



# I PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INAP 2020 - 2022

En colaboración con



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD



MINISTERIO  
DE DERECHOS SOCIALES  
Y AGENDA 2030



MINISTERIO  
DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Objetivos .....	3
1.2. Principios y valores .....	3
1.3. Estructura .....	4
1.4. Vigencia del plan y cronograma .....	5
<b>2. EJE I: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1. Acciones de carácter básico</b> .....	<b>7</b>
2.1.1. Fundamentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación .....	8
2.1.2. La discapacidad en el entorno laboral .....	9
2.1.3. Fundamentos sobre la lucha contra la discriminación por origen racial o étnico .....	10
2.1.4. Diversidad afectivo-sexual, identidades de género y no discriminación de las personas LGTBI+ .....	11
2.1.5. Lenguaje administrativo acorde a la sociedad .....	12
<b>2.2. Acciones formativas de carácter específico</b> .....	<b>13</b>
2.2.1. Impulso de la igualdad en puestos directivos .....	14
2.2.2. Atención multicanal a la discapacidad .....	15
2.2.3. Lengua de signos española .....	16
2.2.4. Edición y generación de contenidos accesibles para Internet .....	17
2.2.5. Elaboración de informes de revisión de la accesibilidad de sitios web .....	18
2.2.6. Desarrollo de aplicaciones móviles accesibles .....	19
<b>3. EJE II: IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1. Acciones formativas de carácter básico</b> .....	<b>21</b>
3.1.1. Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres .....	22
3.1.2. Prevención de la violencia contra las mujeres .....	23
<b>3.2. Acciones formativas de carácter específico</b> .....	<b>24</b>
3.2.1. Capacitación para el personal de las unidades de igualdad de la Administración General del Estado .....	25
3.2.2. Capacitación de personal formador en igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres .....	26

# 1. INTRODUCCIÓN

*En este apartado se presentan los objetivos, el enfoque y la estructura del plan.*

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), organismo encargado de la formación y el perfeccionamiento del personal empleado público, desea ser un actor central en la transformación de la Administración pública que ayude a construir la sociedad española del futuro. Para ello, se alinea con los compromisos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, partiendo de las reflexiones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre las capacidades del personal empleado público para afrontar los retos de servir y crear valor público para una sociedad plural, diversa, inclusiva, abierta, interdependiente y participativa.

Desde el INAP se propicia la extensión de principios y alianzas orientados al bien común, proyectando toda su actividad en una serie de valores públicos éticos que han de orientar la política pública: transparencia, igualdad efectiva, inclusión, diversidad, desarrollo sostenible, responsabilidad, representatividad, participación e integridad.

Entre los proyectos que el INAP viene impulsando para hacer efectivos estos valores se encuentra la aprobación de este “I Plan de formación en igualdad y no discriminación” con la finalidad de contribuir a hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades, promover una Administración más plural, diversa y representativa de toda la ciudadanía, y avanzar en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, promoviendo las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, y removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (artículo 9.2. de la Constitución Española).

Avanzar hacia una Administración pública más igualitaria coadyuvará a alcanzar una sociedad en la que no prevalezca discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14 de la Constitución Española) y ello exige, necesariamente, la capacitación del personal empleado público en esta materia.

Así se indica expresamente en diferente normativa y planes de igualdad, al enfatizar la importancia de la formación para la consecución de estos objetivos. Ejemplo de ello son, entre otras, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como el II Plan para la

Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

Consciente de que la formación y la puesta a disposición de recursos de aprendizaje son una excelente herramienta para conseguir cambios a favor de una igualdad real y efectiva, el INAP constituyó en 2019 un grupo de trabajo para la elaboración de este “I Plan de formación en igualdad y no discriminación”, en el que han participado diferentes unidades de la Administración General del Estado implicadas en esta materia: la Dirección General de la Función Pública, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, la Dirección General de Políticas de Discapacidad, la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico – Racial y la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI.

