

# INFORME DE EVALUACIÓN

I PLAN DE FORMACION EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
2020-2022



**SUBDIRECCIÓN DE APRENDIZAJE**  
29 DE DICIEMBRE 2022

## INTRODUCCIÓN

En el mes de mayo de 2020 el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) publica su Primer Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación para el periodo 2020-2022 con el fin de contribuir a hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades, promover una Administración más plural, diversa y representativa de toda la ciudadanía. Se fija como finalidad 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. Para ello, resulta preciso identificar y tratar de suprimir los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, fin al que este plan pretende colaborar.

El contenido de este primer Plan fue el resultado de la colaboración de un grupo de trabajo interministerial constituido en el año 2019 y que contó con la colaboración de los siguientes centros directivos:

- Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- Dirección General de la Función Pública.
- Instituto de las Mujeres.
- Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género.
- Dirección General de Políticas de Discapacidad.
- Dirección General para la Igualdad de trato y Diversidad étnico-racial.
- Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI.

Este grupo de trabajo diseñó, de forma colaborativa, un conjunto de acciones formativas en materia en igualdad y no discriminación en el que la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres contaba con un tratamiento específico a través de un eje diferenciado. Este Plan preveía, además, la posibilidad de emprender actividades adicionales de carácter transversal a través de los cursos selectivos y los itinerarios formativos. También disponía la integración de las posibles futuras medidas en materia de formación en igualdad del “III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”, aprobado finalmente en el mes de diciembre del año 2020. Y contemplaba la posibilidad de conseguir un mayor alcance a través de actividades formativas de carácter transversal dirigidas al personal de las entidades locales.

Las actividades formativas incluidas dentro del ámbito de este Plan de formación transversal se han ido incorporando, para su ejecución, en los entonces denominados “Planes anuales de formación del INAP” de los años 2020, 2021 y 2022. Asimismo, siguen teniendo una cobertura específica en la nueva [Estrategia de Aprendizaje del INAP para el periodo 2023-2024](#), así como en el Programa de actividades para el año 2023. Todo ello en previsión de la próxima aprobación y publicación, en el primer trimestre del 2023, del II Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación del INAP para el periodo 2023 – 2024, previsto dentro de la nueva Estrategia de Aprendizaje del INAP.

## EJECUCIÓN DEL I PLAN: ANÁLISIS CUANTITATIVO

Para realizar el análisis sobre los datos de ejecución de este Plan se va a seguir un enfoque de género siguiendo el compromiso del INAP con el principio de la transversalidad de género en el diseño y evaluación de sus planes y estrategias de formación y aprendizaje.

Como consecuencia de la ejecución del I Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación 2020-2022, el INAP **ha convocado un total de 37 ediciones de las 15 actividades formativas previstas en este Plan**. Estas actividades se han ido incorporando en los planes anuales de formación del INAP de los años 2020, 2021 y 2022 y ha facilitado la **formación de un total de 14.984 empleadas y empleados públicos**, de los cuales casi el 61% han sido mujeres y el 39% hombres.

En la Tabla 1 se detalla el número de ediciones convocadas en cada uno de estos tres años en cada una de las actividades formativas previstas. Esta tabla detalla además las acciones formativas convocadas cada año.

