



FEDERACION ESPAÑOLA DE  
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

# ESCUELA LOCAL PARA LA IGUALDAD

DEFINICIÓN, OBJETIVOS  
Y CATÁLOGO FORMATIVO 2022



## Contenido

I.	CONTEXTO .....	4
II.	PRINCIPIOS RECTORES .....	14
III.	JUSTIFICACIÓN .....	15
	La FEMP como entidad de formación .....	18
	La FEMP como defensora del principio de igualdad entre mujeres y hombres .....	20
	La FEMP como entidad acreditadora de la cualificación profesional en materia de igualdad .....	22
	La FEMP como coordinadora de una red de agentes del cambio .....	24
IV.	OBJETIVOS .....	26
V.	ACTUACIONES.....	27
	1. Programación anual de formación.....	27
	2. Espacios de intercambio.....	29
	3. Centro de recursos especializados.....	29
VI.	RELACIONES DE COLABORACIÓN .....	31
VII.	COORDINACIÓN.....	32
VIII.	PAPEL DE FUNDACIÓN MUJERES .....	34
IX.	METODOLOGÍA.....	37
X.	EVALUACIÓN.....	38
XI.	PRESUPUESTO 2022.....	38
XII.	PRESUPUESTO 2023.....	38
	ANEXO I - CATÁLOGO FORMATIVO 2022 .....	39

# Escuela Local para la Igualdad

## I. CONTEXTO

La aplicación y desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito local representa uno de los retos tanto para la modernización de las entidades locales, como para la consecución de objetivos de transformación social e igualdad entre mujeres y hombres.

Gran parte de los objetivos de las políticas en materia de igualdad y de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres otorga a las políticas locales un papel esencial para el alcance de los objetivos.

Sin embargo, este protagonismo requiere el desarrollo de mecanismos de gestión que estén a la altura de los retos planteados por parte de las Entidades Locales.

La formación y capacitación del personal al servicio de la Administración Local es uno de los factores necesarios para conseguir una mejor gestión municipal de las políticas de igualdad y la consecución de los retos que los objetivos de igualdad plantean en el ámbito local.

Desde el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, se lleva apostando por la formación como motor de cambio y transformación social en el avance hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres desde su creación como organismo autónomo, en 1983.

El Instituto de las Mujeres (IMs) tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo.

Para dar cumplimiento a estos fines institucionales, el Instituto de las Mujeres lleva a cabo una serie de acciones en materia de sensibilización y formación

en igualdad, como por ejemplo el programa *Escuela Virtual de Igualdad* (EVI).

Se trata de un espacio digital de formación dirigido a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones formativas gratuitas enmarcadas en diferentes ámbitos.

En la EVI, desde su puesta en marcha en 2007 (hasta la 11ª edición en 2022), se han formado más de 280.000 personas, convirtiéndose así, en la mayor plataforma formativa en materia de igualdad en España.

Esta Escuela tiene un doble objetivo:

- De un lado, sensibilizar a mujeres y hombres en el valor social de la igualdad como eje para el desarrollo social, acercando conceptos y teorías básicas sobre esta materia con el fin de promover la reflexión y un cambio de actitudes y valores en nuestra sociedad.
- Y de otro, integrar la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad, facilitando a profesionales de diferentes ámbitos (empresarial,

jurídico, empleo, servicios sociales, negociación colectiva y fuerzas y cuerpos de seguridad) una formación para incorporar el enfoque de género en su práctica profesional.

Por otra parte, el Instituto de las Mujeres elabora materiales didácticos (guías, manuales interactivos, etc.) en el marco de los diferentes programas que desarrolla: Educación, Programas de Inserción Socio-laboral, Salud, Promoción Profesional y Emprendimiento, etc.

Estos objetivos, además de ser función del organismo son, asimismo, un mandato establecido tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH) -y en todos los planes anteriores- donde se establecen como objetivos, promover y desarrollar actuaciones de sensibilización y formación en igualdad de género que ayuden a eliminar las brechas existentes.

