia de igualdad. Asimismo, permitirá que las Administraciones públicas refuercen su papel como agentes del cambio, fomentando la equidad, la inclusión y la accesibilidad en todas sus actuaciones.

En este sentido, el Plan se articula en torno a las principales disposiciones normativas nacionales e internacionales en la materia, así como en estrategias y políticas públicas que consolidan su carácter transversal. De este modo, se busca garantizar que la formación en igualdad y no discriminación no sea solo un compromiso institucional, sino una herramienta efectiva de transformación para una Administración Pública más justa, inclusiva y accesible.

## MARCO NORMATIVO

El III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación (2025–2027) se fundamenta en un **marco normativo** que garantiza la alineación con los principios fundamentales de igualdad y no discriminación. Entre las principales normas destacan:

### **LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.**

Los artículos 60 y 61 consolidan el papel del INAP en la formación en igualdad en la Administración Pública, impulsando el desarrollo profesional de las empleadas públicas, la inclusión del principio de igualdad en las pruebas de acceso y la obligatoriedad de la formación sobre igualdad y prevención de la violencia de género.

### **LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL.**

El Título III establece que la Administración debe ofrecer formación sobre violencia sexual a todo su personal, considerando esta violencia como una de las principales que afectan a las mujeres. Por un lado, regula la prevención y sensibilización en la Administración Pública, promoviendo la formación del personal, autoridades y cargos públicos electos en protección contra las violencias sexuales. Además, garantiza la especialización profesional a través de formación inicial y continua, enfocada especialmente en los profesionales que intervienen en la prevención, detección y atención de las violencias sexuales, con especial atención al personal que trabaja con menores.

### **LEY ORGÁNICA 2/2024, DE 1 DE AGOSTO, DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.**

La Ley 40/2015 incorpora el principio de representación paritaria, garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y composición de órganos directivos. En este marco, el INAP refuerza su compromiso con la promoción del papel de la mujer en el liderazgo, destacando su protagonismo y contribución en la transformación de la gestión pública.

#### **LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.**

Establece el deber de los poderes públicos de promover la enseñanza, formación y sensibilización en valores democráticos, constitucionales y de derechos humanos, con el objetivo de erradicar prejuicios y comportamientos que fomenten la discriminación, el odio o la violencia, y reforzar principios como la igualdad, la libertad, la justicia, la tolerancia y la interculturalidad. Asimismo, establece que los poderes públicos incluirán el estudio y la aplicación de la igualdad de trato y la no discriminación en los procesos selectivos y en la formación de su personal, asegurando que los servicios prestados a la ciudadanía sean realizados por personal formado en estos principios, con un enfoque práctico para prevenir y responder a la discriminación.

#### **LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI.**

Dispone que las Administraciones públicas deben ofrecer formación inicial y continua a su personal sobre diversidad en orientación sexual, identidad de género y características sexuales, con un enfoque especial en los sectores de salud, educación, justicia, servicios sociales, empleo y fuerzas de seguridad, para asegurar una correcta sensibilización y actuación en estos ámbitos.

#### **REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.**

La disposición adicional séptima obliga a las Administraciones Públicas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, deben adoptar medidas destinadas a prevenir cualquier forma de discriminación entre mujeres y hombres, reforzando el compromiso con la igualdad.

#### **REAL DECRETO 464/2011, DE 1 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA EL ESTATUTO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

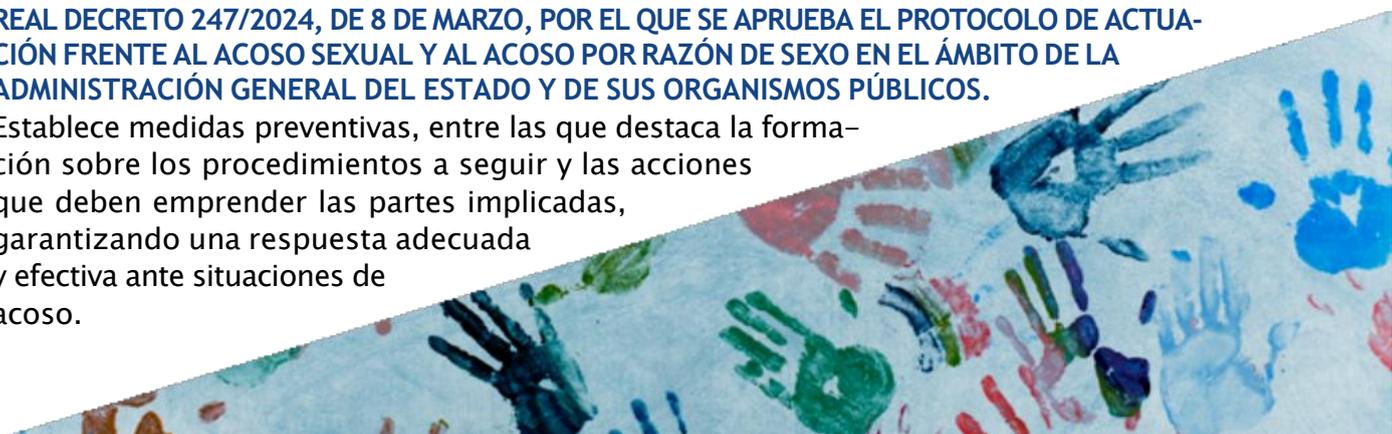
El artículo 3 establece que la formación y perfeccionamiento de los empleados públicos de la Administración General del Estado y del sector público estatal es una función obligatoria del INAP. Asimismo, incluye la formación interadministrativa y los cursos selectivos para funcionarios en prácticas, consolidando al INAP como responsable en la promoción de competencias clave y valores como la igualdad en el ámbito público.

#### **REAL DECRETO 259/2019, DE 12 DE ABRIL, POR EL QUE SE REGULAN LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.**

Entre sus funciones, se incluye la coordinación y promoción de la formación en igualdad dentro de la Administración general del Estado. Además, coordinan la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad en sus respectivos ámbitos, contribuyendo a la formación en igualdad dentro de la Administración general del Estado.

#### **REAL DECRETO 247/2024, DE 8 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y DE SUS ORGANISMOS PÚBLICOS.**

Establece medidas preventivas, entre las que destaca la formación sobre los procedimientos a seguir y las acciones que deben emprender las partes implicadas, garantizando una respuesta adecuada y efectiva ante situaciones de acoso.



# MARCO PROGRAMÁTICO



Complementando el marco normativo, este III Plan se articula en torno a **estrategias y compromisos programáticos**, distinguiendo entre compromisos internos y externos, que guían su desarrollo e implementación. Estas estrategias materializan los compromisos normativos en acciones concretas, traduciendo las disposiciones legales en medidas programáticas que promueven una implementación efectiva de la igualdad, la diversidad y la accesibilidad en la Administración Pública.

## PLANES Y ESTRATEGIAS INTERNACIONALES

A nivel internacional, diversos marcos estratégicos establecen principios y directrices que refuerzan el compromiso con la igualdad y la no discriminación en la Administración pública. Integrar estas referencias en el III Plan permite alinear su desarrollo con estándares globales, favoreciendo una formación

actualizada y efectiva. Entre los principales marcos programáticas internacionales destacan:

### OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) DE LA AGENDA 2030.

Establece metas globales para erradicar la pobreza, reducir las desigualdades y proteger el planeta. En el contexto de la igualdad, el ODS 5 destaca la necesidad de lograr la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas, promoviendo su plena participación en todos los niveles. Asimismo, los ODS refuerzan el compromiso con sociedades inclusivas, diversas y justas, sirviendo de referencia para las acciones programáticas del III Plan, que traduce estos principios globales en estrategias concretas dentro de la Administración Pública.

### RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO DE LA OCDE SOBRE LIDERAZGO Y CAPACIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA (2019).

Establece principios para construir una función pública inclusiva, basada en valores como la igualdad, la diversidad y la no discriminación. Promueve la creación de entornos laborales diversos y seguros, la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción, y el desarrollo continuo de competencias que refuercen una cultura pública igualitaria.

### ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025 DE LA UNIÓN EUROPEA.

Fija acciones clave para avanzar hacia una Europa igualitaria. Se centra en eliminar la violencia de género, combatir los estereotipos, cerrar brechas de género en el mercado laboral y promover la igualdad en la toma de decisiones. La estrategia subraya la importancia de la formación en igualdad para los empleados públicos, asegurando que las políticas y servicios públicos reflejen estos principios.

### ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGBTIQ 2020-2025 DE LA UNIÓN EUROPEA.

La Comisión Europea intensifica la acción para promover una Unión de la Igualdad para todos. En ella se establecen una serie de objetivos clave en torno a cuatro pilares fundamentales: abordar la discriminación contra las personas LGBTIQ, garantizar la seguridad de las personas LGBTIQ, creación de sociedades inclusivas para las personas LGBTIQ y liderar el llamamiento en favor de la igualdad de las personas LGBTIQ en todo el mundo. La Estrategia incide en la importancia de la formación en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBIQ en todos los ámbitos.

### PLANES Y ESTRATEGIAS NACIONALES

El III Plan también se sustenta en estrategias nacionales que promueven la igualdad, la diversidad y la accesibilidad en la Administración Pública. Estos compromisos internos reflejan la voluntad de implementar políticas inclusivas, alineadas con los estándares internacionales y adaptadas a las particularidades nacionales. Entre las principales referencias programáticas internas destacan:

#### PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA 2021-2026.

Establece la igualdad y la cohesión social como ejes transversales que guían la reconstrucción económica y social. Más allá de la reducción de las desigualdades de género y sociales, el plan subraya la importancia de incorporar una perspectiva inclusiva en todas las políticas públicas. La formación en igualdad se presenta como una herramienta estratégica para impulsar estas transformaciones, asegurando que las Administraciones sean agentes activos de cambio social.