Se trata de un plan de formación en materia de igualdad y no discriminación que, debido a su magnitud y características, dedica un tratamiento específico a la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres. Este plan se incardinará, en aquello que corresponda, con las medidas que se prevean en el futuro “III Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración General del Estado”, sin perjuicio de otras actuaciones formativas que se incorporen en este III Plan de Igualdad por parte de la Dirección General de Función Pública, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y por otros departamentos ministeriales u organismos dependientes.

La ejecución de las acciones formativas que contiene este plan de formación de carácter plurianual (2020 – 2022), se irá concretando en los sucesivos planes de formación del INAP de los años 2020, 2021 y 2022.

Por último, se advierte que, aunque se trata de un plan dirigido prioritariamente al personal de la Administración General del Estado (AGE), las diversas experiencias de aprendizaje que se impulsen estarán abiertas a la participación del personal de las diferentes Administraciones públicas españolas, dentro de los planes interadministrativos del INAP en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas. Ello permitirá llegar a un mayor número de personas para seguir avanzando en una Administración pública más igualitaria y mejor capacitada para contribuir a una sociedad más justa y libre de violencias.

## 1.1. Objetivos

- Promover la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en las actuaciones de la Administración General del Estado a través de la formación.
- Contribuir al desarrollo de las competencias necesarias para que el personal empleado público impulse medidas en materia de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación.
- Contribuir al desarrollo de las competencias necesarias para que el personal empleado público impulse medidas en materia de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres.

## 1.2. Principios y valores

- **Mejora continua y atención a la ciudadanía.** El INAP desea actuar conforme a una cultura de mejora continua. Por ello y con la finalidad de prestar mejores servicios públicos, una vez identifica determinadas necesidades formativas, trata de proponer soluciones para que las empleadas y los empleados públicos adquieran conocimiento y competencias en aquellas materias que precisan para desarrollar su trabajo con mejores resultados y una mayor calidad.
- **Colaboración interinstitucional y participación.** Para la elaboración de este Plan se han tenido en cuenta las necesidades formativas detectadas por otras unidades de la Administración General del Estado que trabajan en el impulso de políticas públicas en materia de igualdad. Para ello, el INAP ha creado un grupo de trabajo multidisciplinar cuyo objetivo es impulsar la colaboración interinstitucional.
- **Rendición de cuentas.** El presente Plan se presenta con el firme compromiso de informar sobre su grado de ejecución, facilitando periódicamente el acceso a la información sobre la gestión desarrollada.
- **Diversidad e inclusión.** Atender a la diversidad y fomentar posteriormente la inclusión de todas las personas en una sociedad heterogénea y diversa es uno de los valores y principios del INAP.
- **Igualdad efectiva.** El presente Plan quiere poner en valor el deber de alcanzar la igualdad real y efectiva en todas las esferas de la Administración General del Estado, y su traslado a la gestión y ejecución de todas las políticas públicas que desde esta Administración se impulsan.

### 1.3. Estructura

Este Plan se estructura en dos grandes ejes:

- **Eje I: Formación en igualdad y no discriminación.** Recoge todas las acciones formativas que tengan como finalidad el desarrollo de competencias para reconocer y poner en valor la diversidad, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Eje II: Formación en igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres.** Se incluyen aquí las acciones formativas para el desarrollo de competencias que contribuyan a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera ámbitos de la vida, y prevenir, abordar y erradicar la violencia contra las mujeres. En consonancia con lo recogido en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) este plan abordará no solo la violencia de género (recogida en la Ley Orgánica 1/2004 como la que ejercen algunos hombres sobre las mujeres en sus relaciones de pareja), sino también otros tipos de violencia contra las mujeres: mutilación genital femenina, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, matrimonios forzados, etc.

A su vez, cada eje se divide en dos tipos de acciones formativas:

- **Acciones formativas de carácter básico.** Son aquellas que facilitarán la adquisición de las bases conceptuales y el desarrollo de competencias básicas.
- **Acciones formativas de carácter específico.** Son aquellas que facilitarán el desarrollo de competencias relacionadas con el desempeño de funciones o puestos de trabajo concretos.