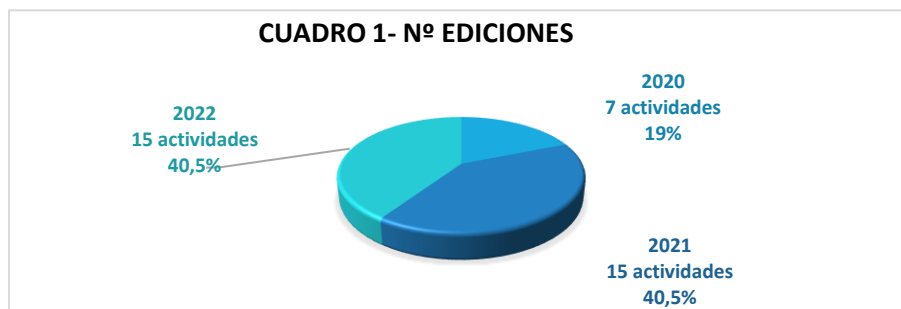
TABLA 1

ACTIVIDAD FORMATIVA	N.º EDICIONES		
	2020	2021	2022
FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	1	1	1
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	1	1	1
FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN		1	1
IMPULSO DE LA IGUALDAD EN PUESTOS DIRECTIVOS		1	1
CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LA AGE		1	1
CAPACITACIÓN DE PERSONAL FORMADOR EN IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES			1
LENGUAJE ADMINISTRATIVO ADAPTADO A LA SOCIEDAD	1	1	2
LENGUA DE SIGNOS ESPAÑOLA		2	2
EDICIÓN Y GENERACIÓN DE CONTENIDOS PARA INTERNET ACCESIBLES		2	1
ELABORACIÓN DE INFORMES DE REVISIÓN DE LA ACCESIBILIDAD DE SITIOS WEB	2	4	2
DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES ACCESIBLES	1	1	
ATENCIÓN MULTICANAL A LA DISCAPACIDAD	1		
LA DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL			
DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL, IDENTIDADES DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+			1
PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA XENOFOBIA Y EL RACISMO*			1
<b>TOTALES</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

\*Nombre final de la actividad que se incluía originariamente en el Plan con el título "Fundamentos sobre la lucha contra la discriminación por origen racial o étnico"

Fuente: elaboración propia

A lo largo de los tres años de vigencia del Plan se ha ido ampliando el número de actividades convocadas en materia de igualdad y no discriminación, lo que ha permitido incrementar exponencialmente el número de personas que se han podido beneficiar de la formación del INAP en esta materia. En el Cuadro 1 se detallan de forma visual los datos y los porcentajes anuales en relación con el número total de actividades formativas convocadas.



Las actividades formativas que han contado con más ediciones se han centrado en diferentes dimensiones de la mejora de la accesibilidad en la administración pública (ver en Tabla 1). En concreto: “Elaboración de Informes de Revisión de la accesibilidad de sitios web” con ocho ediciones, y “Lenguaje administrativo adaptado a la sociedad” y “Lengua de signos española” ambas con cuatro ediciones cada una. No obstante, estas actividades no han sido las que han tenido un mayor alcance en cuanto al número de personas participantes. Las tres actividades que han contado con mayor alcance, y por ello con mayor impacto, se han centrado en formar a empleadas y empleados públicos en aspectos y conceptos básicos sobre la igualdad de género, la violencia de género y la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas (ver en Tabla 2). En este caso, se trata de: “Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres”, “Prevención de la violencia contra las mujeres” y “Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación”. Estas tres actividades han concentrado casi el 60% de las 14.984 personas que han participado, en total, en las actividades incluidas en este Plan durante estos tres años. Se trata de actividades de carácter masivo, diseñadas y organizadas a través de las nuevas metodologías y modalidades de aprendizaje en línea del INAP: las actividades en línea “dinamizadas” y las actividades de aprendizaje autónomo “A tu ritmo”.

De todas las actividades previstas en este Plan, solo una de ellas, “La discapacidad en el entorno laboral” (ver Tabla 1) no ha sido convocada en el periodo previsto de vigencia del plan. Esta actividad, incluida en el Plan de formación del INAP para el año 2022, no ha podido ser convocada en ese año por causa de retrasos imprevistos en su diseño, quedando pendiente su organización para el año 2023.

En cuanto a la distribución por sexo (ver Tabla 2), se detecta una tendencia general a la feminización de gran parte de estas actividades formativas a través de la participación mayoritaria de las mujeres (por encima del 55%) en diez de ellas, esto es, en el 71% del total de actividades. Esta tendencia se corrige en el caso de las actividades relacionadas con el sector tecnológico en las se produce una sobrerrepresentación masculina, siguiendo la tendencia general de todas las actividades formativas del ámbito TIC del INAP (ver en Tabla 2 los datos de las siguientes actividades: “Desarrollo de aplicaciones móviles accesibles” y “Elaboración de Informes de Revisión de la accesibilidad de sitios web”). Igualmente, se ha detectado un mayor porcentaje masculino de participantes en la actividad formativa sobre “Prevención y lucha contra la xenofobia y racismo” ya que despertó un gran interés entre los Cuerpos y las Fuerzas de Seguridad del Estado, un sector también muy masculinizado que contó con una representación mayoritaria entre las personas admitidas en esta actividad incidiendo en los porcentajes de participantes distribuidos por sexo.