Cabe recordar que el PEIEMH 2022-2025 es un Plan director para la Administración General del Estado

que será marco de referencia para alcanzar los cambios sociales necesarios en materia de Igualdad. Se articula en torno a cuatro ejes fundamentales: el Buen Gobierno como instrumento de cambio, la Economía, por un reparto justo de la riqueza, las Bases para erradicar la violencia machista y la Igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Dentro de los ejes de intervención del mismo se contempla el Buen Gobierno como instrumento de cambio para crear las condiciones necesarias para alcanzar los objetivos de transversalidad de género. Y es precisamente en torno a las líneas de trabajo y de los objetivos específicos para el Buen Gobierno, donde el Instituto de las Mujeres tiene encomendada la responsabilidad de fortalecer la formación de todo el personal de las instituciones públicas en materia de igualdad; *Fortalecer el apoyo financiero al desarrollo de políticas de igualdad locales, especialmente para municipios de menos de 5000 habitantes a través de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Y la organización, en colaboración con la FEMP, de actividades de intercambio y visibilización de experiencias significativas en materia de políticas públicas de igualdad en el ámbito local, como medida concreta.*



Destacar que el PEIEMH adopta una visión más integral que la perspectiva de género, adopta, también, un enfoque interseccional como instrumento analítico para entender la complejidad de la realidad y, en particular, la de las desigualdades sociales y la discriminación. En concreto pone el foco en las desigualdades basadas en el lugar de residencia. De este modo el enfoque interseccional permite interpretar y actuar sobre las desigualdades que afectan a las mujeres de zonas rurales, deprimidas demográficamente o desfavorecidas, considerando adecuadamente sus realidades y situaciones de vida.

Evidentemente, y como no podía ser de otro modo, el PEIEMH , se alinea con los objetivos de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, con los convenios del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y sobre la lucha contra la trata de seres humanos, con la Estrategia Europea para la Igualdad de Género, con los compromisos del Programa del Gobierno de España para la XIV Legislatura, y con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021-2026.

Por otro lado, y para dar cumplimiento igualmente a sus fines, el Instituto de las Mujeres tiene atribuidas, entre otras funciones, la de fomentar la prestación de servicios a favor de las mujeres y, en particular, los dirigidos a aquellas que tengan especial necesidad de ayuda, como es el caso de las mujeres rurales, así como establecer relaciones con las instituciones de análoga naturaleza y similares de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local, según lo dispuesto en el artículo 2.10 y 11 de la Ley 16/1983 de creación del organismo.

Y es precisamente en base a estas disposiciones que permiten el establecimiento de relaciones con instituciones de la Administración Local, junto con las directrices establecidas en todos los documentos estratégicos adoptados por el Estado español para hacer frente a los retos y necesidades en materia de igualdad de género, de donde surge la idea de crear una **Escuela local para la igualdad**. Una iniciativa que se llevará a cabo en el marco del Convenio firmado entre el Instituto de las Mujeres y la FEMP desde el año 2012, y que ha permitido articular actuaciones en favor de la igualdad de género en el ámbito local durante una década.

De este modo, el último Convenio entre el Instituto de las Mujeres y la Federación Española de Municipios y Provincias, suscrito el 7 de julio de 2022<sup>1</sup>, establece en su Cláusula Tercera (punto 10), que la Federación Española de Municipios y Provincias se compromete a (...) “Crear y desarrollar una «**Escuela Municipal de Igualdad**» online, dirigida a la formación y el asesoramiento en el proceso de la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas locales”.

Esta Escuela Municipal de Igualdad servirá de espacio para la formación y capacitación del personal responsable del diseño e implementación de las políticas públicas con perspectiva de género en el ámbito municipal. Y de este modo se podrá continuar y mejorar la importante labor que desde los gobiernos locales se está realizando en el desarrollo de las políticas de igualdad, ya que, por su cercanía con la realidad social poseen un mejor conocimiento de la misma y una mayor identificación de las necesidades

---

<sup>1</sup> Resolución de 20 de julio de 2022, del Instituto de las Mujeres, por la que se publica el Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias, por el que se instrumenta la subvención nominativa establecida en los Presupuestos Generales para 2022 para desarrollar actuaciones en materia de igualdad: [file:///C:/Users/isabe\\_tz1fe1/Downloads/BOE-A-2022-12917%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/isabe_tz1fe1/Downloads/BOE-A-2022-12917%20(1).pdf)

de la ciudadanía en general -y de las mujeres en particular- llevando a cabo una política en materia de igualdad de género más efectiva.

El Convenio entre el Instituto de las Mujeres y la FEMP no es una actuación aislada, sino que viene a sumarse a otros documentos y estrategias adoptados en la acción del Gobierno de España, como la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico y el Plan de Medidas frente al Reto Demográfico, que plantean actuaciones de carácter global y transversal para paliar las diferentes problemáticas que sufre el ámbito rural, priorizando las ayudas a los municipios más pequeños.