Además, es importante señalar que en ambos ejes se llevarán a cabo otras **acciones de carácter transversal** que no se detallan en este plan. De este modo, el INAP seguirá trabajando en la inclusión del principio de igualdad en sus acciones formativas y, en concreto, en los itinerarios de formación que impulse y en todos sus cursos selectivos. En estos últimos se seguirá incluyendo un módulo para la igualdad de oportunidades, así como uno específico de igualdad de género y prevención de violencia contra las mujeres.

Con el objetivo de que el presente plan alcance al mayor número posible de empleadas y empleados públicos, también se desarrollarán estas acciones de carácter transversal en actividades formativas dirigidas al personal de las entidades locales.

## 1.4. Vigencia del plan y cronograma

Las actividades previstas en este Plan se desarrollarán entre 2020 y 2022, conforme al siguiente cronograma general:

- Año 2020: aprobación del Plan.
- Años 2020 - 2022: desarrollo de las actividades previstas en el Plan y elaboración de informes anuales de seguimiento.
- Año 2022: elaboración del informe final de evaluación del Plan.

## 2. EJE I: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

## 2.1. Acciones de carácter básico

*Con ellas se busca que el mayor número posible de empleados y empleadas públicas conozcan las bases conceptuales y desarrollen competencias básicas para integrar el principio de igualdad de oportunidades en su actividad diaria, facilitando la puesta en marcha de medidas que redunden en la consecución de una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencias.*

## 2.1.1. Fundamentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación

**Personas destinatarias:** Empleadas y empleados públicos.

**Justificación:** La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. El compromiso con la igualdad exige conocer las diferentes formas de discriminación existentes en nuestra sociedad, así como analizar sus causas, sus consecuencias y advertir su magnitud real. Todo ello, con la finalidad de reconocer y poner en valor la diversidad, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Reconocer las diferentes formas de discriminación y su magnitud real.
- O.A.2. Adquirir un comportamiento crítico contra los actos, comportamientos y políticas discriminatorias.
- O.A.3. Aplicar medidas que fomenten la inclusión real y efectiva.
- O.A.4. Reconocer los diferentes delitos relacionados con la discriminación y las consecuencias para los infractores.

**Contenidos:**

- El principio de la igualdad de trato y no discriminación.
- Formas y tipos de discriminación: por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
- Interseccionalidad de discriminaciones.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2020.

## 2.1.2. La discapacidad en el entorno laboral

**Personas destinatarias:** Empleadas y empleados públicos.

**Justificación:** Resulta fundamental que todas las empleadas y empleados públicos respeten las diferencias, identifiquen las diferentes formas de discapacidad y sepan facilitar la inclusión de personas con discapacidad en sus organizaciones.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Respetar las diferencias, identificando las distintas formas de discapacidades (físicas, mentales, intelectuales o sensoriales).
- O.A.2. Facilitar la inclusión y el desarrollo profesional de personas con discapacidad en las organizaciones.
- O.A.3. Proponer medidas para aplicar el principio de accesibilidad universal.

### Contenidos:

- Diferentes formas de discapacidad: física, mental, intelectual y sensorial.
- El proceso de acogida de las personas con discapacidad.
- Eliminación de barreras y aplicación del principio de accesibilidad universal.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2020.