#### ESTRATEGIA ESTATAL PARA COMBATIR LAS VIOLENCIAS MACHISTAS 2022-2025.

Incluye la Línea Estratégica 2.8, que se centra en la capacitación profesional y formación especializada en la Administración General del Estado y su sector público. Busca fortalecer las competencias de los empleados públicos para una respuesta eficaz ante las violencias machistas, promoviendo la sensibilización y la aplicación de la perspectiva de género en sus funciones. El INAP desempeña un papel fundamental en la implementación de estas medidas, desarrollando programas formativos que integran contenidos específicos sobre prevención y actuación frente a la violencia de género.

#### III PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2025.

Establece medidas clave para integrar la igualdad de género en la sociedad española en su conjunto. En el ámbito formativo, el Objetivo Operativo BG.2.1.1 propone evaluar y, si es necesario, actualizar los programas de formación del INAP, desde una perspectiva de género interseccional. Este objetivo busca garantizar que la formación capacite al personal para aplicar este enfoque en los procedimientos de trabajo, asegurando su efectividad y alineación con los principios de igualdad y diversidad.





### III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS.

Establece medidas clave para integrar la igualdad de género en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, destacando el eje de Sensibilización, Formación y Capacitación, que incluye acciones específicas para formar al personal en igualdad de género y prevenir la violencia contra las mujeres. El INAP es responsable de desarrollar programas formativos que incorporen la perspectiva de género, contribuyendo a una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

### ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2022-2030.

Sitúa la formación como un motor clave para la transformación de las Administraciones Públicas en agentes inclusivos y accesibles. En este marco, se impulsa la capacitación del personal público no solo para sensibilizar, sino también para desarrollar competencias específicas en atención y gestión de la diversidad funcional. La formación abarca áreas como accesibilidad universal, comunicación inclusiva y adaptación de procesos administrativos, asegurando que los servicios públicos respondan eficazmente a las necesidades de las personas con discapacidad.

### II PLAN NACIONAL DE ACCESIBILIDAD UNIVERSAL ESPAÑA PAÍS ACCESIBLE (II PNAU).

Uno de sus objetivos es consolidar en el seno de la administración general del estado la “cultura de la accesibilidad”, reconociendo el liderazgo y la actuación ejemplarizante de la Administración General del Estado, así como la voluntad de cooperación, colaboración y buen gobierno del conjunto de Administraciones Públicas del Estado español.

### MARCO ESTRATÉGICO DE CIUDADANÍA E INCLUSIÓN, CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA 2023-2027.

Sitúa la formación del personal al servicio de las Administraciones públicas como un pilar fundamental para prevenir y combatir el racismo y la xenofobia. Más allá de la sensibilización, el marco impulsa programas formativos específicos que incorporan la perspectiva intercultural y la gestión de la diversidad, dotando al personal de herramientas para identificar y eliminar actitudes discriminatorias.

### PLAN CORRESPONSABLES.

Este programa puesto en marcha en 2021, por parte de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres del Ministerio de Igualdad, que tiene por objeto garantizar el cuidado como un derecho en España desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, interseccional y promoviendo la corresponsabilidad al amparo del artículo 44 de los derechos de conciliación

de la vida personal, familiar y laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del artículo 24 sobre el derecho al cuidado del menor recogido en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de las recomendaciones de la Estrategia Europea de Cuidados de 7 de septiembre de 2022 y desde un enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias.

## II PLAN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (2023-2027).

Refuerza el compromiso de España con las Naciones Unidas y la comunidad internacional. El plan promueve la integración de la formación en derechos humanos e igualdad de género en la Administración Pública, capacitando al personal para garantizar el respeto a los derechos fundamentales y la implementación de políticas inclusivas, promoviendo una cultura institucional que fomente la igualdad, la no discriminación y el acceso a derechos para todas las personas.

## PLANES Y ESTRATEGIAS DEL INAP

Finalmente, este marco referencial del III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación (2025-2027) se completa y fortalece con los dos instrumentos estratégicos clave que guían la acción INAP:

### PLAN ESTRATÉGICO DEL INAP 2021-2024.

Si bien este Plan expiró en 2024, estableció las líneas fundamentales para la modernización y transformación de la formación en el ámbito de la Administración pública. A través de este instrumento, el INAP ha consolidado su papel como referente en la profesionalización de las empleadas y empleados públicos, promoviendo una formación continua que integre los principios de igualdad, diversidad e inclusión. El III Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación se alinea con las estrategias transversales del Plan, incorporando la igualdad de género y la lucha contra la discriminación como elementos estructurales en las políticas de capacitación y desarrollo profesional.

### ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE DEL INAP 2025-2028.

Recoge un modelo integral y sistemático de formación orientado a la adquisición y desarrollo de competencias, y a la adaptación de la Administración pública a los retos del siglo XXI. Sus características fundamentales –como la flexibilidad, la accesibilidad, la sostenibilidad y la proyección al exterior– se integran en el III Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación, asegurando que las acciones formativas propuestas sean inclusivas, accesible, innovadoras y alineadas con las demandas de la Función Pública. Esta Estrategia también enfatiza la incorporación de metodologías avanzadas de aprendizaje, la transversalidad competencial y la medición del impacto de las formaciones, aspectos que refuerzan la implementación efectiva del Plan.

Este marco no solo justifica la existencia del III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación, sino que lo dota de sentido y dirección. Actúa como una brújula que orienta el diseño de cada actividad formativa, asegurando que la igualdad, la diversidad y la no discriminación no sean solo principios abstractos, sino realidades que transformen la Administración Pública. Más que un documento estático, es una herramienta de trabajo viva y dinámica, a la que se debe recurrir de forma continua en la elaboración y ejecución de las actividades formativas, garantizando que cada acción emprendida esté alineada con los compromisos asumidos y contribuya de manera efectiva al cambio institucional.

# ESTRUCTURA DEL PLAN

El III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación organiza las actividades formativas a través de tres enfoques: temático, por itinerarios y transversal. Este modelo asegura un aprendizaje integral y adaptado a las necesidades actuales de la Administración pública.

El **enfoque temático** organiza las actividades en los siguientes ejes temáticos: igualdad de género, lucha y prevención de la violencia contra las mujeres, igualdad de trato y no discriminación de las personas, y promoción de la accesibilidad en la Administración pública.

El **enfoque por itinerarios** busca el diseño de trayectorias progresivas para distintos perfiles profesionales, integrando los principios de igualdad, accesibilidad, diversidad y no discriminación, asegurando su implementación práctica en el desempeño concreto de cada puesto y fortaleciendo competencias esenciales en todos los niveles administrativos.

El **enfoque transversal** integra la igualdad en todas las áreas, incluyendo los cursos selectivos y actividades descentralizadas, destacando el trabajo colaborativo en red con la Red de Escuelas e Institutos (REI) para fomentar la cohesión y la innovación formativa.



# ESTRUCTURA TEMÁTICA

Este plan cuenta con cuatro ejes fundamentales a través de los que se articulan, por temáticas, más de veinte actividades formativas que lo vertebran.

## 1 EJE 1 “IGUALDAD DE GÉNERO”

Este eje incluye, al menos, el 30% de las actividades formativas previstas en este plan. Las primeras se centran en la adquisición de las bases conceptuales y competencias básicas sobre esta materia, mientras que las siguientes presentan un carácter más específico, al estar relacionadas con el desempeño de funciones dentro de un ámbito concreto de la Administración, o con el desarrollo profesional de las empleadas públicas. Asimismo, este eje incluye acciones formativas orientadas a fomentar modelos de masculinidades igualitarias y a reflexionar sobre el impacto de la cultura patriarcal en la desigualdad estructural entre mujeres y hombres.

## 2 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 y en el segundo Plan, incluyendo tanto dos actividades formativas, centradas en la adquisición de las bases conceptuales y competencias básicas, como una actividad específica, relacionada con la aplicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

## 3 EJE 3 “IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS”

Eje en el que se incluyen todas las actividades formativas 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 discapacidad, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación e identidad sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## 4 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. Este eje se alinea con el Objetivo específico 2.5 del II PNAU: Incluir la accesibilidad universal de forma transversal en los planes formativos anuales dirigidos a las empleadas y empleados públicos.



## ESTRUCTURA POR PROGRAMAS

En línea con la Estrategia de Aprendizaje 2025 – 2028, el III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación se estructura en programas y subprogramas para distintos perfiles y objetivos, con la formación en igualdad como elemento transversal.



### PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO

Este programa fomenta la actualización y el crecimiento profesional del personal público. Basado en la mejora continua, proporciona formación accesible y contextualizada, garantizando su aplicación en el desempeño laboral y promoviendo la eficiencia, la adaptabilidad y la modernización de la función pública en diversos ámbitos administrativos.

Cuenta con dos subprogramas:

#### SUBPROGRAMA DE DESEMPEÑO GENERAL

Incluye experiencias de aprendizaje transversales para todas las personas al servicio de las Administraciones públicas. Se centra en desarrollar competencias en servicio público, gestión administrativa, habilidades lingüísticas y sociales. Su propósito es dotar de herramientas esenciales a los empleados para un desempeño eficaz y adaptado a las necesidades cambiantes.

#### SUBPROGRAMA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

Fortalece las competencias digitales del personal público, mejorando su manejo de herramientas digitales. Su objetivo es responder a la transformación tecnológica en la gestión pública y optimizar procesos administrativos mediante la aplicación de nuevas tecnologías.