La FEMP, como entidad de referencia para los más de 8.000 Ayuntamientos existentes en España, tiene una posición privilegiada para impulsar la mejora de la capacitación y de la formación en materia de igualdad, especialmente adaptada a las necesidades del desarrollo de las políticas locales de igualdad. Este papel de la FEMP viene determinado por:

- La especialización en materia de igualdad desarrollada durante largo tiempo a través de la Comisión de Igualdad

- El desarrollo de acciones de formación propias en materia de igualdad.
- Una relación estable con las políticas de igualdad formalizada con los diferentes departamentos del Ministerio de Igualdad que, además, garantiza líneas de acción estables a lo largo del tiempo.
- Las relaciones de colaboración con diferentes organizaciones de la sociedad civil, especializadas en los diferentes contenidos y actuaciones relacionadas con las políticas de igualdad y para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Un programa de formación propio apoyado y reconocido por el INAP a través de una relación de colaboración estable que garantiza la calidad y el reconocimiento de la formación impartida.

Por todo ello, la FEMP quiere emprender una iniciativa que mejore las oportunidades de capacitación y formación en materia de igualdad de los empleados y empleadas públicas de las Entidades Locales a través de la creación de una escuela de formación especializada en las políticas locales que se convierta en una referencia nacional e internacional para el ámbito municipal.

## II. PRINCIPIOS RECTORES

**Derechos humanos:** enfoque basado en el reconocimiento a los derechos humanos con el fin de identificar las desigualdades, la discriminación y las relaciones de poder desequilibradas entre mujeres y hombres.

**Participación:** reconociendo la importancia de la cooperación entre las entidades locales y el tercer sector en la construcción de realidades y su valor como agentes clave para el diseño de soluciones dirigidas a mitigar las desigualdades.

**Innovación:** identificando ideas transformadoras para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, generar conocimiento, favorecer el empoderamiento de las mujeres, fortalecer las capacidades logrando beneficios para la sociedad y generando cambios significativos.

### III. JUSTIFICACIÓN

La FEMP es la Asociación de Entidades Locales de ámbito estatal con mayor implantación que recoge, en sus fines fundacionales y estatutarios:

- El fomento y la defensa de la autonomía de las Entidades Locales;
- La representación y defensa de los intereses generales de las Entidades Locales ante otras Administraciones Públicas;
- El desarrollo y la consolidación del espíritu europeo en el ámbito local, basado en la autonomía y la solidaridad entre los Entes Locales;
- La promoción y el favorecimiento de las relaciones de amistad y cooperación con las Entidades Locales y sus organizaciones, especialmente en el ámbito europeo, el iberoamericano y el árabe;
- La prestación, directamente o a través de sociedades o entidades, de toda clase de servicios a las Corporaciones Locales o a los entes dependientes de estas y cualquier otro fin que afecte de forma directa o indirecta a los asociados a la Federación.

De acuerdo con su estructura, corresponde al Pleno de la FEMP la aprobación de Resoluciones que constituyen las líneas estratégicas cuatrianuales de la organización. Estas Resoluciones, así como el diagnóstico de necesidades realizado dentro de las diversas Áreas y Comisiones de la Federación, constituyen la planificación estratégica en materia formativa de la FEMP para cada una de sus legislaturas.

Así, entre las Resoluciones de la Comisión de Función Pública y Recursos Humanos aprobadas por el XII Pleno de la FEMP, se indica que *“se promoverá y avanzará en la cultura del aprendizaje y especialización a lo largo de toda la vida profesional, como herramienta de cualificación de los empleados y las empleadas locales y, por tanto, como fórmula de mejora de los servicios prestados a la ciudadanía. Se trabajará en el mantenimiento y desarrollo de los Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas manteniendo la gestión directa de fondos de formación por parte de las Entidades Locales, todo ello coordinado en los foros interadministrativos correspondientes”*. Además, la Resolución vigesimosegunda aprobada en el último Pleno, subraya que *“Se procederá a sistematizar la identificación y difusión de las buenas prácticas relativas a la gestión*



*de los Recursos Humanos que se estén desarrollando en las Entidades Locales y que puedan ser útiles para la mejora común.”*