### 2.1.3. Fundamentos sobre la lucha contra la discriminación por origen racial o étnico

**Personas destinatarias:** Empleadas y empleados públicos.

**Justificación:** Las Administraciones públicas deben promover el conocimiento de los marcos jurídicos, sociales y políticos en materia de no discriminación por origen racial o étnico con el fin de proteger los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todas las personas que componen nuestra sociedad. En este sentido, resulta fundamental que todas las empleadas y empleados públicos conozcan los principales marcos internacionales, regionales y nacionales que velan por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Identificar los principales marcos jurídicos, económicos y sociales sobre la lucha contra la discriminación racial.
- O.A.2. Reconocer las diferentes formas de discriminación por origen racial o étnico y su magnitud real.
- O.A.3. Proponer medidas para aplicar el principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

**Contenidos:**

- Marcos jurídicos, económicos y sociales en la lucha contra la discriminación por origen racial.
- Formas y tipos de discriminación por origen racial o étnico.
- Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato.
- Interseccionalidad con otras formas de discriminación.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2021.

## 2.1.4. Diversidad afectivo-sexual, identidades de género y no discriminación de las personas LGTBI+

**Personas destinatarias:** Empleadas y empleados públicos.

**Justificación:** Los servicios que las Administraciones públicas ponen a disposición de la ciudadanía deben contemplar la diversidad afectivo-sexual y las diferentes identidades de género. Además, los poderes públicos han de garantizar la igualdad de trato, la no discriminación y el efectivo ejercicio de los derechos de las personas LGTBI+.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

O.A.1. Reconocer distintas realidades y características en torno a la diversidad afectivo-sexual y personas LGTBI+.

O.A.2. Detectar situaciones de vulneración del derecho a la igualdad, delitos de odio y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, grupo familiar o desarrollo sexual.

O.A.3. Contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a las personas LGTBI+ y a la aceptación de la diversidad afectivo-sexual como un valor añadido.

O.A.4. Incorporar la dimensión LGTBI+ en políticas públicas.

### Contenidos:

- Conceptos y definiciones sobre diversidad afectivo-sexual y personas LGTBI+.
- Formas y tipos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, grupo familiar o desarrollo sexual. La LGTBIfobia.
- Legislación y recursos de la Administración pública sobre diversidad afectivo-sexual y derechos de las personas LGTBI+.
- Mecanismos para incluir la dimensión LGTBI+ y la diversidad afectivo-sexual en las políticas públicas.
- Lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- Interseccionalidad con otras formas de discriminación.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2021

## 2.1.5. Lenguaje administrativo acorde a la sociedad

**Personas destinatarias:** Empleadas y empleados públicos.

**Justificación:** Las Administraciones públicas han de garantizar que la información que ofrecen al público general es accesible y puede ser comprendida por toda la ciudadanía, y deben hacer un uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje, de manera que prevalezca una garantía material y no solo formal de la seguridad jurídica. No obstante, no son pocos los textos administrativos cuyo lenguaje resulta complicado para la mayor parte de la ciudadanía o para las personas a las que se dirigen. Es por ello necesario asegurar la adaptación del lenguaje administrativo a las finalidades de la Administración y a las características de la sociedad.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Identificar las características que dificultan la transmisión clara de información y contenidos.
- O.A.2. Aplicar estrategias significativas para facilitar la comunicación efectiva mediante un lenguaje claro y no discriminatorio.

### Contenidos:

- El lenguaje administrativo, definición y factores que lo configuran.
- Condiciones adecuadas para una comunicación efectiva.
- Criterios para una adecuada selección del vocabulario, construcción de oraciones, división de párrafos y legibilidad del documento.
- Técnicas concretas de accesibilidad. La señalética y la lectura fácil.
- El uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje y de imágenes no estereotipadas.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2020.

## 2.2. Acciones formativas de carácter específico

*Con estas acciones formativas se persigue reforzar competencias específicas en materia de igualdad de oportunidades relacionadas con el desempeño de funciones o puestos de trabajo concretos.*

## 2.2.1. Impulso de la igualdad en puestos directivos

**Personas destinatarias:** Empleadas y empleados públicos que desempeñen funciones directivas

**Justificación:** Las personas que ocupan puestos directivos en las Administraciones públicas han de contribuir al cambio cultural en las organizaciones, fomentando la igualdad real en las unidades en las que trabajan, eliminando cualquier tipo de discriminación existente.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Identificar herramientas para liderar cambios culturales en el entorno laboral y social.
- O.A.2. Promover actuaciones de igualdad desde los puestos directivos.