**TABLA 2**

ACTIVIDAD FORMATIVA	PARTICIPANTES				
	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		Número	%	Número	%
FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	5.092	3.128	61,43%	1.964	38,57%
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	3.716	2.361	63,54%	1.355	36,46%
FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN	2.656	1.646	61,97%	1.010	38,03%
LENGUA DE SIGNOS ESPAÑOLA	951	639	67,19%	312	32,81%
EDICIÓN Y GENERACIÓN DE CONTENIDOS PARA INTERNET ACCESIBLES	1434	751	52,37%	683	47,63%
ELABORACIÓN DE INFORMES DE REVISIÓN DE LA ACCESIBILIDAD DE SITIOS WEB	540	222	41,19%	318	58,81%
LENGUAJE ADMINISTRATIVO ADAPTADO A LA SOCIEDAD	174	113	65,77%	61	34,23%
IMPULSO DE LA IGUALDAD EN PUESTOS DIRECTIVOS	85	67	78,82%	18	21,18%
PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA XENOFOBIA Y EL RACISMO	84	34	40,48%	50	59,52%
DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES ACCESIBLES	79	20	25,32%	59	74,68%
CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LA AGE	68	60	88,24%	8	11,76%
ATENCIÓN MULTICANAL A LA DISCAPACIDAD	60	43	71,67%	17	28,33%
DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL, IDENTIDADES DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+	26	15	57,69%	11	42,31%
CAPACITACIÓN DE PERSONAL FORMADOR EN IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	19	11	57,89%	8	42,11%
<b>TOTAL</b>	<b>14.984</b>	<b>9.111</b>	<b>60,81%</b>	<b>5.873</b>	<b>39,19%</b>

Ampliando el análisis cuantitativo, todas estas actividades organizadas entre los años 2020 y 2022 han supuesto un total de 1.163 horas lectivas de formación, lo que significa una media de 12,88 horas de formación por persona.

En cuanto a los datos de gestión, se han recibido en total 29.359 solicitudes para participar en estas actividades formativas del INAP en materia de igualdad, de las cuales el 62,71% de las solicitudes han sido de mujeres y el 37,28% de hombres (ver Tabla 3). Estos porcentajes manifiestan el menor interés de los empleados públicos varones por recibir formación en materia de igualdad frente al mayor interés de sus compañeras. Del total de 14.984 personas admitidas, el 60,81% han sido mujeres y el 39,19% hombres. De esta forma, se detecta una ligera corrección en los porcentajes de mujeres y hombres seleccionados a través de la reducción en 2 puntos porcentuales del porcentaje de solicitudes de mujeres. Esta ligera diferencia entre el porcentaje de mujeres solicitantes y el de mujeres admitidas es consecuencia del sistema actual de selección y admisión en estas actividades formativas del INAP basado en un proceso inicial de priorización a cargo de los responsables de los departamentos y organismos correspondientes a partir del cual los gestores del INAP realizan la selección final de cada actividad formativa. Resultaría muy interesante investigar si este fenómeno de la corrección en los porcentajes, que penaliza ligeramente la presencia de las mujeres en las

actividades formativas, se replica en todas las actividades formativas del INAP a través de los datos anuales del año 2022, a publicar próximamente en la Memoria de actividades del año 2022. De ser así habría que intentar analizar si sus causas son técnicas o, más bien, estructurales.

Estos datos sobre la relación entre el número de solicitudes y admisiones nos sitúan en una tasa de cobertura general del 51%. Analizada por sexo, en el caso de las mujeres la tasa de cobertura baja al 49,5% mientras que en el caso de los hombres sube al 53,6%. Lo que confirmaría la hipótesis apuntada en el párrafo anterior.