*De la misma forma, las Resoluciones de la Comisión de Igualdad reconocen que “la desigualdad se fundamenta en creencias y comportamientos con base estructural, educativa y cultural y por ello, promoverá acciones de sensibilización y formación que favorezcan una reflexión y el análisis crítico del sistema patriarcal y la socialización diferenciada que lo sostiene y perpetúa, e impulsará e impulsará el desarrollo de proyectos encaminados a modificar los comportamientos y conductas aprendidas, transformando los valores, creencias, actitudes y alterando los roles y estereotipos asignados tradicionalmente a las mujeres y a los hombres para lograr una sociedad más justa e igualitaria”. Además, se compromete a “continuar fomentando la protección, acompañamiento y recuperación de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos y trabajará en la formación y sensibilización hacia otras formas de violencia, incluida la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, de la mano de todos los agentes implicados incluyendo en sus programas actuaciones concretas dirigidas al medio rural y a la policía local”.*

## La FEMP como entidad de formación

Desde los primeros Acuerdos de Formación para el Empleo, la FEMP es promotora de Planes de Formación Interadministrativos para la capacitación del personal público local.

Así, en el marco del convenio marco de colaboración firmado, en 2014, entre el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y la FEMP, y de conformidad con el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, la Federación ofrece un catálogo formativo dirigido a las plantillas de los Gobiernos locales con el objetivo de contribuir a mejorar la transformación digital y mejora de la conectividad digital, medioambiental y social de las entidades locales, una mayor y mejor cohesión social y territorial, el desarrollo competencial de los equipos de trabajo de los servicios públicos locales, contribuir al desarrollo efectivo a la igualdad de género, mejorar el empleo público y la calidad de los servicios públicos, y afrontar los desafíos de las Administraciones Locales del siglo XXI.

Para el año 2022, bajo las directrices de la Subdirección de Formación, Función Pública y Estudios, la FEMP ha formulado su Plan de Formación Continua de tipo interadministrativo en la Administración Local, cuyos principios básicos son:

- El Desarrollo de la Administración Local en la línea de los objetivos marcados por el PRTR y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.
- La eficiencia en la gestión de los recursos públicos y, más concretamente, en las subvenciones para la formación.
- La innovación y modernización de la Administración Local, mejorando la transparencia y calidad en la prestación de los servicios proporcionados a los ciudadanos.
- La modernización de la función pública local, mejorando la preparación de los empleados y las empleadas públicos/as locales como principales agentes de cambio e innovación del mundo local.
- La actualización constante de las Entidades Locales a los nuevos marcos legislativos mediante la adquisición de conocimientos de las nuevas normativas por sus trabajadoras y trabajadores.

- La adaptación de las diversas acciones formativas, para este ejercicio, a la situación creada por la COVID-19, tanto en contenidos como en las formas de impartición.

## La FEMP como defensora del principio de igualdad entre mujeres y hombres

Dependiendo del Área de Ciudadanía y Derechos sociales de la FEMP, la Comisión de igualdad tiene por finalidad promover la gestión de las políticas locales de igualdad, así como la incorporación de la perspectiva de género a todos los ámbitos de la vida local.

Para ello, desarrolla un trabajo orientado a impulsar aquellas acciones de carácter transversal que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en la totalidad de los espacios de la política local, el acceso e integración de la mujer a la vida social y a la toma de decisiones, la sensibilización, prevención e intervención en violencia de género, así como la colaboración y el intercambio de buenas prácticas entre los gobiernos locales nacionales e internacionales en materia de igualdad y género, entre otras.

Desde su creación, en 1985, la Comisión de Igualdad viene estableciendo relaciones de amistad y colaboración con diferentes entidades para demoler las creencias y comportamientos sobre los que se fundamenta la desigualdad y dedica esfuerzos a la promoción de acciones de sensibilización y formación que favorezcan la reflexión y el análisis crítico, e impulsa el desarrollo de proyectos encaminados a modificar los comportamientos y conductas aprendidas, transformando los valores, creencias, actitudes y alterando los roles y estereotipos asignados tradicionalmente a las mujeres y a los hombres para lograr una sociedad más justa e igualitaria.

Asimismo, en el ámbito de su actividad, la Comisión de Igualdad viene propiciando el fortalecimiento de la cooperación con agentes sociales y actores de la sociedad civil y generando espacios de intercambio y colaboración con el fin de mejorar el impacto de las políticas impulsadas desde la Federación que refuercen el empoderamiento de las mujeres, especialmente las que sufren las peores formas de discriminación y aquellas que están en situación de especial vulnerabilidad.