### PROGRAMA DE DESEMPEÑO EN EL ÁMBITO LOCAL

Dirigido al personal de entidades locales, este programa fortalece la formación en contratación, urbanismo, gobierno abierto y régimen jurídico. Busca mejorar la capacidad de gestión y eficiencia en los gobiernos locales, fomentando la descentralización y optimización administrativa.



### ESCUELA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA DEL ESTADO

Está dirigida al personal que ocupa puestos de alta dirección en la Administración pública, con un enfoque especial en el fortalecimiento del liderazgo inclusivo, la accesibilidad y la promoción de la diversidad en la toma de decisiones estratégicas. Este itinerario enfatiza el papel de la mujer en el liderazgo, destacando su protagonismo y contribución en la transformación de la gestión pública, poniendo en valor competencias que permitan aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos, así como garantizar su participación activa en los procesos de transformación administrativa.



### APRENDIZAJE DIRECTIVO

Está orientado al personal directivo y pre directivo de la Administración pública. Este itinerario fomenta el desarrollo de competencias estratégicas para liderar con sensibilidad hacia la igualdad de género, promoviendo liderazgos inclusivos y diversas formas de dirección basadas en principios de corresponsabilidad y ética pública.

Capacita a las personas en roles directivos para integrar el enfoque de género y la no discriminación en la planificación estratégica, asegurando una dirección pública transformadora e inclusiva.



#### **PROGRAMA DE CURSOS SELECTIVOS Y APOYO A LA PROMOCIÓN INTERNA**

Son actividades formativas clave en los procesos de acceso a cuerpos y escalas de la Administración pública. Dentro del III Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación, estos cursos desempeñan un papel fundamental al integrar 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. Estas actividades aseguran que el personal en formación incorpore los principios de igualdad y no discriminación desde el inicio de su carrera administrativa, favoreciendo una sensibilización temprana y práctica en su desempeño profesional. Además, los cursos selectivos refuerzan el compromiso de la Administración pública con la diversidad y la inclusión, asegurando que los nuevos integrantes estén capacitados para responder a los retos actuales desde una perspectiva igualitaria y accesible.



#### **PROGRAMA INTERNACIONAL DE APRENDIZAJE**

Se estructura en formación internacional para empleados públicos y cooperación con Administraciones extranjeras. Su propósito es compartir experiencias, fomentar redes de aprendizaje y mejorar la capacitación del personal público en un contexto globalizado y dinámico.



#### **PROGRAMA DE INNOVACIÓN DOCENTE**

Dirigido a personal formador, personal gestor de formación y personal docente, este programa refuerza las competencias necesarias para desarrollar contenidos y metodologías inclusivas. Las herramientas metodológicas innovadoras, como el mentoring o las metodologías activas, se alinean con la sensibilización hacia la igualdad, la diversidad y la lucha contra la discriminación. Además, los espacios de encuentro y reflexión facilitan el intercambio de buenas prácticas que fomentan la inclusión en todos los niveles de la formación pública, fortaleciendo las redes de colaboración con un enfoque igualitario y accesible.

#### **ITINERARIOS DE APRENDIZAJE**

Además de esta estructura por programas y subprogramas, existe una ordenación de actividades de aprendizaje por itinerarios, centrándose en el aprendizaje progresivo y adaptado a diferentes perfiles profesionales y niveles de responsabilidad. Asimismo, estos itinerarios incorporan los principios de igualdad, no discriminación, inclusión y enfoque interseccional.

Los itinerarios formativos se organizan en cinco grandes líneas:

- Itinerarios Formativos de Capacitación Competencial Profesional del Grupo de Apoyo Administrativo (IFCA).
- Contratación.
- Evaluación de políticas públicas.
- Teletrabajo.
- Competencias Digitales.

## ACTIVIDADES TRANSVERSALES

Además de las actividades organizadas en los cuatro ejes temáticos, el INAP incorpora una serie de actividades transversales diseñadas para ampliar el alcance y maximizar el impacto de este plan. Estas actividades complementan las líneas temáticas principales, integrando los principios de igualdad, diversidad y no discriminación en áreas formativas más amplias. Su objetivo es garantizar que estos valores se permeen de forma efectiva en todas las dimensiones de la Administración pública, favoreciendo un aprendizaje continuo y aplicado en distintos contextos.

### EXPERIENCIAS EN LÍNEA DINAMIZADAS.

Ofrecen una formación participativa, autónoma y colaborativa, orientada al aprendizaje práctico y horizontal. Estas actividades, guiadas por equipos de dinamización, incluyen retos semanales, contenidos clave y evaluaciones entre iguales, abordando temas relevantes como la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Dentro del Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación, estas experiencias fortalecen las competencias y sensibilización de las empleadas y empleados públicos, promoviendo una cultura organizacional inclusiva y equitativa en las Administraciones públicas.

### APRENDIZAJE EN LÍNEA "A TU RITMO".

Permiten a las empleadas y empleados públicos gestionar su formación de manera autónoma, sin restricciones de tiempo ni límite de plazas. Esta modalidad facilita la adquisición de competencias en áreas como la igualdad de género, la no discriminación y la accesibilidad, integrando estos principios en diversas temáticas formativas. Este enfoque flexible promueve una cultura de aprendizaje continuo y adaptado a las necesidades individuales, fortaleciendo el compromiso con una Administración pública más inclusiva y equitativa.

### FORMACIÓN DESCENTRALIZADA EN COLABORACIÓN CON ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS Y LOCALES.

Dentro de la programación anual de actividades se fomenta incorporar los valores de equidad e inclusividad y los principios de igualdad y no discriminación en las actividades que se ofertan a los empleados públicos, preferentemente de la Administración Local. Estas actividades se organizan con el de facilitar un aprendizaje tutorizado y próximo a los centros de trabajo.

### ENCUENTROS PARA EL CONOCIMIENTO Y LA TRANSFORMACIÓN.

Los encuentros representan un espacio de reflexión, aprendizaje y sensibilización en el que se abordan, desde una perspectiva práctica y transversal, los retos actuales en la Administración pública. Estas sesiones reúnen a personas expertas, responsables de políticas públicas y profesionales del sector para debatir y generar conocimiento colectivo. Dentro del III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación, estos encuentros permitirán visibilizar iniciativas de éxito, generar redes de colaboración y promover un intercambio que fortalezca el compromiso institucional con la igualdad, diversidad y no discriminación.

### COMUNIDADES DE APRENDIZAJE INAP\_SOCIAL.

En este marco, se impulsa la creación de comunidades de aprendizaje y redes de trabajo que faciliten la puesta en común de experiencias, buenas prácticas y estrategias innovadoras. Entre estas iniciativas, destaca la creación y dinamización de la comunidad "Hombres por la Igualdad", un espacio de participación que busca involucrar activamente a los hombres en la promoción de la equidad de género, fomentando la corresponsabilidad y el liderazgo en la eliminación de desigualdades. Se configura como una herramienta de continuidad y consolidación de los compromisos adquiridos en las actividades formativas.

# METODOLOGÍA

La **Estrategia de Aprendizaje 2025-2028** representa un cambio de paradigma en la formación de la Administración pública, al situar el aprendizaje por competencias en el centro de su modelo formativo. Frente a un enfoque tradicional basado en la acumulación de conocimientos, la nueva Estrategia prioriza el desarrollo de competencias profesionales, tanto transversales como específicas, necesarias para enfrentar los retos de la función pública en el siglo XXI. Este cambio supone una transformación en la manera de concebir y aplicar el aprendizaje: las acciones formativas no solo transmiten información, sino que están diseñadas para garantizar la aplicabilidad práctica de las competencias adquiridas en el desempeño del puesto de trabajo.

Dentro del marco de la Estrategia de Aprendizaje 2025-2028, el III Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación (2025-2027) 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.



## COMPETENCIAS TRANSVERSALES.

El III Plan de Igualdad contribuye al desarrollo de competencias interpersonales y sociales, esenciales dentro del ecosistema competencial del INAP. Estas incluyen:

- Sensibilización en igualdad de género y no discriminación.
- Aplicación de la perspectiva de género en la toma de decisiones y en la gestión pública.
- Comunicación inclusiva y habilidades para abordar conflictos relacionados con la discriminación.
- Fortalecimiento de las competencias relacionadas con la ética pública, necesarias para garantizar una administración basada en la igualdad de trato y oportunidades.

## APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS.

El III Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación se orienta hacia la **construcción de un sistema de acreditación de competencias**, contribuyendo al desarrollo de un marco que permita reconocer formalmente las habilidades relacionadas con la igualdad y la no discriminación. De este modo, el Plan sienta las bases necesarias para avanzar en su implementación, en consonancia con el Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo y la Orden TDF/379/2024, de 26 de abril, para la regulación de especialidades de los procedimientos de provisión de puestos del personal directivo público profesional, que impulsan la profesionalización de la Función Pública mediante un aprendizaje basado en competencias.

De este modo, las acciones formativas que integran el Plan aseguran que el personal de la Administración pública esté preparado para aplicar la perspectiva de género y no discriminación en sus funciones diarias. Las actividades formativas del Plan incluirán la definición de **estándares y criterios comunes** que permitirán, en un futuro, acreditar formalmente estos conocimientos y destrezas aprendidas, mediante la certificación correspondiente. Este enfoque anticipa la necesidad de que las competencias adquiridas puedan integrarse en procesos de **promoción profesional** y desarrollo de carrera, asegurando su reconocimiento objetivo y estandarizado.

El III Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación representa, por tanto, un paso decisivo en la construcción de un sistema que permitirá la acreditación formal de competencias, apoyando la profesionalización de la Función Pública y el desarrollo de una Administración moderna y comprometida con los valores democráticos y de inclusión.



# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del III Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación se diseña como un programa estructurado que permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, identificar áreas de mejora y garantizar la eficacia de las actividades formativas. Este sistema asegura la alineación con las directrices de la Estrategia de Aprendizaje 2025–2028, promoviendo un enfoque basado en resultados, transparencia y mejora continua.

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO

### METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO PLURIANUAL.

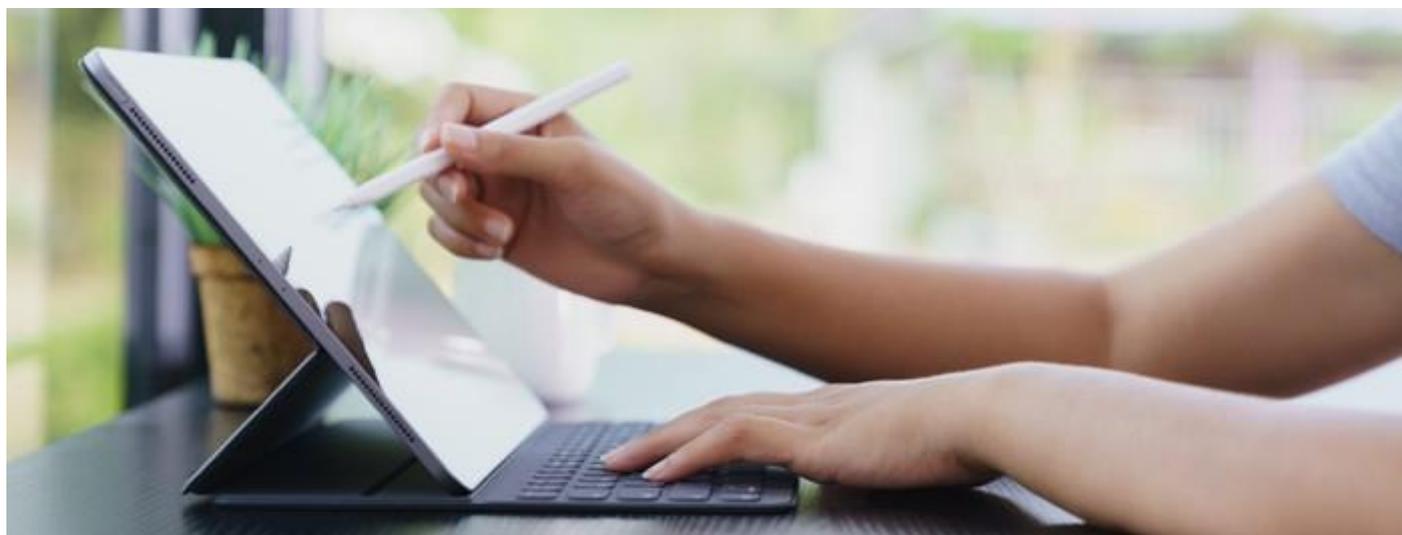
El INAP realizará un seguimiento plurianual de la implementación del plan mediante un sistema basado en indicadores SMART: específicos, medibles, alcanzables, relevantes y delimitados en el tiempo. Estos indicadores se vincularán directamente con los objetivos del plan, permitiendo evaluar:

- La ejecución de actividades previstas, en términos de cantidad, calidad y alcance.
- La determinación del impacto de las actividades en la implementación de criterios de igualdad y no discriminación en el desempeño del puesto de trabajo.
- La sostenibilidad de los avances logrados mediante el seguimiento anual de los datos, a través de los informes, para contextualizar los resultados y entender los factores clave que contribuyen al éxito o las áreas de mejora.

### INDICADORES CLAVE DE EVALUACIÓN.

#### *Indicadores cuantitativos para medir el impacto del plan:*

- **Cumplimiento de actividades:** Se buscará superar la ejecución del anterior plan, esto es, más del 90% de las actividades previstas en el mismo.
- **Participación total:** Incremento de, al menos, el 20% en el número de personas participantes respecto al plan anterior.
- **Participación masculina:** Aumento de, al menos, el 10% en la participación de hombres en actividades relacionadas con igualdad y corresponsabilidad.



### **Indicadores cualitativos para medir la concienciación masculina en igualdad y corresponsabilidad:**

- **Cambio en actitudes y comportamientos:** Evaluación mediante encuestas para medir el cambio en las percepciones de los hombres sobre la igualdad de género y la corresponsabilidad, tanto a nivel personal como en su entorno laboral y familiar.
- **Implicación activa en la promoción de la igualdad:** Evaluación cualitativa a través de testimonios y relatos sobre cómo su implicación ha influido en su entorno cercano, mostrando un aumento en la corresponsabilidad y en el reconocimiento de la importancia de la participación masculina en estos temas.

## **DOCUMENTOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

### **INFORMES ANUALES**

Al cierre de cada año, el INAP elaborará un informe que incluirá:

- **Estado de las actividades:** Desglose del número de actividades realizadas, participación alcanzada y cumplimiento de metas cuantitativas.
- **Impacto inicial:** Evaluación preliminar del efecto de las actividades formativas en las competencias adquiridas por el personal público y su aplicación en el desempeño laboral.
- **Análisis de áreas críticas:** Identificación de actividades o ejes que requieran ajustes en diseño o implementación para maximizar su impacto.

Estos informes se presentarán al grupo de trabajo interministerial y garantizará la alineación del plan con las políticas públicas de igualdad y las directrices de la Estrategia de Aprendizaje.



### **EVALUACIÓN FINAL (2027)**

Al concluir el plan, se presentará un informe integral que contemple:

- **Cumplimiento total de objetivos:** Revisión de indicadores finales respecto a las metas iniciales.
- **Impacto institucional:** Análisis de cómo las actividades han influido en la mejora de políticas públicas relacionadas con la igualdad, diversidad y accesibilidad.
- **Proyecciones futuras:** Identificación de buenas prácticas y recomendaciones para mantener los logros alcanzados y escalar iniciativas exitosas en futuros planes.

# TRANSPARENCIA, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN



La transparencia, la comunicación y la participación son elementos clave para el éxito del III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación, ya que garantizan su legitimidad, eficacia y capacidad de transformación. La apertura en la gestión del plan permite que sus resultados sean accesibles, fortaleciendo la confianza y el compromiso de todas las personas implicadas.

Asimismo, una comunicación clara y estructurada facilita la difusión de aprendizajes y buenas prácticas, promoviendo la replicabilidad de iniciativas exitosas en distintos ámbitos de la Administración pública. Del mismo modo, la participación activa a través de espacios de retroalimentación asegura que la formación responda a necesidades reales, permitiendo ajustes continuos que optimicen su impacto.

Con este enfoque, el INAP no solo cumple con su deber de rendición de cuentas, sino que refuerza el valor de estas actividades de aprendizaje como herramienta de cambio para una Administración más igualitaria, accesible y diversa.

# PROCESO PARTICIPATIVO ELABORACIÓN III PLAN

Se facilitó una url: <https://forma.administracionelectronica.gob.es/form/open/corp/77a883e8-563d-4d47-b169-37c25db10586/XWYi>, para enviar las aportaciones al proceso participativo: III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación del INAP, proceso de consulta pública abierto desde el 7 de marzo hasta el 4 de abril de 2025. Se realizaron las siguientes cuestiones:

- **¿Cuál es su grado de conocimiento sobre las políticas de igualdad y no discriminación en la Administración pública?**

- **Valoración general del III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación:**

- La estructura del Plan es clara y comprensible
- Los objetivos del Plan son adecuados y pertinentes
- El Plan responde a las necesidades actuales en materia de igualdad y no discriminación
- Se incluyen suficientes acciones para la formación del personal público en igualdad
- ¿Qué aspectos considera más relevantes en el Plan?
- ¿Qué aspectos considera mejorables en el Plan?
- ¿Tiene alguna propuesta específica para mejorar las acciones formativas en igualdad?
- ¿Considera que el Plan debería incorporar nuevas áreas temáticas o metodologías formativas?
- ¿Qué medidas adicionales propondría para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las acciones formativas del INAP?

Dentro de las más de veinte respuestas recibidas, la media de éstas en cuanto a la estructura es de “media”, “media-alta”; de los objetivos, referentes a su adecuación y pertinencia, “buenos” o “muy buenos”; responde adecuadamente a las necesidades actuales en materia de igualdad y no discriminación; y se incluyen acciones para la formación del personal público en igualdad.

En cuanto a los aspectos mejorables del plan, las respuestas más repetidas son: mayor formación en igualdad de género, en igualdad de trato y no discriminación, accesibilidad en la Administración Pública y formación en liderazgo inclusivo. Asimismo, se proponen mejoras en lo relacionado a los ejes 2 y 3 del Plan, con posibilidades de innovación a fin de generar valor público en la atención y asistencia al colectivo LGTBI, las víctimas de delitos de odio (hate crime) o las mujeres y niñas víctimas de TSH. Se propone una mayor colaboración entre la Administración General del Estado, la Administración de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.

## PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

Los informes de seguimiento y evaluación se publicarán anualmente en la página web del INAP, garantizando la transparencia y el acceso a la información que emana de la Ley 19/2013, de 9 de noviembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. Este enfoque refuerza el compromiso del INAP con la rendición de cuentas.