### Contenidos:

- Herramientas para liderar cambios culturales en el entorno laboral y social.
- Factores que promueven o dificultan la igualdad en el trabajo y en el acceso a puestos directivos.
- Planes y protocolos en materia de igualdad en la Administración General del Estado.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2021.

## 2.2.2. Atención multicanal a la discapacidad

**Personas destinatarias:** Empleadas y empleados públicos que realicen funciones de atención a la ciudadanía.

**Justificación:** Las Administraciones públicas han de garantizar una atención igualitaria a toda la ciudadanía, conociendo las características y respetando las diferentes capacidades que presenten ciudadanos con algún tipo de discapacidad.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Identificar los elementos básicos de la comunicación y la atención al público en la Administración pública.
- O.A.2. Aplicar pautas de relación con personas con diferentes discapacidades, adaptando nuestro mensaje y comunicación al tipo de discapacidad y al canal.

### Contenidos:

- La atención a la ciudadanía en la Administración pública: marco normativo y principios del Gobierno abierto.
- Formas de comunicación.
- Comunicación eficaz y discapacidad.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2020.

### 2.2.3. Lengua de signos española

**Personas destinatarias:** Empleadas y empleados públicos, especialmente quienes realicen labores de atención a la ciudadanía.

**Justificación:** La oficialidad de la lengua de signos española se reconoció a través de la Ley 27/2007, de 23 de octubre. A pesar de haber transcurrido más de una década desde su aprobación, todavía las personas sordas no disfrutaban de las mismas oportunidades que el resto de la población. Por ello, es necesario que haya personal de las Administraciones públicas, especialmente el que realiza atención directa al público, que conozca la lengua de signos para garantizar que las personas sordas puedan realizar trámites y relacionarse con las Administraciones de forma autónoma. Se comenzará con ediciones de los niveles A1 y A2 y progresivamente se irá ampliando la oferta.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Comprender frases frecuentes, vocabulario y frases sencillas y breves en lengua de signos española.
- O.A.2. Utilizar expresiones cotidianas.
- O.A.3. Dar información con enunciados sencillos y preparados.
- O.A.4. Participar en intercambios comunicativos breves sobre actividades y asuntos cotidianos a un ritmo pausado.

#### Contenidos:

- Introducción a la lengua de signos.
- Lenguaje de signos: comunicativos, lingüísticos y léxicos.
- Conocimientos específicos para la atención ciudadana mediante lengua de signos.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2020.

## 2.2.4. Edición y generación de contenidos accesibles para Internet

**Personas destinatarias:** Empleadas y empleados públicos, especialmente quienes generan contenidos para Internet.

**Justificación:** Las Administraciones públicas han de asegurar la accesibilidad universal (física, sensorial y cognitiva) de los diferentes productos de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Comprender y aplicar los requisitos necesarios para que tanto las páginas de los sitios web, como las publicaciones disponibles a través de ellos cumplan con la normativa vigente sobre accesibilidad.
- O.A.2. Identificar las principales dificultades para las personas con discapacidad en el acceso a los contenidos de Internet.

### Contenidos:

- Instrucciones prácticas sobre aplicación de verificación de accesibilidad en sitios y páginas web.
- Generación de contenidos accesibles para redes sociales.
- Criterios de validación del grado de cumplimiento de accesibilidad.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2020.

## 2.2.5 Elaboración de informes de revisión de la accesibilidad de sitios web

**Personas destinatarias:** Empleados y empleadas públicos, especialmente quienes deban elaborar informes de revisión de la accesibilidad de sitios web.

**Justificación:** La Directiva (UE) 2016/2102 sobre accesibilidad a los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público, se ha transpuesto a la legislación española a través del Real Decreto 1112/2018. Este RD establece la obligatoriedad a las entidades públicas de realizar revisiones de accesibilidad que se recogerán en los correspondientes informes.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Elaborar los “Informes de revisión de la accesibilidad” que exige en su artículo 17 el Real Decreto 1112/2018 de accesibilidad de los sitios web y aplicaciones móviles del sector público y a partir de ellos realizar las declaraciones de accesibilidad impuestas en el artículo 15 del Real Decreto 1112/2018.

### Contenidos:

- Interpretación de los requisitos del Real Decreto 1112/2018 con respecto a la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones móviles del sector público.
- Identificación de las principales dificultades de uso para las personas con discapacidad y las herramientas de apoyo que utilizan.
- Validación del grado de cumplimiento de la accesibilidad de la muestra seleccionada dentro de un proceso de auditoría de accesibilidad de sitios web y aplicaciones.
- Elaboración del informe de revisión de accesibilidad y la declaración de accesibilidad de un sitio web a partir de una auditoría.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2020.

## 2.2.6. Desarrollo de aplicaciones móviles accesibles

**Personas destinatarias:** Empleados y empleadas públicos desarrolladores, editores de contenido, y, en general, aquellos dedicados a la consecución de los objetivos de accesibilidad de una aplicación móvil.

**Justificación:** Las Administraciones públicas han de generar aplicaciones móviles accesibles para los principales sistemas operativos del mercado y evaluar el nivel de accesibilidad de las mismas, pudiendo detectar y subsanar posibles barreras que una aplicación pueda presentar a las personas usuarias con discapacidad.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Identificar los elementos necesarios para diseñar y desarrollar aplicaciones accesibles para móviles conforme a la normativa vigente.
- O.A.2. Comprobar la accesibilidad de una aplicación móvil.
- O.A.3. Aplicar buenas prácticas en el desarrollo de aplicaciones móviles, válidas tanto para aplicaciones nativas (Android, IOS) como híbridas.

### Contenidos:

- Concepto de accesibilidad
- Normativa sobre accesibilidad de aplicaciones móviles
- Tecnologías de apoyo
- Comprobación de la accesibilidad de las aplicaciones móviles
- Buenas prácticas en el desarrollo de aplicaciones móviles
- Corrección de los problemas de accesibilidad en una aplicación móvil
- Desarrollo de una aplicación móvil accesible para Android en lenguaje Java.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2020.

### **3. EJE II: IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

## 3.1. Acciones formativas de carácter básico

*Con estas acciones formativas se persigue reforzar competencias básicas en igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres.*

### 3.1.1. Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres

**Personas destinatarias:** Empleados y empleadas públicos.

**Justificación:** El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos establece un tercer eje dedicado a la “*formación, información y sensibilización*”. En concreto, una de las medidas incluye que “*la Administración General del Estado (AGE) fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal*”. Con la finalidad de sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad de género, se elaborará un curso de formación básico dirigido a todos los empleados públicos de la AGE.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Identificar los conceptos básicos sobre igualdad de género.
- O.A.2. Identificar los principales hitos en el avance hacia la igualdad de oportunidades, figuras y momentos históricos clave.
- O.A.3. Identificar las políticas públicas de igualdad de oportunidades y analizar con un enfoque crítico la aplicación normativa de las mismas en diferentes niveles administrativos y escenarios institucionales.
- O.A.4. Establecer y determinar cuáles son las principales políticas de igualdad de oportunidades que se aplican, implementan y evalúan en la AGE.
- O.A.5. 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.

**Contenidos:**

- Igualdad formal vs. igualdad real. Especial referencia a la igualdad de género.
- Historia del feminismo en el mundo y en España.
- Análisis de la situación de las mujeres en el mundo y en España.
- Políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres en España. Referencia a las políticas de conciliación y corresponsabilidad.
- Aplicación de la perspectiva de género en la Administración pública.
- Estrategias para el cambio.