## La FEMP como entidad acreditadora de la cualificación profesional en materia de igualdad

En el marco de la Orden EFP/217/2022, de 17 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de la línea de ayudas para la formación de cualificación y recualificación de la población activa, vinculada prioritariamente a cualificaciones profesionales en sectores estratégicos y mejora de las capacidades para la transición ecológica, destinada a empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo de lucro, y su convocatoria en el año 2022, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Área de Ciudadanía y Derechos Sociales de la FEMP, en colaboración con la Subdirección de Formación, Función Pública y Estudios ha presentado una propuesta de trabajo que pretende acreditar la cualificación profesional en igualdad entre hombres y mujeres del personal de los servicios sociales de las Entidades Locales con menos de 20.000 habitantes.

Este enfoque pretende:

- Cualificar y reconocer las competencias profesionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres de las personas trabajadoras públicas locales

que desarrollan su labor en los servicios sociales de base en las Entidades Locales de menos de 20.000 habitantes.

- Garantizar la formación y cualificación profesional de este colectivo de empleadas y empleados locales como agentes de cambio.
- Desarrollar el catálogo de acciones formativas gratuitas de la Escuela Municipal de Igualdad, para la formación digital dirigida a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Reciclar y perfeccionar la formación en este ámbito atendiendo a la recuperación de las competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género que, como consecuencia de la aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de género, fueron devueltas a los ayuntamientos tras la eliminación por parte de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), aprobada en 2013.
- Reforzar el Estado del bienestar, del sistema educativo no formal, el impulso del empleo de calidad y la posibilidad de brindar nuevas y mejores oportunidades a la ciudadanía en materia de igualdad.

## La FEMP como coordinadora de una red de agentes del cambio

La Escuela Local para la Igualdad se presenta como una herramienta para poner en valor a los Gobiernos Locales como Administración más cercana a la ciudadanía y como elemento clave para destacar la función referente que ejercen las empleadas y empleados locales como agentes de cambio, garantizando para ello la formación y cualificación profesional de este colectivo de personas trabajadoras en activo y creando un espacio para la generación de conocimiento.

A partir de la dilatada y consolidada experiencia en el desarrollo y aplicación del principio de igualdad y en la formación de plantillas locales –que en 2021, ofertó un catálogo en igualdad de género que permitió formar a más de 1.000 personas – la FEMP, en el marco de la relación con el Instituto de las Mujeres, impulsa esta Escuela como un espacio digital de formación dirigido a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones formativas gratuitas enmarcadas en diferentes ámbitos.



Su creación, por tanto, atiende tanto a una demanda detectada en el desarrollo de la actividad de la FEMP, como a la estrategia de incorporar la innovación y la investigación aplicada, al diseño y evaluación de políticas públicas.

Este interés manifiesto en reciclar y perfeccionar la formación en este ámbito descansa, también, en la recuperación de las competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género que, como consecuencia de la aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de género, fueron devueltas a los ayuntamientos tras la eliminación por parte de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), aprobada en 2013.

## IV. OBJETIVOS

El principal objetivo al que responde la creación de la **Escuela Local para la Igualdad** es mejorar el nivel de conocimiento y capacitación en materia de igualdad de los empleados y empleadas públicas del ámbito local.

Este objetivo se desarrollará a través de los siguientes objetivos específicos:

- Diseñar e impartir acciones de formación a profesionales en materia de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Facilitar espacios de intercambio y cooperación entre entidades locales en materia de igualdad
- Propiciar el acercamiento entre entidades del tercer sector y las entidades locales para la mejora del conocimiento y la colaboración en el desarrollo de políticas de igualdad

## V. ACTUACIONES

La Escuela Local para la Igualdad trabajará en la elaboración de programas de formación basados en los retos de las políticas de igualdad y de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito local, con especial atención a los ámbitos competenciales especialmente implicados en el desarrollo de dichas políticas públicas.

Para ello se pondrán en marcha las actuaciones que se detallan:

### 1. Programación anual de formación

Anualmente, la FEMP articulará una oferta formativa basada en las necesidades de formación detectadas en materia de igualdad y prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, que integrará las siguientes líneas de actuación:

- Programación formativa propia: Se integrará en la programación anual, los cursos procedentes del plan de formación de la FEMP, así como los organizados por iniciativa de la Comisión de Igualdad.