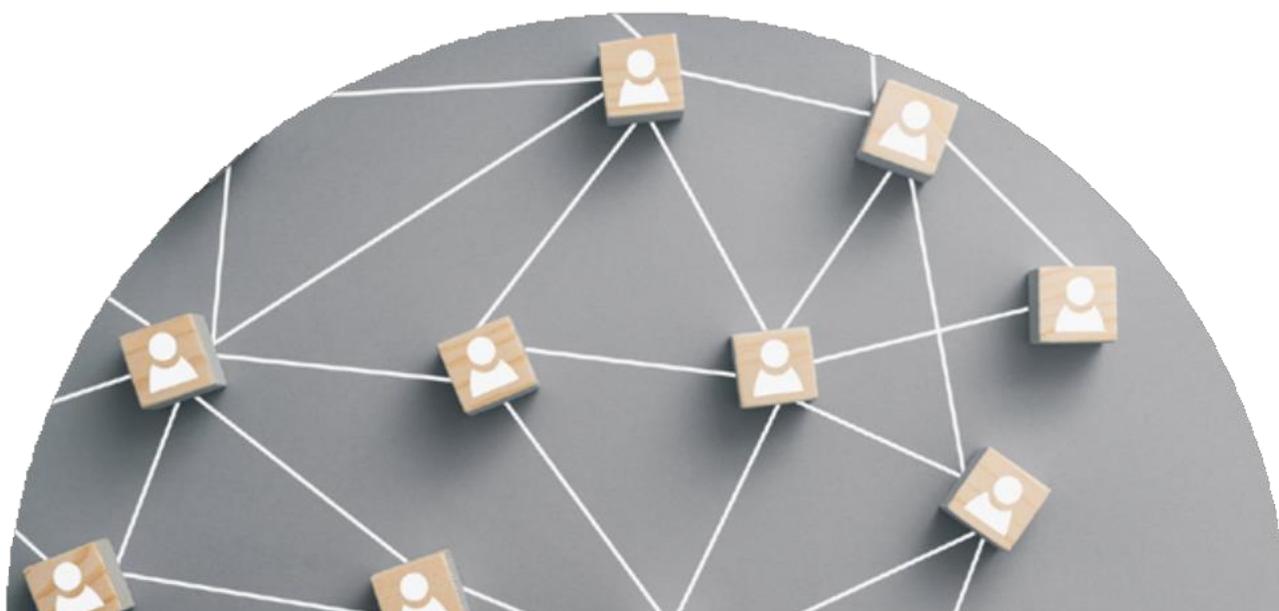
## DIFUSIÓN DE APRENDIZAJES Y BUENAS PRÁCTICAS

Se desarrollará un repositorio digital que documente los casos de éxito, estrategias innovadoras y lecciones aprendidas durante la implementación del plan. Este repositorio estará disponible para todos los agentes que tengan asignada la promoción de la formación en la Administración pública, fomentando la replicabilidad de iniciativas efectivas.

## CANALES DE RETROALIMENTACIÓN

Se mantendrán espacios para recoger sugerencias y opiniones de las personas participantes, formadoras y gestoras del plan. Estos canales servirán para mejorar continuamente las actividades, realizar un seguimiento de los resultados por parte de las personas que hayan participado en diversas actividades formativas, y garantizar que las iniciativas responden a las necesidades reales del personal al servicio de las Administraciones públicas.

La programación detallada de cada una de las actividades formativas se integrará en los Programas anuales de actividades del INAP, correspondientes a los años 2025, 2026 y 2027. Estos programas serán publicados anualmente en la página web del INAP, garantizando el acceso público a la información y facilitando la planificación y seguimiento por parte de las administraciones participantes. La implementación de estas actividades se articulará en coherencia con la Estrategia de Aprendizaje 2025–2028, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos del plan y promoviendo la integración transversal de la igualdad, la diversidad y la accesibilidad en el desarrollo formativo de la Administración pública.



# CONCLUSIONES

La igualdad y la diversidad aportan un valor incalculable a las organizaciones públicas, fomentando equipos más innovadores, entornos laborales más colaborativos y decisiones más equitativas. Al integrar estos principios, se fortalece la confianza en las instituciones y se refuerza su capacidad para responder eficazmente a las necesidades de una sociedad plural.

Los aprendizajes adquiridos a lo largo de los planes anteriores han servido para evidenciar que el aprendizaje en igualdad y no discriminación es un proceso dinámico que exige actualización constante, innovación metodológica y un enfoque práctico que garantice la transferencia de estos valores a la realidad profesional. En este sentido, el presente Plan consolida el compromiso del INAP con estos valores y da un paso más allá, estructurándose en itinerarios formativos, reforzando la medición de impacto y alineando su desarrollo con la Estrategia de Aprendizaje 2025-2028, asegurando así su integración en el modelo competencial de la Administración Pública.

No obstante, la formación, por sí sola, no basta para garantizar una transformación profunda y sostenible. Es necesario un compromiso firme y continuo de todos los actores institucionales y del personal al servicio de las Administraciones. La igualdad de género, la lucha contra la violencia hacia las mujeres, la no discriminación, la diversidad y la accesibilidad no son simplemente elementos normativos, sino pilares de un servicio público moderno y alineado con los valores de justicia y equidad.

Este Plan ha sido ideado para generar cambios estructurales, impactando en la forma en la que la Administración diseña, ejecuta y evalúa sus políticas. Su éxito dependerá de la capacidad colectiva de las instituciones para asumir la formación en igualdad no como un complemento, sino como un valor clave y transversal, necesaria para garantizar una gestión pública de calidad, orientada a la diversidad de la ciudadanía y libre de sesgos.

Además de estructurar las actividades de aprendizaje del INAP en igualdad, este documento tiene un valor programático fundamental para orientar la implementación del plan, su desarrollo y ejecución. Debe ser consultado como referencia clave para la puesta en marcha de las distintas actividades de aprendizaje programadas, garantizando su coherencia y efectividad.

Como Administración pública, tenemos la responsabilidad de ser agentes de transformación, referentes de equidad y arquitectos de un futuro donde cada persona, sin importar su género, origen, condición o identidad, pueda encontrar en las instituciones un espacio de respeto, desarrollo y oportunidades reales.

El reto que se plantea para los próximos años es ambicioso pero ineludible: construir un modelo de función pública en el que la igualdad y la diversidad no sea un propósito aislado, sino la norma que rija la acción de quienes tienen la responsabilidad de servir al interés general. Este Plan no es un punto de llegada, sino un nuevo impulso en un camino que exige compromiso, determinación y voluntad de cambio.

*El III Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación (2025-2027) es, en esencia, un llamamiento a la acción: un desafío colectivo para una sociedad más justa, inclusiva y democrática.*

# ANEXO I. CUADRO GENERAL DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

## 1. IGUALDAD DE GÉNERO

- Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- La igualdad de género en la Administración pública.
- 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.
- Hombres comprometidos por la igualdad en las Administraciones públicas.

## 2. LUCHA Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Prevención de la violencia contra las mujeres.
- Las violencias sexuales contra las mujeres.

## 3. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS

- Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación.
- Desarrollo de una cultura administrativa igualitaria, inclusiva, plural y diversa.
- La discapacidad en el entorno laboral.
- Atención multicanal a las personas con discapacidad.
- Diversidad sexogenérica y no discriminación de las personas LGTBI.
- Aplicación de la ley de igualdad trans y derechos LGTBI.
- Prevención y lucha contra la xenofobia y el racismo prevención.

## 4. PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Lenguaje claro para una Administración pública igualitaria, inclusiva y accesible.
- Técnicas para la elaboración de documentos accesibles.
- Lengua de Signos Española.
- Edición y generación de contenidos accesibles para internet.
- Elaboración de informes de revisión de la accesibilidad de sitios web.
- Informes de revisión de la accesibilidad de apps corporativas.

# ANEXO II. FICHAS PEDAGÓGICAS DE LAS ACTIVIDADES

## EJE 1. IGUALDAD DE GÉNERO.

1.1. FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
<i>Eje temático</i>	Eje 1. Igualdad de género
<i>Itinerario</i>	Desempeño general
<i>Modalidad</i>	Experiencias en línea dinamizadas
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas
<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>
<b>COMPETENCIAS DESARROLLADAS</b>	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul> <p><i>Área 7.E - Analizar el papel y la aplicación de herramientas de gobierno abierto en la aplicación del sistema de integridad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.E-01 Utilizar las herramientas de transparencia para asegurar integridad.</li> </ul>

## 1.2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

<i>Eje temático</i>	Eje 1. Igualdad de género
<i>Itinerario</i>	Aprendizaje directivo
<i>Modalidad</i>	En línea tutorizada
<i>Participantes</i>	Funcionarias y funcionarios de los subgrupos A1 y A2, y personal laboral equivalente, de la Administración del Estado que estén 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.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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.</li> </ul>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 5: Dirección</b>  <i>Área 5.B - Gestión estratégica de proyectos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.B-04 Ser capaz de diseñar, planificar, ejecutar y evaluar políticas y programas públicos.</li> </ul> <p><i>Área 5.D - Adaptabilidad y toma de decisiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.D-04 Tener capacidad de análisis y sistematización de la información.</li> </ul> <p><i>Área 5.E - Compromiso con el servicio público y ética profesional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.E-01 Priorizar el interés general en la toma de decisiones y centrar las mismas en la ciudadanía y el servicio público.</li> <li>· 5.E-03 Aplicar los principios y valores de la administración pública a las responsabilidades directivas y a la organización.</li> <li>· 5.E-04 Actuar con ética profesional e integridad pública.</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 6: Evaluación</b>  <i>Área 6.A - Comunes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 6.A-08 Ética y compromiso con la evaluación</li> </ul> <p><i>Área 6.B - Especialización práctica</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 6.B-11 Análisis de Políticas Públicas</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul> <p><i>Área 7.E - Analizar el papel y la aplicación de herramientas de gobierno abierto en la aplicación del sistema de integridad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.E-01 Utilizar las herramientas de transparencia para asegurar integridad.</li> </ul>

1.3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
<i>Eje temático</i>	Eje 1. Igualdad de género
<i>Itinerario</i>	Desempeño general
<i>Modalidad</i>	Encuentros para conocimiento y la transformación
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<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>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