**TABLA 3**  
**2020-2022**

VARIABLES	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		Número	%	Número	%
Solicitudes	29.359	18.411	62,71%	10.945	37,28%
Admisiones	14.992	9.118	60,82%	5.874	39,18%
Certificado de aprovechamiento	8.952	5.435	60,71%	3.516	39,28%
Docentes	258	155	60,08%	103	39,92%

De acuerdo con los datos especificados en la tabla 3, del total de personas participantes en estas actividades formativas solo el 59% de ellas obtuvieron un certificado de aprovechamiento, porcentaje que se mantiene en ambos sexos.

Por último, en el caso de los equipos docentes, se ha contado con la colaboración total de 258 personas que han participado asumiendo diferentes roles, principalmente: formador/a, coordinador/a, tutor/a, dinamizador/a, curador/a de contenidos. Por sexo, el 60% de estos equipos docentes han sido mujeres mientras que el porcentaje masculino se ha situado en torno al 40%. Estos porcentajes, considerados formalmente paritarios (relación de 60/40), suponen una mayor representación femenina dada la mayor presencia de las mujeres en este ámbito competencial. Los centros directivos encargados de las competencias en materia de igualdad de género, violencia de género y de igualdad de oportunidades y no discriminación, muy vinculados con la gestión de las políticas sociales, son sectores muy feminizados.

Desde un punto de vista pedagógico, se ha recurrido a una variedad amplia de modalidades de aprendizaje, tal y como se puede constatar en la Tabla 4. La modalidad de aprendizaje mayoritaria que se ha utilizado han sido las actividades en línea tutorizadas, seguidas por las actividades en línea “A tu ritmo” y las “dinamizadas”, mientras que las actividades semipresenciales o presenciales han resultado más residuales.

**TABLA 4**

MODALIDADES	2020	2021	2022	TOTAL 20-22	% total
En línea dinamizada	1	2	2	5	14%
En línea tutorizada	5	9	8	22	60%
A tu ritmo	1	3	2	6	16%
Semipresencial	0	0	2	2	5%
Presencial	0	1	1	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>



Como se ha señalado previamente, las modalidades en línea “A tu ritmo” y las “dinamizadas” han desempeñado un papel fundamental en la gestión de este Plan de formación y en el amplio alcance logrado a través del nutrido número de personas participantes. Estas dos modalidades no solo facilitan una amplia participación de personas en cada edición, de media en torno a las mil quinientas personas, sino que además resultan ser modalidades de aprendizaje más flexibles que proporcionan una mayor accesibilidad a la formación en materia de igualdad. De esta forma, rompen con las dificultades y obstáculos que encuentran muchas personas y colectivos para acceder a las modalidades tradicionales de la formación, como ocurre por ejemplo con la formación presencial, más rígida en cuanto a horarios y disponibilidad, o con la formación en línea tutorizada, limitada a un número muy reducido de participantes. Se logra romper de esta forma con ciertas brechas de género y situaciones de desigualdad de aquellas personas con más dificultades para acceder a la formación presencial y en línea tutorizada, por ejemplo, las empleadas públicas con cargas familiares. Por otra parte, este tipo de actividades formativas promueven, a través del uso de diferentes herramientas didácticas y recursos de aprendizaje, el desarrollo de las competencias digitales de las personas que participan en ellas, colaborando de forma indirecta a reducir la actual brecha de género digital.

Desde un punto de vista económico, el coste de todas las actividades incluidas en este I Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación ha supuesto una inversión total de 210.395 euros. Desglosando esta cantidad por el número de personas participantes, resulta un coste de 14,04 euros por participante, muy por debajo del coste medio de las actividades formativas del INAP, circunstancia que subraya la eficiencia económica en la gestión de este Plan. Este dato presupuestario, junto con el valor cualitativo de esta Plan por su amplio alcance e impacto en cuanto al número de personas participantes, permite afirmar que en la relación coste/beneficio se ha alcanzado un excelente retorno de la inversión (ROI).

### **ACTIVIDADES DE CARÁCTER TRANSVERSAL**

Como se ha indicado en la introducción, este Plan también prevé la posibilidad de emprender actividades adicionales de carácter transversal a través de los cursos selectivos y los itinerarios formativos. Y amplía esta posibilidad adicionalmente a través de actividades formativas de carácter transversal dirigidas al personal de las entidades locales. Todo ello favorece un mayor alcance e impacto de las actividades formativas incluidas en este plan.

En el primer caso, todos los cursos selectivos del INAP incluyen contenidos específicos sobre las materias en igualdad de género, violencia de género e igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas, a los que se ha añadido, tras las nuevas medidas previstas en el “III Plan de Igualdad de Género de la AGE”, un módulo sobre no discriminación de las personas LGTBI+. En todas estas actividades formativas han participado a lo largo del 2020, 2021 y 2022 un total de 2.072 personas, de las cuales el 51,4% han sido mujeres y el 48,6% hombres. Estas actividades han supuesto un total de 182 horas lectivas. Y se ha contado con la colaboración de 99 personas dentro de los equipos docentes, de los cuales el 74% han sido mujeres y el 26% hombres.

Dentro del ámbito de la formación dirigida de forma específica al personal de las entidades locales se han organizado dos actividades formativas en materia de igualdad que han contado con la participación de 85 personas.

## CONCLUSIONES

El resultado final de la ejecución del I Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación del INAP presenta un saldo positivo en cuanto a su alcance e impacto. Por un lado, el número total de personas participantes en las actividades formativas incluidas en este Plan ha alcanzado un total de 14.984 personas en el periodo 2020-2022. Esta cifra se incrementa hasta las 17.141 personas añadiendo a las personas que han participado en estos tres años en los cursos selectivos del INAP y en la formación descentralizada en las entidades locales. De estas 17.141 personas el 60% han sido mujeres y el 40% hombres.

Por otro lado, su alcance no se ha limitado al ámbito inicialmente previsto de la Administración General del Estado, sino que, siguiendo la capacidad de actuación del INAP, ha contado con la participación de personas de todas las Administraciones Públicas españolas lo que ha enriquecido los procesos de aprendizaje de estas actividades y ha ampliado su impacto al contar con la participación de empleadas y empleados públicos de organizaciones públicas de todo el territorio.

A estos resultados cuantitativos se añade la eficiente gestión económica-presupuestaria del Plan con la que se ha conseguido un saldo muy positivo del retorno de la inversión realizada a lo largo de estos tres años, un porcentaje considerable de la misma ha sido con cargo a los Fondos de formación para el empleo de la Administración pública (FEDAP).

A través de todas las actividades formativas organizadas bajo el paraguas de este Plan se han cumplido tres objetivos fijados inicialmente:

- **Objetivo competencial:** contribuir al desarrollo de las competencias necesarias para que empleadas y empleados públicos impulsen medidas en materia de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres.
- **Objetivo de impacto:** contribuir impulsar medidas y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación.
- **Objetivo transversal:** incluir el principio de igualdad de oportunidades en las actuaciones de la Administración General del Estado a través de la formación.

Los resultados de este Plan de Formación impactan directamente en el objetivo ODS 5 y la implantación de la Agenda 2030 en nuestro país, así como en uno de los cuatro ejes transversales del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que articula un amplio programa de reformas e inversiones.

Por todo ello, se puede concluir que, a través de este I Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación, el INAP desempeña un papel fundamental en el proceso de transformación de las Administraciones Públicas situándose como el agente fundamental en la formación y el aprendizaje en materia de igualdad de género, violencia de género, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas dentro de las Administraciones públicas españolas. El INAP está llamado a seguir liderando en el camino hacia la década 2030, la construcción de unas Administraciones igualitarias, inclusivas, accesibles y sociales, y hacerlo en colaboración con otras entidades y agentes públicos.



# Estrategia de aprendizaje

## INAP 2023-2024