- Colaboración con organizaciones del tercer sector:  
La FEMP cuenta con convenios de colaboración con entidades especializadas del tercer sector que, entre otros contenidos, ponen a disposición acciones formativas de interés para las Entidades Locales.

El modelo de colaboración establecido, por ejemplo, con Fundación Mujeres para el desarrollo de las acciones formativas que esta entidad ha ejecutado en el marco de una Operación Financiada por el POISES de FSE, que ha puesto a disposición de la FEMP tanto contenidos como el desarrollo de los cursos a través de una plataforma de formación *on line*, puede constituir un modelo de colaboración para dotar de contenidos a esta Escuela Local para la igualdad bajo un sello de calidad propio.

Las acciones de formación se impartirán fundamentalmente de forma virtual para optimizar las posibilidades de participación del mayor número posible de profesionales, sin descartar la organización de acciones presenciales cuando ello sea posible. Para ello, se contará tanto con los recursos propios de la FEMP,

como los recursos de formación virtual de las entidades con las que la FEMP establezca relaciones de colaboración en torno a la Escuela.

## **2.Espacios de intercambio**

Organización de seminarios dirigidos a la presentación de buenas prácticas y acciones innovadoras puestas en marcha por entidades locales. Se desarrollarán estas acciones de encuentro e intercambio tanto de manera presencial como virtual. En la programación anual, se integrarán seminarios de intercambio sobre los principales temas de interés para las entidades locales.

## **3.Centro de recursos especializados**

Se pretende con esta actuación que la influencia de esta escuela local de igualdad no reduzca sus intervenciones a la impartición de la formación directa, sino que pueda influir de forma positiva en la calidad de las acciones de formación continua que puedan ser desarrolladas desde las Entidades Locales.

Para ello, se prevé la creación de un fondo metodológico, de materiales formativos y de especialistas en

formación para la igualdad que se pondrá a disposición de las entidades locales. El tipo de recursos que podrán ofrecerse a las Entidades Locales serán, entre otros:

- Programas de contenido y referencia de materiales de apoyo para la organización de acciones de formación en materia de igualdad en el ámbito local.
- Referencia de profesionales y personas especialistas para la organización de acciones de formación en materia de igualdad.

## VI. RELACIONES DE COLABORACIÓN

Hasta la fecha, la Comisión de Igualdad de la FEMP cuenta con convenios de colaboración estables con diversas organizaciones especializadas en materia de igualdad, entre las que destacan:

- Fundación Mujeres
- Asociación de Mujeres Juristas Themis

## VII. COORDINACIÓN

La FEMP, a través de la Comisión de Igualdad, coordinará el funcionamiento de la Escuela Local para la Igualdad.

La coordinación de la escuela garantizará no sólo la atención a los requerimientos de coordinación de esta iniciativa con el Ministerio de Igualdad, en cuya colaboración se desarrolla la misma, sino que garantizará la atención de los intereses y necesidades de capacitación en materia de igualdad de las entidades locales a las que va dirigida la formación.

Este enfoque estará presente en todas las acciones formativas y actividades de intercambio que se programen anualmente, identificando cada una de las piezas tanto de formación propia como de entidades colaboradoras con el sello de Escuela Local de Igualdad, que identificará aquellas acciones formativas que tanto en contenidos como en metodologías se ajusten a los criterios de calidad que se fijen.

Para la fijación de los criterios, así como para el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos



se constituirá una comisión de seguimiento de la escuela en la que participarán las diferentes entidades comprometidas con el proyecto de la Escuela local para la Igualdad.

## VIII. PAPEL DE FUNDACIÓN MUJERES

Fundación Mujeres como entidad experta en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, posee un amplio currículum en el desarrollo de acciones formativas destinadas a capacitar en la incorporación de la perspectiva de género a profesionales de diversos ámbitos, especialmente al personal al servicio de las Administraciones Públicas y de empresas públicas y privadas.

Para el desempeño de esta actividad, Fundación Mujeres cuenta con un Campus Virtual, a través del que se accede a un apartado específico de formación destinada a administraciones públicas.

Desde 2019, la Fundación Mujeres y la FEMP cuentan con un convenio marco de colaboración que se complementa con adendas anuales en las que se define un plan de trabajo concreto.