## 1.4. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

<i>Eje temático</i>	Eje 1. Igualdad de género
<i>Itinerario</i>	Aprendizaje directivo
<i>Modalidad</i>	En línea tutorizada
<i>Participantes</i>	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.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<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>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 5: Dirección</b>  <i>Área 5.B - Gestión estratégica de proyectos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.B-01 Planificar y tener visión estratégica.</li> <li>· 5.B-04 Ser capaz de diseñar, planificar, ejecutar y evaluar políticas y programas públicos.</li> </ul> <p><i>Área 5.D - Adaptabilidad y toma de decisiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.D-04 Tener capacidad de análisis y sistematización de la información.</li> </ul> <p><i>Área 5.E - Compromiso con el servicio público y ética profesional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.E-01 Priorizar el interés general en la toma de decisiones y centrar las mismas en la ciudadanía y el servicio público.</li> <li>· 5.E-03 Aplicar los principios y valores de la administración pública a las responsabilidades directivas y a la organización.</li> <li>· 5.E-04 Actuar con ética profesional e integridad pública.</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 6: Evaluación</b>  <b>MARCO COMPETENCIAL 6: Evaluación</b></p> <p><i>Área 6.A - Comunes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Todas las competencias asociadas.</li> </ul> <p><i>Área 6.B - Especialización práctica</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Todas las competencias asociadas.</li> </ul> <p><i>Área 6.C - Gobernanza del proceso</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Todas las competencias asociadas.</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

## 1.5. PROGRAMA DE DESARROLLO PARA LA DIRECCIÓN Y EL LIDERAZGO. MUJERES CON ALTO POTENCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

<i>Eje temático</i>	Eje 1. Igualdad de género
<i>Itinerario</i>	EADPE
<i>Modalidad</i>	Semipresencial
<i>Participantes</i>	Empleadas públicas del subgrupo A1 que desempeñen funciones predirectivas y directivas.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ofrecer una formación estratégica e integral a las empleadas públicas del subgrupo A1 para que puedan asumir.</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>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 5: Dirección</b>  <i>Área 5.A - Liderazgo transformador</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.A-01 Liderar, con la participación de los miembros del equipo, la consecución de los objetivos de la organización.</li> <li>· 5.A-04 Cooperar eficazmente con otros actores.</li> </ul> <p><i>Área 5.E - Compromiso con el servicio público y ética profesional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.E-01 Priorizar el interés general en la toma de decisiones y centrar las mismas en la ciudadanía y el servicio público.</li> <li>· 5.E-03 Aplicar los principios y valores de la administración pública a las responsabilidades directivas y a la organización.</li> <li>· 5.E-04 Actuar con ética profesional e integridad pública.</li> <li>· 5.E-05 Promover la integridad pública en la organización y en los equipos.</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

## 1.6. HOMBRES COMPROMETIDOS POR LA IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

<i>Eje temático</i>	Eje 1. Igualdad de género
<i>Itinerario</i>	Desempeño general
<i>Modalidad</i>	En línea tutorizada
<i>Participantes</i>	Empleados públicos con interés en promover hacer de la igualdad de género un valor básico en la Administración pública.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<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>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <b>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

1.7. MASCULINIDADES IGUALITARIAS: HACIA UNA ALIANZA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
<i>Eje temático</i>	Eje 1. Igualdad de género
<i>Itinerario</i>	Desempeño general
<i>Modalidad</i>	En línea tutorizada
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos con interés en hacer de la igualdad entre mujeres y hombres un valor básico en la Administración pública.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<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>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

2.1. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
<i>Eje temático</i>	Eje 2. Lucha y prevención de la violencia contra las mujeres.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general
<i>Modalidad</i>	Aprendizaje en línea “A tu ritmo”.
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas.
<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.</li> <li>· Reconocer las primeras señales del maltrato, identificando las diferentes fases del ciclo de la violencia de género, los factores de riesgo y los colectivos vulnerables.</li> <li>· Conocer el marco normativo internacional, europeo y estatal sobre violencia contra las mujeres.</li> <li>· Aproximarse al trabajo de las Administraciones públicas en el ámbito de la prevención, detección y actuación ante la violencia contra las mujeres.</li> </ul>
<b>COMPETENCIAS DESARROLLADAS</b>	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul> <p><i>Área 7.C - Definir, describir, establecer y aplicar un sistema de gestión de riesgos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.C-01 Identificar y describir el marco normativo de la gestión de riesgos en la AGE.</li> </ul>

## 2.2. LAS VIOLENCIAS SEXUALES CONTRA LAS MUJERES

<i>Eje temático</i>	Eje 2. Lucha y prevención de la violencia contra las mujeres.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general
<i>Modalidad</i>	En línea tutorizada
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<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>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li></ul> <p><i>Área 7.C - Definir, describir, establecer y aplicar un sistema de gestión de riesgos</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· 7.C-01 Identificar y describir el marco normativo de la gestión de riesgos en la AGE.</li></ul>

3.1. FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	
<i>Eje temático</i>	Eje 3. Igualdad de trato y no discriminación.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general
<i>Modalidad</i>	Experiencias en línea dinamizadas.
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Reconocer las diferentes formas de discriminación y su magnitud real.</li> <li>· Identificar y conocer las políticas públicas de igualdad de trato y no discriminación.</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>· Evaluación de impacto y replicación en otros ámbitos.</li> </ul>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 6: Evaluación</b>  <i>Área 6.B - Especialización práctica</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 6.B-11 Análisis de Políticas Públicas</li> <li>· 6.B-15 Metodología y técnicas cualitativas de evaluación</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

### 3.2. DESARROLLO DE UNA CULTURA ADMINISTRATIVA IGUALITARIA, INCLUSIVA Y DIVERSA

<i>Eje temático</i>	Eje 3. Igualdad de trato y no discriminación.
<i>Itinerario</i>	Aprendizaje directivo.
<i>Modalidad</i>	En línea tutorizada
<i>Participantes</i>	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>· Promover la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.</li> <li>· Aprender destrezas básicas para identificar, prevenir y abordar adecuadamente situaciones de discriminación y de desigualdad, violencia de género o acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>· Adquirir conocimientos básicos para la aplicación del principio de igualdad de género.</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> </ul>
<b>COMPETENCIAS DESARROLLADAS</b>	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 5: Dirección</b></p> <p><i>Área 5.A - Liderazgo transformador</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.A-01 Liderar, con la participación de los miembros del equipo, la consecución de los objetivos de la organización.</li> </ul> <p><i>Área 5.C - Comunicación y relaciones interpersonales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.C-01 Ser capaz de negociar y resolver conflictos.</li> <li>· 5.C-02 Tener habilidad para influir mediante la comunicación y las relaciones interpersonales en el equipo, en los pares y en los niveles superiores.</li> </ul> <p><i>Área 5.D - Adaptabilidad y toma de decisiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.D-02 Tomar decisiones de forma proactiva y ajustadas al entorno.</li> <li>· 5.D-03 Resolver problemas complejos, afrontar las crisis y prever los riesgos.</li> </ul> <p><i>Área 5.E - Compromiso con el servicio público y ética profesional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5.E-01 Priorizar el interés general en la toma de decisiones y centrar las mismas en la ciudadanía y el servicio público.</li> <li>· 5.E-03 Aplicar los principios y valores de la administración pública a las responsabilidades directivas y a la organización.</li> <li>· 5.E-04 Actuar con ética profesional e integridad pública.</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul> <p><i>Área 7.C - Definir, describir, establecer y aplicar un sistema de gestión de riesgos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.C-01 Identificar y describir el marco normativo de la gestión de riesgos en la AGE.</li> </ul>

### 3.3. LA DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL

<i>Eje temático</i>	Eje 3. Igualdad de trato y no discriminación.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general.
<i>Modalidad</i>	Aprendizaje en línea “A tu ritmo”.
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"><li>· Respetar las diferencias, identificando las distintas formas de discapacidades.</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>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li></ul> <p><i>Área 7.C - Definir, describir, establecer y aplicar un sistema de gestión de riesgos</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· 7.C-01 Identificar y describir el marco normativo de la gestión de riesgos en la AGE.</li></ul>

### 3.4. ATENCIÓN MULTICANAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

<i>Eje temático</i>	Eje 3. Igualdad de trato y no discriminación.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general.
<i>Modalidad</i>	En línea tutorizada
<i>Participantes</i>	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.</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></ul>
<b>COMPETENCIAS DESARROLLADAS</b>	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 4: Digitales</b> <i>Área 4.B - Comunicación y colaboración</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· 4.B-07 Comunicación y colaboración con la ciudadanía, empresas y otras organizaciones privadas</li></ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b> <i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li></ul>

### 3.5. DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

<i>Eje temático</i>	Eje 3. Igualdad de trato y no discriminación.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general.
<i>Modalidad</i>	Semipresencial
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas.
<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 LGBTI+.</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 LGBTI+ 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>
<b>COMPETENCIAS DESARROLLADAS</b>	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul> <p><i>Área 7.C - Definir, describir, establecer y aplicar un sistema de gestión de riesgos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.C-01 Identificar y describir el marco normativo de la gestión de riesgos en la AGE.</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.