**Inicio previsto:** Primer semestre de 2020.

### 3.1.2. Prevención de la violencia contra las mujeres

**Personas destinatarias:** Empleados y empleadas públicos.

**Justificación:** El Pacto de Estado contra la violencia de género, ratificado en diciembre de 2017, establece entre sus ejes *“la ruptura del silencio mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad”* (eje 1) y *“el impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la mejor respuesta institucional”* (eje 5). Avanzar en la consecución de una sociedad libre de violencia contra las mujeres exige la capacitación en esta materia de todos los profesionales que impulsan o gestionan políticas públicas.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Identificar los conceptos básicos sobre igualdad de género, con especial atención a las diferentes formas de violencia contra la mujer.
- O.A.2. Reconocer las primeras señales del maltrato, identificando las diferentes fases del ciclo de la violencia de género.
- O.A.3. Proporcionar un trato adecuado y sin prejuicios a las mujeres supervivientes a la violencia.
- O.A.4. Promover un cambio de actitudes desde el enfoque de las nuevas masculinidades.

#### Contenidos:

- La igualdad entre mujeres y hombres. Conceptos básicos.
- Formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres en el mundo.
- La violencia de género en España.
- Prevención y detección de la violencia de género.
- La atención a las mujeres víctimas de la violencia de género. Especial referencia a las mujeres y niñas con discapacidad, a las mujeres mayores de 65 años y a las mujeres del ámbito rural.
- Nuevas masculinidades.

**Inicio previsto:** Segundo semestre de 2020.

## 3.2. Acciones formativas de carácter específico

*Con estas acciones formativas se persigue reforzar competencias específicas en materia de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres, vinculadas al desempeño de determinados puestos o funciones*

### 3.2.1. Capacitación para el personal de las unidades de igualdad de la Administración General del Estado

**Personas destinatarias:** Responsables de las unidades de igualdad de los diferentes departamentos ministeriales.

**Justificación:** El Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado establece en su artículo 5 que *“la Dirección General de la Función Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género deberán desarrollar la formación especializada destinada al personal adscrito a las Unidades de Igualdad, al objeto de asegurar la capacitación y formación continua para el desarrollo de sus funciones”*. Con el fin de asegurar esta capacitación, se desarrolla este curso.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Asesorar y proponer actuaciones o iniciativas que favorezcan la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.
- O.A.2. Elaborar diagnósticos, propuestas e informes con perspectiva de género.

#### Contenidos:

- La igualdad entre mujeres y hombres.
- La inclusión de la igualdad de género en las actuaciones de la Administración pública.
- Recopilación de información con perspectiva de género.
- Elaboración de informes con perspectiva de género.
- Protocolos en materia de igualdad de género en la Administración General del Estado.
- El Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

**Inicio previsto:** Primer semestre de 2021.

### 3.2.2. Capacitación de personal formador en igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres

**Personas destinatarias:** Empleados y empleadas públicas.

**Justificación:** Ante la demanda de diferentes unidades de la Administración General del Estado que solicitan cursos sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, se realizará un curso para la formación de docentes en esta materia, dirigido a empleados y empleadas públicos. La finalidad es sensibilizar y formar al personal formador en dichas materias y disponer de una bolsa de profesionales capacitados para impartir formación en esta materia.

**Objetivos de aprendizaje:** A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

- O.A.1. Comunicar conceptos básicos sobre igualdad de género.
- O.A.2. Diseñar e impartir acciones formativas sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- O.A.3. Trasladar ejemplos prácticos sobre cómo proporcionar un trato adecuado a las mujeres supervivientes a la violencia de género.

#### Contenidos:

- Diseño y desarrollo de acciones formativas.
- La igualdad entre mujeres y hombres: igualdad formal vs. igualdad real.
- La inclusión de la igualdad de género en las actuaciones de la Administración pública.
- Los protocolos en materia de igualdad de género en la Administración General del Estado.
- La violencia contra las mujeres.
- Especial referencia a la violencia de género. Prevención, detección y atención de casos.

**Inicio previsto:** Primer semestre de 2021.