Hasta junio de 2023, Fundación Mujeres pone a disposición de las Entidades Locales adheridas a la FEMP un catálogo formativo, financiado por el Fondo Social Europeo – Programa Operativo de Inclusión

Social y Economía (2019-2023), dirigido a superar las dificultades que encuentran las mujeres en el acceso al empleo y a corregir las desigualdades que operan en el mundo laboral con actuaciones que fomentan la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral.

De igual forma, la FEMP ofrece un plan de formación a las EELL que se vehiculiza mediante un convenio con el INAP y que desarrolla una oferta para la impartición de tres acciones formativas en el ámbito de la Igualdad, que se integran en el Plan Anual de Formación de la FEMP:

La finalidad es mantener y desarrollar los espacios de intercambio entre entidades locales, con un doble objetivo:

- Mejorar el conocimiento teórico y práctico sobre la aplicación de la perspectiva de género en las materias específicas abordadas en cada acción formativa por parte de las Entidades Locales.
- Facilitar espacios de encuentro e intercambio de experiencias entre profesionales de Entidades Lo-

cales en relación con las buenas prácticas en la implantación de actuaciones de igualdad en la Administración Local.

Esta oferta formativa piloto, podrá ser reforzada, ampliada y adaptada de manera estable y estructural en el seno de la Escuela de Igualdad Local.

## **IX. METODOLOGÍA**

La Escuela local para la Igualdad es un proyecto formativo, de intercambio y de generación de conocimiento que supone la puesta en marcha de un entorno virtual innovador que garantice el aprendizaje adaptado a las necesidades y el contexto de las plantillas de las EELL.

Inspirado en el concepto de “aprendizaje a lo largo de la vida” promovido por la Comisión Europea y organismos supranacionales como la UNESCO o la OCDE, promoviendo la celebración de encuentros virtuales con el fin de permitir un mayor intercambio entre el alumnado y la posibilidad de establecer un contacto fluido con el profesorado.

## **X. EVALUACIÓN**

Se evaluará la eficacia, eficiencia, impacto y calidad:

## **XI. PRESUPUESTO 2022**

25.000€

## **XII. PRESUPUESTO 2023**

Por definir

## ANEXO I - CATÁLOGO FORMATIVO 2022

Brecha salarial en la Administración Pública:  
cómo detectarla, prevenirla, eliminarla

Duración: 20 horas

### Contenidos:

Introducción: algunas cifras, marco normativo y conceptos clave.

**2 al 16 de  
junio**

La identificación de las desigualdades retributivas. El cálculo de las brechas salariales. El análisis de género del sistema retributivo y de gestión.

La introducción de la perspectiva de género en el sistema retributivo. Recomendaciones para evitar la brecha y discriminación salarial. Beneficios de aplicar la igualdad de remuneración.

Los informes de impacto de género.  
Presupuestos de género municipales

Duración: 25 horas

Contenidos:

- Introducción a las responsabilidades, estrategias y herramientas de las Administraciones Públicas en materia de igualdad
- Los informes de impacto de género como herramienta para incorporar el principio de igualdad en las políticas públicas
- Los presupuestos de género

**Septiembre**

**6 al 27 de  
Octubre**

Integración de la igualdad de oportunidades  
en las políticas locales. Estrategias, procesos  
y herramientas para su diseño, desarrollo y  
Evaluación

Duración: 30 horas



Contenidos:

- Normativa, compromisos y formas de intervenir en materia de igualdad. El enfoque de la transversalidad.
- Estrategias, herramientas y procesos para el diseño, desarrollo y evaluación de las Políticas Locales.
- Integración del enfoque de género en el diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las Políticas Locales.

Metodología para la puesta en marcha de planes de igualdad en la gestión de personal de las Administraciones Públicas

Duración: 25 horas

**Noviembre**

Contenidos:

- Obligaciones en materia de igualdad y conceptos básicos
- Procesos para la elaboración de planes de igualdad en las Administraciones Públicas

- Elaboración del Plan de igualdad
- Implantación del Plan de Igualdad
- Recomendaciones y buenas prácticas

La brecha de género en el Sistema de Protección de la Seguridad Social. Prestaciones asistenciales para mujeres con necesidades de inserción laboral

Duración: 20 horas

Contenidos:

**Noviembre**

- Prestaciones contributivas y brecha de género
- La protección por desempleo, un análisis con perspectiva de género
- Las prestaciones asistenciales: una protección universal con "tinte" femenino
- Específicas alternativas laborales y asistenciales existentes en el orden jurídico dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género