<i>Eje temático</i>	Eje 3. Igualdad de trato y no discriminación.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general.
<i>Modalidad</i>	El línea tutorizada
<i>Participantes</i>	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>
<b>COMPETENCIAS DESARROLLADAS</b>	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul> <p><i>Área 7.C - Definir, describir, establecer y aplicar un sistema de gestión de riesgos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.C-01 Identificar y describir el marco normativo de la gestión de riesgos en la AGE.</li> </ul>

### 3.7. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA XENOFOBIA Y EL RACISMO

<i>Eje temático</i>	Eje 3. Igualdad de trato y no discriminación.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general.
<i>Modalidad</i>	Aprendizaje en línea “A tu ritmo”.
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas, especialmente quienes ejerzan funciones en el ámbito de seguridad ciudadana, defensa, centros penitenciarios, acción exterior o trabajo social.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Analizar la prevención y lucha contra la xenofobia, el racismo y la discriminación racial, con énfasis en el racismo estructural y los planes antirracistas.</li><li>· Identificar los colectivos más afectados y las estrategias institucionales para combatir la intolerancia y el discurso de odio.</li><li>· Conocer los mecanismos de apoyo a las víctimas y la monitorización del discurso de odio en redes.</li><li>· Proporcionar herramientas para orientar y sensibilizar sobre el racismo estructural y el perfilamiento racial ilegal.</li></ul>
<b>COMPETENCIAS DESARROLLADAS</b>	

4.1. LENGUAJE CLARO PARA UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA IGUALITARIA, SOCIAL E INCLUSIVA Y ACCESIBLE	
<i>Eje temático</i>	Eje 3. Promoción de la accesibilidad en las Administraciones Públicas.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general.
<i>Modalidad</i>	Aprendizaje en línea “A tu ritmo”.
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aplicar un lenguaje igualitario, claro, accesible e inclusivo en la Administración.</li> <li>· Identificar brechas comunicativas y su impacto en los servicios públicos.</li> <li>· Comunicar de forma respetuosa y accesible en distintos medios, incluidas redes sociales.</li> <li>· Implementar estrategias de comunicación interna para el cambio cultural en la Administración.</li> </ul>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 4: Digitales</b></p> <p><i>Área 4.B - Comunicación y colaboración</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.B-06 Comunicación y colaboración administrativa</li> <li>· 4.B-07 Comunicación y colaboración con la ciudadanía, empresas y otras organizaciones privadas</li> </ul> <p><i>Área 4.C - Creación de contenidos digitales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.C-09 Desarrollo de contenidos digitales</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

4.2. TÉCNICAS PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS ACCESIBLES	
<i>Eje temático</i>	Eje 3. Promoción de la accesibilidad en las Administraciones Públicas.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general.
<i>Modalidad</i>	Aprendizaje en línea “A tu ritmo”.
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Comprender la accesibilidad como clave para la igualdad y la no discriminación.</li> <li>· Aplicar pautas para elaborar documentos y recursos audiovisuales accesibles.</li> <li>· Identificar las necesidades específicas y adaptar los documentos según cada caso.</li> <li>· Seguir buenas prácticas para la accesibilidad en la Administración pública.</li> </ul>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 4: Digitales</b></p> <p><i>Área 4.A - Alfabetización digital, información y datos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.A-02 Navegación, búsqueda y filtrado de información, datos y contenidos digitales</li> <li>· 4.A-03 Evaluación de información, datos y contenidos digitales</li> </ul> <p><i>Área 4.C - Creación de contenidos digitales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.C-09 Desarrollo de contenidos digitales</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

4.3. LENGUA DE SIGNOS ESPAÑOLA	
<i>Eje temático</i>	Eje 3. Promoción de la accesibilidad en las Administraciones Públicas.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general.
<i>Modalidad</i>	En línea tutorizada
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas, especialmente quienes realicen labores de atención a la ciudadanía.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<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>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <b>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

4.4. EDICIÓN Y GENERACIÓN DE CONTENIDOS ACCESIBLES PARA INTERNET	
<i>Eje temático</i>	Eje 3. Promoción de la accesibilidad en las Administraciones Públicas.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general.
<i>Modalidad</i>	Aprendizaje en línea “A tu ritmo”
<i>Participantes</i>	Empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones públicas, especialmente quienes generan contenidos digitales.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<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>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 4: Digitales</b></p> <p><i>Área 4.A - Alfabetización digital, información y datos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.A-01 Alfabetización en entornos digitales</li> <li>· 4.A-02 Navegación, búsqueda y filtrado de información, datos y contenidos digitales</li> <li>· 4.A-03 Evaluación de información, datos y contenidos digitales</li> </ul> <p><i>Área 4.C - Creación de contenidos digitales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.C-09 Desarrollo de contenidos digitales</li> </ul> <p><i>Área 4.E - Resolución de problemas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.E-14 Identificación de necesidades tecnológicas y resolución de problemas técnicos</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

4.5. ELABORACIÓN DE INFORMES DE REVISIÓN DE LA ACCESIBILIDAD DE SITIOS WEB	
<i>Eje temático</i>	Eje 3. Promoción de la accesibilidad en las Administraciones Públicas.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general
<i>Modalidad</i>	En línea tutorizada
<i>Participantes</i>	Empleados públicos que presten servicio en unidades responsables de la gestión de contenidos web de las Administraciones públicas.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Elaborar informes y declaraciones de accesibilidad según el Real Decreto 1112/2018.</li> <li>· Aplicar el proceso de revisión exhaustiva y utilizar herramientas de evaluación de accesibilidad web.</li> <li>· Validar el cumplimiento de accesibilidad en sitios web mediante análisis detallados.</li> <li>· Redactar informes y declaraciones de accesibilidad, garantizando su mantenimiento en el tiempo.</li> </ul>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 4: Digitales</b></p> <p><i>Área 4.A - Alfabetización digital, información y datos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.A-01 Alfabetización en entornos digitales</li> <li>· 4.A-02 Navegación, búsqueda y filtrado de información, datos y contenidos digitales</li> <li>· 4.A-03 Evaluación de información, datos y contenidos digitales</li> </ul> <p><i>Área 4.C - Creación de contenidos digitales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.C-09 Desarrollo de contenidos digitales</li> </ul> <p><i>Área 4.E - Resolución de problemas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.E-14 Identificación de necesidades tecnológicas y resolución de problemas técnicos</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b></p> <p><i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

4.6. INFORMES DE REVISIÓN DE LA ACCESIBILIDAD DE APPS CORPORATIVAS	
<i>Eje temático</i>	Eje 3. Promoción de la accesibilidad en las Administraciones Públicas.
<i>Itinerario</i>	Desempeño general
<i>Modalidad</i>	En línea dinamizada
<i>Participantes</i>	Empleados públicos que presten servicio en unidades responsables de la gestión de contenidos web de las Administraciones públicas.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aplicar los requisitos del RD 1112/2018 sobre accesibilidad web y móvil, incluyendo monitorización y evaluación.</li> <li>· Utilizar herramientas para la revisión exhaustiva de la accesibilidad en sitios web.</li> <li>· Seleccionar muestras representativas para la evaluación de accesibilidad en procesos de revisión.</li> </ul>
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	<p><b>MARCO COMPETENCIAL 4: Digitales</b>  <i>Área 4.A - Alfabetización digital, información y datos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.A-01 Alfabetización en entornos digitales</li> <li>· 4.A-02 Navegación, búsqueda y filtrado de información, datos y contenidos digitales</li> <li>· 4.A-03 Evaluación de información, datos y contenidos digitales</li> <li>· 4.A-05 Análisis y explotación de datos</li> </ul> <p><i>Área 4.E - Resolución de problemas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 4.E-14 Identificación de necesidades tecnológicas y resolución de problemas técnicos</li> <li>· 4.E-15 Identificación de lagunas en la competencia digital y autoaprendizaje</li> </ul> <p><b>MARCO COMPETENCIAL 7: Integridad</b>  <i>Área 7.A - Identificar, analizar, discutir los valores públicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 7.A-01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».</li> </ul>

# ANEXO III. CÓDIGOS DEL ECOSISTEMA COMPETENCIAL DEL INAP

## MARCO COMPETENCIAL 1: IFCA

### AREAS DEL MARCO COMPETENCIAL 1:

1.A- Área única

### COMPETENCIAS DEL ÁREA A, MARCO 1:

- 1.A-01 Aprendizaje Permanente
- 1.A-02 Flexibilidad y Adaptación al Cambio
- 1.A-03 Orientación al Servicio y a la Ciudadanía
- 1.A-04 Ética Pública
- 1.A-05 Análisis y Resolución de Problemas
- 1.A-06 Ofimática y competencias digitales básicas
- 1.A-07 Tramitación administrativa

## MARCO COMPETENCIAL 2: TELETRABAJO

### AREAS DEL MARCO COMPETENCIAL 2:

2.A- HABILIDADES DURAS

2.B- HABILIDADES BLANDAS

### COMPETENCIAS DEL ÁREA A, MARCO 2:

- 2.A-01 Alfabetización en entornos digitales
- 2.A-02 Navegación, búsqueda y filtrado de información, datos y contenidos digitales
- 2.A-03 Evaluación de información, datos y contenidos digitales
- 2.A-04 Almacenamiento y recuperación de información, datos y contenidos digitales
- 2.A-05 Análisis y explotación de datos
- 2.A-06 Protección de dispositivos
- 2.A-07 Protección de datos personales e identidad digital
- 2.A-08 Orientación a resultados

### COMPETENCIAS DEL ÁREA B, MARCO 2:

- 2.B-01 Comunicación y colaboración administrativa
- 2.B-02 Comunicación y colaboración con la ciudadanía, empresas y otras organizaciones privadas
- 2.B-03 Identidad digital
- 2.B-04 Comunicación
- 2.B-05 Identificación de necesidades tecnológicas y resolución de problemas técnicos
- 2.B-06 Identificación de lagunas en la competencia digital y autoaprendizaje
- 2.B-07 Autogestión
- 2.B-08 Protección de la salud y del entorno
- 2.B-09 Coordinación y trabajo en equipo

## MARCO COMPETENCIAL 3: CONTRATACIÓN

### AREAS DEL MARCO COMPETENCIAL 3:

3.A- ESPECÍFICAS

3.B.- GENÉRICAS

### COMPETENCIAS DEL ÁREA A, MARCO 3:

- 3.A-01 Ciclo de vida del proceso de contratación pública
- 3.A-02 Evaluación de necesidades
- 3.A-03 Analizar el potencial mercado proveedor. Consultas
- 3.A-04 Estrategia de contrataciones.
- 3.A-05 Contratar electrónicamente
- 3.A-06 Integrar la contratación pública sostenible
- 3.A-07 Integrar la contratación pública de innovación
- 3.A-08 Planificar las contrataciones y proyectar cada contratación
- 3.A-09 Preparar el contrato.
- 3.A-10 Seleccionar al mejor proveedor
- 3.A-11 Gestionar el contrato.
- 3.A-12 Luchar contra la corrupción y gestionar riesgos

### COMPETENCIAS DEL ÁREA B, MARCO 3:

- 3.B-13 Pensamiento analítico y crítico
- 3.B-14 Comunicación
- 3.B-15 Trabajo colaborativo
- 3.B-16 Gestión de relaciones con las partes interesadas
- 3.B-17 Dirección de equipos y liderazgo
- 3.B-18 Conciencia organizativa
- 3.B-19 Orientación a los resultados

## MARCO COMPETENCIAL 4: DIGITALES

### AREAS DEL MARCO COMPETENCIAL 4:

- 4.A- Alfabetización digital, información y datos
- 4.B- Comunicación y colaboración
- 4.C- Creación de contenidos digitales
- 4.D- Seguridad
- 4.E- Resolución de problemas
- 4.F- Transformación digital e innovación

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA A, MARCO 4:**

- 4.A-01 Alfabetización en entornos digitales
- 4.A-02 Navegación, búsqueda y filtrado de información, datos y contenidos digitales
- 4.A-03 Evaluación de información, datos y contenidos digitales
- 4.A-04 Almacenamiento y recuperación de información, datos y contenidos digitales
- 4.A-05 Análisis y explotación de datos

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA B, MARCO 4:**

- 4.B-06 Comunicación y colaboración administrativa
- 4.B-07 Comunicación y colaboración con la ciudadanía, empresas y otras organizaciones privadas.
- 4.B-08 Identidad digital

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA C, MARCO 4:**

- 4.C-09 Desarrollo de contenidos digitales
- 4.C-10 Derechos de autor y licencias

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA D, MARCO 4:**

- 4.D-11 Protección de dispositivos
- 4.D-12 Protección de datos personales e identidad digital
- 4.D-13 Protección de la salud y del entorno

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA E, MARCO 4:**

- 4.E-14 Identificación de necesidades tecnológicas y resolución de problemas técnicos
- 4.E-15 Identificación de lagunas en la competencia digital y autoaprendizaje

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA F, MARCO 4:**

- 4.F-16 Objetivos y mecanismos de la transformación digital
- 4.F-17 Innovación en los servicios públicos

### **MARCO COMPETENCIAL 5: DIRECCIÓN**

#### **AREAS DEL MARCO COMPETENCIAL 5:**

- 5.A- Liderazgo transformador.
- 5.B- Gestión estratégica de proyectos
- 5.C- comunicación y relaciones interpersonales
- 5.D- Adaptabilidad y toma de decisiones.
- 5.E- Compromiso con el servicio público y ética profesional

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA A, MARCO 5:**

- 5.A-01 Liderar, con la participación de los miembros del equipo, la consecución de los objetivos de la organización.
- 5.A-02 Motivar, comunicar efectivamente y gestionar adecuadamente equipos.

5.A-03 Incorporar procesos de innovación en la gestión pública.

- 5.A-04 Cooperar eficazmente con otros actores.
- 5.A-05 Manifestar equilibrio emocional ante situaciones de presión o dificultades

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA B, MARCO 5:**

- 5.B-01 Planificar y tener visión estratégica.
- 5.B-02 Conocer el contexto, especialmente los entornos digitales.
- 5.B-03 Tener inteligencia contextual para lograr apoyos institucionales.
- 5.B-04 Ser capaz de diseñar, planificar, ejecutar y evaluar políticas y programas públicos.
- 5.B-05 Gestionar recursos materiales, tecnológicos y económico-presupuestarios

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA C, MARCO 5:**

- 5.C-01 Ser capaz de negociar y resolver conflictos
- 5.C-02 Tener habilidad para influir mediante la comunicación y las relaciones interpersonales en el equipo, en los pares y en los niveles superiores
- 5.C-03 Ser capaz de realizar una comunicación efectiva 360° (vertical, horizontal y transversal)
- 5.C-04 Ser capaz de representar a la organización en el ámbito nacional e internacional

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA D, MARCO 5:**

- 5.D-01 Tener flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios
- 5.D-02 Tomar decisiones de forma proactiva y ajustadas al entorno
- 5.D-03 Resolver problemas complejos, afrontar las crisis y prever los riesgos
- 5.D-04 Tener capacidad de análisis y sistematización de la información

#### **COMPETENCIAS DEL ÁREA E, MARCO 5:**

- 5.E-01 Priorizar el interés general en la toma de decisiones y centrar las mismas en la ciudadanía y el servicio público.
- 5.E-02 Mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión pública mediante un aprendizaje continuo y la orientación a la calidad.
- 5.E-03 Aplicar los principios y valores de la administración pública a las responsabilidades directivas y a la organización.
- 5.E-04 Actuar con ética profesional e integridad pública.
- 5.E-05 Promover la integridad pública en la organización y en los equipos.

**AREAS DEL MARCO COMPETENCIAL 6:**

- 6.A- Comunes
- 6.B- Especialización práctica
- 6.C- Gobernanza del proceso

**COMPETENCIAS DEL ÁREA A, MARCO 6:**

- 6.A-01 Teoría de evaluación
- 6.A-02 Ciencia política
- 6.A-03 Administración pública
- 6.A-04 Derecho público
- 6.A-05 Transparencia
- 6.A-06 Trabajo en equipo
- 6.A-07 Innovación
- 6.A-08 Ética y compromiso con la evaluación
- 6.A-09 Liderazgo
- 6.A-10 Toma de decisiones

**COMPETENCIAS DEL ÁREA B, MARCO 6:**

- 6.B-11 Análisis de Políticas Públicas
- 6.B-12 Sistemas y Fuentes de Información
- 6.B-13 Indicadores de políticas públicas
- 6.B-14 Metodología y técnicas cuantitativas de evaluación
- 6.B-15 Metodología y técnicas cualitativas de evaluación
- 6.B-16 Análisis de datos e información
- 6.B-17 Terminos de referencia
- 6.B-18 Redacción de informes
- 6.B-19 Representación gráfica de resultados
- 6.B-20 Comunicación escrita y oral
- 6.B-21 Consulta y participación de actores
- 6.B-22 Diseño de experimentos
- 6.B-23 Capacidad de analítica
- 6.B-24 Pensamiento crítico y abierto
- 6.B-25 Transversalidad

**COMPETENCIAS DEL ÁREA C, MARCO 6:**

- 6.C-26 Planificación
- 6.C-27 Gestión de procesos
- 6.C-28 Gestión de actores
- 6.C-29 Gestión de riesgo
- 6.C-30 Resolución de problemas
- 6.C-31 Gestión de equipos
- 6.C-32 Toma de decisiones
- 6.C-33 Gestión del cambio
- 6.C-34 Coordinación
- 6.C-35 Participación
- 6.C-36 Negociación
- 6.C-37 Orientación estratégica

**AREAS DEL MARCO COMPETENCIAL 7:**

- 7.A.- Identificar, analizar, discutir los valores públicos
- 7.B.- Describir qué es un sistema de integridad y cómo es el de la AGE
- 7.C.- Definir, describir, establecer y aplicar un sistema de gestión de riesgos
- 7.D. Definir, analizar y diseñar herramientas no coercitivas en la promoción de la integridad
- 7.E.- Analizar el papel y la aplicación de herramientas de gobierno abierto en la aplicación del sistema de integridad

**COMPETENCIAS DEL ÁREA A, MARCO 7:**

- 7.A.- 01 Definir, analizar y criticar los conceptos de «ética pública» y de «valores públicos».

**COMPETENCIAS DEL ÁREA B, MARCO 7:**

- 7.B.- 01 Describir y analizar la formulación legal del plan de integridad

**COMPETENCIAS DEL ÁREA C, MARCO 7:**

- 7.C.- 01 Identificar y describir el marco normativo de la gestión de riesgos en la AGE
- 7.C.- 02 Describir y diseñar un proceso de gestión del riesgo
- 7.C.- 03 Diseñar y establecer sistemas de detección, prevención y gestión de conflictos de intereses
- 7.C.- 04 Analizar el régimen disciplinario y la normativa penal desde el punto de vista del Sistema de Integridad

**COMPETENCIAS DEL ÁREA D, MARCO 7:**

- 7.D.- 01 Definir, diseñar y gestionar códigos éticos
- 7.D.- 02 Definir, diseñar y gestionar guías de buenas prácticas
- 7.D.- 03 Analizar el papel de la formación y la difusión en la gestión del Sistema de Integridad
- 7.D.- 04 Establecer canales de comunicación internos para favorecer la participación y la denuncia

**COMPETENCIAS DEL ÁREA E, MARCO 7:**

- 7.E.- 01 Utilizar las herramientas de transparencia para asegurar integridad
- 7.E.- 02 Evaluar la calidad y desarrollo de los componentes del gobierno abierto en una organización dada desde el punto de vista del Sistema de Integridad



**INAP**

INSTITUTO NACIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA