

# CATÁLOGO DE FORMACIÓN Y TRABAJOS TÉCNICOS



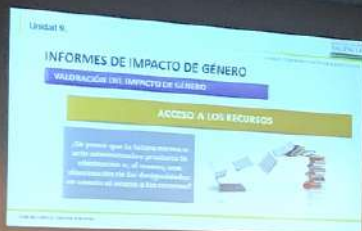


## EQUALITY MOMENTUM

Entre nuestros servicios ofrecemos un catálogo de Formación en Igualdad para la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de trabajo de las organizaciones. Nuestra formación ha sido testada en un amplio sector de organizaciones. La formación es esencial a la hora de aplicar correctamente las políticas públicas de igualdad. Por este motivo, nos hemos adaptado a las circunstancias actuales ofreciendo la posibilidad de elegir metodología a las organizaciones clientes:

- Metodología PRESENCIAL puede realizarse en las dos versiones: de manera presencial (cuando las circunstancias así lo permitan) o bien TELE-PRESENCIAL, mediante el acceso a un portal que permita la interactividad entre participantes y conferenciantes. Como en cualquier evento presencial, la formación se produce en vivo, ante una audiencia que puede hacer preguntas, comentar y escuchar al resto de participantes y conferenciantes.
- Metodología SEMIPRESENCIAL permite desarrollar contenidos ONLINE a través de una plataforma de formación que posibilita el acceso y la interacción, en un sistema MIXTO, sin salir de casa. En Equality Momentum, manteniendo nuestros estándares de calidad, ofrecemos:
  - Guía didáctica, con todas las especificaciones del curso y sistema de evaluación.
  - Plataforma para el desarrollo de la formación en streaming.
  - Planificación de las sesiones Tele-presenciales en coordinación con la organización.
  - Corrección de ejercicios y feedback personalizado con el alumnado.
  - Dinamización diaria del Foro.
  - Certificado de formación (con la homologación del IVAP o IVASPE, en su caso).

A continuación, presentamos nuestro catálogo organizado por colores según metodología y temática. Utilizamos el gris para la formación presencial o tele-presencial. Le siguen las formaciones Mixtas en diversos colores. Al final del documento, después de nuestro programa estrella MAS SEGURAS MÁS IGUALES, en verde oscuro se encuentran algunos trabajos técnicos que podemos ofrecerte y adaptar en función del tamaño y las necesidades de tu organización.



# EQUALITY MOMENTUM

## 1. FORMACIÓN PRESENCIAL (o Telepresencial )

- Sensibilidad en Igualdad (3 horas)
- Fomento de la Corresponsabilidad (2 horas)
- Prevención del Acoso, un riesgo psicosocial con consecuencias graves (2 horas)
- Informes de Impacto de Género (6 horas)
- Acceso y Promoción en el empleo Público (6 horas)

## 2. FORMACIÓN SEMI PRESENCIAL (Sistema Mixto: Telepresencial y Online):

- Formación Básica (10 horas)
- Comunicación (10 horas)
- Prevención de la Violencia de Género dirigido a Policía (20 horas)
- Formación Inicial (30 horas)
- Formación específica en Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo (30 horas)
- Formación específica Nivel II (40 horas)
- Programa Más Seguras Más Iguales (fase formación)

Nuestro mejor aval: nuestra trayectoria y especialización. Todo nuestro personal cuenta con formación oficial y reconocida experiencia. Puedes consultar el CV en <https://www.linkedin.com/in/equalitymomentum/> y seguir nuestra actividad a través de redes sociales <https://www.facebook.com/EqualityMomentum/>

La formación a los CCSS la realiza Policía Local con formación y reconocida trayectoria en Violencia de Género. Si quieres información sobre tarifas, planificar tu curso, o mirar las posibilidades de calendario de nuestras docentes, contacta con nosotras: Te atenderemos en el teléfono 640 64 11 50 [administracion@equalitymomentum.com](mailto:administracion@equalitymomentum.com)

# SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

**METODOLOGÍA  
PRESENCIAL O  
TELEPRESENCIAL  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 3 HORAS**

**2 SESIONES TELE-  
PRESENCIALES  
1,5 HORAS**



## OBJETIVOS

Estas jornadas tienen como objetivo principal:

- Sensibilizar a la plantilla en una cultura de igualdad de género abordando algunos conceptos básicos.
- Visibilizar las desigualdades y de las consecuencias de los roles y estereotipos de género.
- Evidenciar la falta coherencia entre el porcentaje de mujeres y hombres (50/50) y la representación real de estas y estos en el ámbito público y privado (productivo y reproductivo).

## CONTENIDOS

Para comprender qué es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para poder contribuir al desarrollo de nuestra sociedad, se abordarán los siguientes conceptos:

1. Ámbito público y ámbito privado.
2. Sistema sexo - género
3. Androcentrismo y Patriarcado.
4. Roles y estereotipos de género.
5. Trabajos masculinizados y feminizados
6. Brecha salarial.
7. Actualidad: las cifras hablan de violencia de género
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Ejemplos de igualdad cultural.



# PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: UN RIESGO PSICOSOCIAL CON CONSECUENCIAS MUY GRAVES PARA LA SALUD

**METODOLOGÍA  
PRESENCIAL O  
TELEPRESENCIAL  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 2 HORAS**

**1 SESIÓN  
TELEPRESENCIAL**



## OBJETIVOS

1. Prevenir el acoso en la organización.
2. Dar a conocer la ruta a seguir en caso de vivenciar alguna de estas situaciones en la organización y la voluntad de tolerancia cero hacia este tipo de conductas.
3. Trasladar al personal las consecuencias negativas que tiene cometer o soportar este tipo de conductas, que suponen un riesgo psicosocial asociado fundamentalmente a las mujeres.

## CONTENIDOS

- Conceptos básicos:
  - Acoso Laboral
  - Acoso Sexual
  - Acoso por Razón de Sexo
  - Conductas Inapropiadas en el Lugar de trabajo
- El procedimiento y las sanciones que acarrearán este tipo de conductas
  - Medidas Preventivas
  - Medidas Sancionadoras
  - Cuál es la ruta en mi organización

# CLAVES PARA EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

**METODOLOGÍA  
PRESENCIAL O  
TELEPRESENCIAL  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 2 HORAS**

**1 SESIÓN  
TELEPRESENCIAL**



## **OBJETIVOS**

1. Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad y conciliación familiar.
2. Informar sobre la ampliación de los permisos de conciliación, y los derechos de las personas trabajadoras.
3. Fomentar la corresponsabilidad, especialmente entre los hombres.

## **CONTENIDOS**

- Roles y estereotipos de género.
- Derecho de Conciliación.
- Corresponsabilidad.
- Consecuencias de la ausencia de corresponsabilidad.
- Cifras de actualidad.
- RD Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato: Nuevos permisos parentales

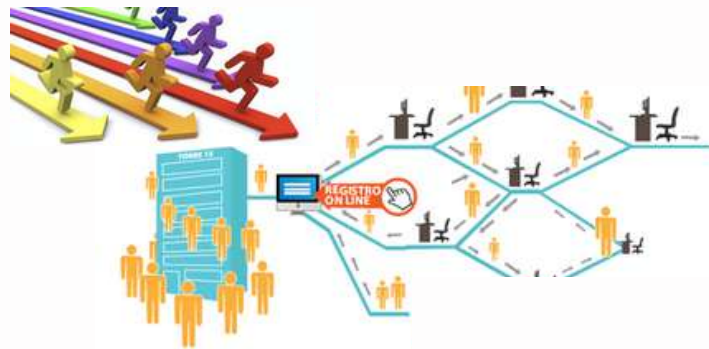


# ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

**METODOLOGÍA  
PRESENCIAL O  
TELEPRESENCIAL  
PARTICIPATIVA**

DURACIÓN: 6 HORAS

3 SESIONES  
TELEPRESENCIALES  
2 HORAS



## OBJETIVOS

Dotar al personal político, personal técnico, mandos intermedios y especialmente personal de recursos humanos, contratación, agente de desarrollo local, personal administrativo de herramientas para detectar y evitar los sesgos de género, tanto en el acceso como en la promoción del empleo público.

## CONTENIDOS

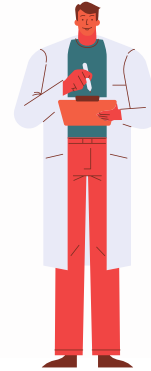
1. Como llegan las mujeres al acceso a la función pública
  - Brechas de género
  - Techos de Cristal
  - Suelo pegajoso
  - Contratos a tiempo parcial
  - Población activa
  - Profesiones feminizadas
  - Presupuestos Públicos sin enfoque de género
  - Desigualdades e invisibilidades
2. Qué deben encontrar las mujeres cuando deciden acceder al empleo en la función pública
  - Objetivos de Capacitación
  - Actividades propuestas
3. Conceptos básicos:
  - Discriminación directa e indirecta
4. Estrategias para la Igualdad:
  - Acciones Positivas
  - Como evitar que se produzcan sesgos de género en la Promoción: Informes de - Impacto de Género, medidas de compensación, lenguaje no sexista...
5. Después de acceder al empleo público:
  - ¿Dónde se manifiestan las desigualdades?
  - Principios básicos de la no discriminación por razón de sexo
6. Normativa básica

# INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

**METODOLOGÍA  
PRESENCIAL O  
TELEPRESENCIAL  
PARTICIPATIVA**

DURACIÓN: 6 HORAS

3 SESIONES  
TELEPRESENCIALES  
2 HORAS



## OBJETIVOS

Fomentar el aprendizaje en metodologías y estrategias de incorporación de la metodología transversal de género mediante la realización de informes de impacto de género.

Realizar prácticas para afianzar las técnicas necesarias para abordar con éxito la realización de informes de Impacto de Género, la correcta redacción de convocatorias, u otro tipo de proyectos municipales en los que sea necesario incorporar la perspectiva de género

## CONTENIDOS

### 1. Marco Jurídico

- Internacional
- Nacional
- Comunitario

### 2. Repaso Conceptos Básicos

- Discriminación Directa
- Discriminación Indirecta
- Acciones Positivas
- Transversalidad

### 3. La metodología de la evaluación de impacto de género:

- Informes de Impacto de Género
- Introducción al Gender Mainstreaming
- IIG cuando, cómo, y para qué
- Partes del Informe de Impacto de Género
- Valoración del Impacto de género: ejercicios prácticos
- Informe de Impacto de género de convocatorias públicas
- Guías prácticas y ejercicios





# ALFABETIZACIÓN DIGITAL Y PROMOCIÓN LABORAL DE MUJERES

**METODOLOGÍA  
PRESENCIAL O  
TELEPRESENCIAL  
PARTICIPATIVA**

DURACIÓN: 20 HORAS

5 SESIONES  
PRESENCIALES  
4 HORAS



## OBJETIVOS

Reducir la brecha digital de género y acabar con la precariedad laboral en el empleo.

Favorecer el empoderamiento femenino de las mujeres del territorio

Facilitar el establecimiento de redes de apoyo entre las mujeres del territorio

Ofrecer información relativa a recursos, habilidades y competencias en nuevas tecnologías para una futura inserción laboral.

## CONTENIDOS

### **FASE 1: ACTIVACIÓN PERSONAL** (4h)

Taller a base de actividades grupales enfocadas a trabajar el autoestima, el autoconcepto personal, la resiliencia, la triple presencia - triple ausencia, conciliación y corresponsabilidad y la participación ciudadana.

### **FASE 2: ACTIVACIÓN SOCIAL** (4h)

Talleres y actividades grupales enfocadas a trabajar la participación ciudadana, la empoderamiento social y el liderazgo, habilidades sociales y competencias comunicativas (empatía, asertividad y resolución de conflictos), toma de decisiones, asociacionismo y grupos de busca activa de trabajo.

### **FASE 3: FORMACIÓN PRELABORAL** (12h)

Talleres y actividades grupales dirigidas a conocer los recursos sociales del territorio y potenciar las competencias que favorezcan una reducción de la brecha digital de género y una futura inserción laboral y social de las mujeres.

Asesoramiento para generación de proyectos, alfabetización digital (uso de ordenador, windows, tablet y smartphone, elaboración del CV y cartas de presentación, internet, páginas web, correo electrónico, portales de empleo...).

Información sobre recursos como: capacitación para superar pruebas de competencias para certificados de profesionalidad, cursos de Formación Ocupacional promovidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, acceso a ayudas específicas tabla COVID19.

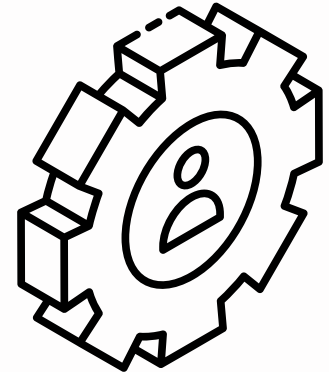
ROLE PLAYING Y OTRAS ACTIVIDADES PRÁCTICAS ENFOCADAS A LA PREPARACIÓN DE ENTREVISTAS DE TRABAJO.

# LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

**METODOLOGÍA  
PRESENCIAL O  
TELEPRESENCIAL  
PARTICIPATIVA**

DURACIÓN: 20 HORAS

5 SESIONES  
PRESENCIALES  
4 HORAS



## OBJETIVOS

- Conocer las causas de la desigualdad entre mujeres y hombres.
- Profundizar y visibilizar esas desigualdades, conocer conceptos básicos.
- Analizar propuestas de actuación desde la administración local para aplicar la perspectiva de género.

## CONTENIDOS

Para comprender qué es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para poder contribuir al desarrollo de nuestra sociedad, se visibilizarán las desigualdades y las consecuencias de los roles y estereotipos de género, utilizando la estrategia de la transversalidad como la base fundamental para avanzar hacia una Administración Local y una sociedad igualitaria.

Se abordarán los siguientes conceptos mediante una metodología participativa:

### Marco General

- 1.Sistema sexo/género.
- 2.Ámbito público y ámbito privado.
- 3.Androcentrismo y Patriarcado.
- 4.Consecuencias de la desigualdad.

### Conceptos básicos

- 5.Roles y estereotipos de género.
- 6.Conciliación y corresponsabilidad.
- 7.Segregación horizontal y vertical
- 8.Brecha salarial.

### Conceptos básicos y estrategias para superar discriminaciones:

- 9.La discriminación directa.
- 10.La discriminación indirecta.
- 11.La multidiscriminación.
- 12.El principio de presencia equilibrada.

### Estrategias para superar discriminaciones:

- Estrategia dual: Las acciones positivas.
- El principio de transversalidad.
- Interseccionalidad.
- Perspectiva de género.

### Marco jurídico.

**Herramientas prácticas que tiene la Administración local para implementar la perspectiva de género:**

- La comunicación no sexista y el uso inclusivo del lenguaje
- los planes de igualdad
- la coeducación
- Metodología para realizar informes de impacto de género.
- Casos prácticos
- Presupuestos públicos con enfoque de género.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS ENFOCADAS A LA INCORPORACIÓN DE L PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

# FORMACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD

**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 10 HORAS**

2 SESIONES 3 HORAS  
TELE-PRESENCIALES  
4 HORAS ONLINE



## OBJETIVOS

Dotar a la plantilla y a los mandos intermedios de los conceptos básicos y las herramientas clave para abordar con éxito el proceso de implementación del Plan de Igualdad, apoyándose en la transversalidad del principio de igualdad

## CONTENIDOS

### 1. Marco General.

Sistema Sexo Género  
Androcentrismo y Patriarcado.  
Roles y estereotipos de género.  
Violencia de Género.

### 2. Marco Conceptual

Principio de presencia equilibrada.  
Segregación horizontal y vertical.  
La brecha salarial y el techo de cristal.  
Discriminación Directa e Indirecta.

### 3. Estrategias para la Igualdad

Conciliación y corresponsabilidad.  
Acciones Positiva.  
Perspectiva de Género.  
Transversalidad de género.  
Interseccionalidad.

Lenguaje inclusivo y equitativo  
Principios básicos de la no discriminación por sexo en el ámbito laboral: selección de personal, formación, promoción laboral.

# COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA



**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 10 HORAS**

**2 SESIONES 3  
HORAS  
TELE-PRESENCIALES  
O PRESENCIALES Y  
4 HORAS ONLINE**

## OBJETIVOS

- Detectar y evitar los sesgos de género que se producen en la comunicación oral y escrita.
- Proporcionar herramientas que permitan un uso adecuado del lenguaje, las imágenes y la comunicación en la organización.

## CONTENIDOS

I Presencial. Los sesgos de género aplicados al lenguaje:

- Roles y estereotipos, violencia de género.
- Androcentrismo y perspectiva de género.
- Sexismo lingüístico.
- El uso no sexista del lenguaje

II ONLINE Marco Jurídico y pautas para un uso adecuado del lenguaje.

Iniciación a la práctica: Criterios generales para evitar el uso del masculino genérico.

Recursos bibliográficos y electrónicos

III Presencial. Medios de Comunicación y discursos sociales

- El sexismo en la Comunicación.
- La Publicidad, una estrategia para la igualdad.
- La Regla de la inversión.
- Pautas para un uso adecuado de las imágenes.
- En caso de Violencia de Género
- Ejemplos de buenas prácticas en la comunicación municipal



**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 20 HORAS**

**4 SESIONES DE  
2,5 HORAS TELE-  
PRESENCIALES O  
PRESENCIALES Y  
10 HORAS ONLINE**

## OBJETIVOS

### CONCEPTUALES:

- Conocimiento del fenómeno de la VG desde la perspectiva psicológica, social, jurídica y policial
- Contextualizar la VG en el contexto social actual.
- Interiorización del papel y de la misión de los Cuerpos de la Policía Local frente a la situación actual de la VG.
- Aprender y ofrecer a la víctima un tratamiento adecuado a sus circunstancias y necesidades.

### PROCEDIMENTALES:

- Actuación de acuerdo con el modelo policial preventivo y asistencial para garantizar la seguridad y protección de las víctimas de violencia de género: las mujeres y sus hijas e hijos.
- Identificar los indicios para la detección precoz de las situaciones de violencia de género.
- Conocimiento de los protocolos de coordinación entre organismos implicados en la atención a las víctimas de violencia de género: Instituciones policiales, organismos jurisdiccionales, instituciones asistenciales
- Aplicar los mecanismos de protección a las víctimas de VG.

### ACTITUDINALES:

- Desarrollo de la tolerancia, respeto y empatía hacia las víctimas.
- Desarrollo de habilidades sociales para la mejor atención a víctimas y rechazo de actitudes machistas y sexistas.
- La excelencia como práctica profesional en las funciones desarrolladas por las PPLL en la atención a la VG.

### DOCUMENTALES:

- Conocer los documentos policiales para la atención y derivación de las víctimas a otros cuerpos policiales y los servicios en red.

## CONTENIDOS

### **Unidad Didáctica 1** (5 horas) Presencial - 2 sesiones Tele-presenciales

- Trabajo en equipo, la estrategia. Coordinación, coordinación, coordinación. Introducción. La VG se nutre de la desigualdad. ¿Qué nos hace/obliga a trabajar en la violencia de género a las PPLL? Datos del Consejo General del Poder Judicial y del observatorio y partido judicial del municipio.

- Normativa que afecta a las FFCC Seguridad en materia de violencia de género. Código Penal. Lecrim, Estatuto de la víctima, L.O. de Responsabilidad Penal del Menor, Ley Orgánica de protección jurídica del menor, Ley de protección de la infancia y adolescencia, Instrucciones de SES, Instrucciones de Fiscalía, etc.

Responsabilidades - Qué dificultades nos encontramos en las actuaciones en la VG. - Actitudes positivas Policiales ante la violencia de género. Comunicación: Habilidades sociales en las PPLL.

- Protocolos internos en los Cuerpos de Policía Local. Estructuración de las actuaciones en materia de violencia de género. La importancia de la estandarización de procesos internos en el Cuerpo de la Policía Local.



**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

DURACIÓN: 20 HORAS

4 SESIONES DE  
2,5 HORAS  
TELE-  
PRESENCIALES  
O  
PRESENCIALES Y  
10 HORAS  
ONLINE

## CONTENIDOS II

### Unidad Didáctica 2. ONLINE

- Legislación - Derechos de las mujeres Víctimas de Violencia de Género - Violencia de Género, ¿Por qué es tan bajo el índice de denuncias? - Medidas judiciales de protección de la víctima (OP y OA) - Sistema Viogén. Finalidad del sistema y su utilización. - Procedimiento de actuación policial. Antes durante y después: Funciones - Coordinación FCSE- Atención preliminar en las actuaciones - La entrevista - La denuncia - La importancia del derecho a la asistencia letrada - El atestado - Actuación en la fase de investigación policial. Actuación en el control y seguimiento de las medidas judiciales de protección. - La presencia de las mujeres en las FFSS. Su impacto a la hora de abordar las actuaciones "municipales" en materia de Violencia de Género. - Coordinación de todos los operadores en caso de actuación policial. - Superación de las creencias que conducen a la violencia de género. - El consentimiento sexual en la pareja. La violencia sexual. - Tipos de maltrato. - La permanencia en las relaciones de violencia. - Las cifras: los datos sin interpretación son ciegos. - Ejercicios prácticos.

### Unidad Didáctica 3 (5 horas) Presencial - 2 sesiones Tele-presenciales

- Coordinación con ámbito judicial. Protocolo de coordinación del 2005. funciones de la Policía Judicial. Modelos de Atestados y Diligencias mínimas que deben realizarse. Coordinación con FCCSS del Estado. Protocolo 2006. Mesa de coordinación policial. - Coordinación con Servicios Sociales: Como proteger a la víctima. Como derivar a la víctima a los servicios asistenciales. (SS Sociales, Oficina de Atención a la víctima del delito, Centro Mujer, y otros recursos disponibles en nuestros municipios). Conocer los recursos que dispone SSSS para trabajar con víctimas menores. Momentos de mayor riesgo: Como acompañar a la mujer a salir de la espiral de violencia y recuperar su vida. El impacto de la violencia en los menores y las menores. · ATENPRO. Coordinación con Educación. Cauces de comunicación entre Educación y FFCC Seguridad. Coordinación con Sanidad: Soluciones Instrucción 1/2019. Estrategias para prestar una mejor atención a las víctimas de la violencia de género: las mujeres en situación de maltrato, y sus hijas e hijos: Medios materiales y no materiales disponibles. Los mitos de la Violencia de Género. El ciclo de la violencia. Especial atención a menores víctimas: Control, primer paso de la violencia de género. Victimización: Tipos de victimización. Importante destacar cuantas veces tiene que manifestar la víctima ante los distintos operadores. Menores víctimas directas o indirectas. Consecuencias en menores. La denuncia. Abandono. Figura de acompañamiento. - Dinámicas de grupo.

# FORMACIÓN BÁSICA NIVEL I (30 HORAS) EL PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA EN EL MUNICIPIO

**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 30 HORAS**

**6 SESIONES DE 2 HORAS  
TELE-PRESENCIALES  
18 HORAS ONLINE**



## OBJETIVOS

- Visibilizar las desigualdades y de las consecuencias de los roles y estereotipos de género.
- Reconocer conceptos básicos. Conocer las herramientas clave y las estrategias para abordar con éxito el proceso de implementación del Plan de Igualdad, apoyándose en la transversalidad del principio de igualdad. Detectar los sesgos de género, tanto en el lenguaje, para evitar discriminaciones directas (en el acceso o en la promoción), como en las imágenes para evitar reproducir estereotipos sexistas.
- Evitar los sesgos de género, tanto en el acceso como en la promoción del empleo público.
- Dotar de herramientas prácticas que posibiliten un uso adecuado del lenguaje y de la comunicación en la organización (con carácter interno y externo).

## CONTENIDOS

I Marco General. Tele-presencial

- Ámbito público y ámbito privado.
- Androcentrismo y Patriarcado.
- Roles y estereotipos de género.
- Sistema Sexo- Género
- Segregación horizontal
- Segregación vertical
- La brecha salarial
- Consecuencias de las desigualdades de género

I ONLINE Las desigualdades en el mercado laboral: cifras y conceptos básicos:

- Discriminación Directa e Indirecta
- Brechas de género
- Techos de Cristal y Suelo pegajoso
- Contratos a tiempo parcial
- Población activa
- Profesiones feminizadas

II Estrategias para la Igualdad. Tele-presencial

- Conciliación y corresponsabilidad
- Acciones Positiva
- Perspectiva de Género
- Transversalidad de género
- Interseccionalidad

# FORMACIÓN BÁSICA NIVEL I (30 HORAS) EL PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA EN EL MUNICIPIO

**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 30 HORAS**

**6 SESIONES DE 2 HORAS  
TELE-PRESENCIALES  
18 HORAS ONLINE**



## CONTENIDOS II

II Principios básicos para la igualdad de oportunidades en el mercado laboral  
ONLINE

- La descripción de puestos de trabajo
- Selección
- Formación
- El enfoque de los planes de carrera
- La evaluación del desempeño
- La libre designación

III La comunicación con perspectiva de género, estrategia para la igualdad efectiva. ONLINE

- El Androcentrismo y el sexismo lingüístico.
- Pautas para un uso adecuado de las imágenes. La prueba del algodón.
- Pautas para un uso adecuado del lenguaje. Regla de la inversión.
- Como comunicar la violencia de género: evitar la revictimización.
- Recursos bibliográficos y electrónicos

III El lenguaje administrativo y la comunicación con perspectiva de género. Tele-presencial:

- Marco Jurídico
- La comunicación con perspectiva de género
- El derecho de las mujeres a ser creídas
- Medios de Comunicación, Publicidad y Discursos Sociales
- Ejercicios prácticos.





# FORMACIÓN TÉCNICA ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DIRIGIDA AL COMITÉ ANTIACOSO (30 HORAS)

**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 30 HORAS**

**6 SESIONES  
DE 2 HORAS  
TELE-  
PRESENCIALES  
18 HORAS  
ONLINE**



## **OBJETIVOS**

Formar a las personas que, van a formar parte del Comité Antiacoso Sexual encargado de poner en marcha el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, a la representación de la plantilla o sindical. Conocer y trasladar:

1. Sus obligaciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. La metodología que han de seguir para articular procedimientos y protocolos que ayuden a prevenir y resolver los casos de acoso cuando estos se producen, así como los requisitos mínimos que ha de cumplir un protocolo para la prevención, detección y actuación en caso de acoso.
3. Informar de la actuación inspectora en esta materia.
4. Promover, mediante la formación especializada, la prevención y la erradicación de cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral, mediante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. Cómo debe actuar y proceder la Comisión Técnica en caso de activación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

## **CONTENIDOS**

### **I Marco General.** Tele-presencial

·Ámbito productivo y ámbito reproductivo: el desigual reparto del trabajo de cuidados y el empleo remunerado.

·Androcentrismo y patriarcado  
·Roles y estereotipos de género  
·Igualdad formal, igualdad real  
·El mercado de trabajo y consecuencias de las desigualdades de género.

La feminización de la pobreza

### **I Marco Jurídico** ONLINE

- Estrategias para la igualdad: la LO 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Modificaciones 2019.
- Discriminación directa e indirecta.
- El principio de presencia equilibrada.
- Acciones positivas.
- Transversalidad de Género.
- La corresponsabilidad: el reparto en el ámbito privado un asunto clave para las políticas de igualdad.
- El Acoso: Tipificación Falta muy grave.
- Instrucciones técnicas del INSHT

### **II Cómo identificar el acoso.**

ONLINE

Principios básicos:

- Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE.
- Actuación Inspectora en la materia
- Acoso laboral, Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y Conductas inapropiadas en el lugar de trabajo.

# FORMACIÓN TÉCNICA ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DIRIGIDA AL COMITÉ ANTIACOSO (30 HORAS)

**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 30 HORAS**

6 SESIONES DE  
2 HORAS TELE-  
PRESENCIALES  
18 HORAS  
ONLINE



## CONTENIDOS II

**II La Violencia de Género.** Tele-presencial

- IV Conferencia Mundial de la Mujer Beillin 1995
- Concepto Convenio de Estambul
- LO 1/2004 de Medidas Integrales contra la Violencia de Género.
- Diferentes tipos de violencia.
- Concepto del consentimiento.
- Ley 8/2015 modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia y Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Como Identificar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante el estudio de casos prácticos.

**III Fases de un protocolo y Medidas a adoptar.** ONLINE

- La Comisión Técnica Antiacoso
- La denuncia, La investigación y el informe de la CTA
- Medidas Preventivas, Cautelares y Disciplinarias.

**III Aproximación a la intervención en caso de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.** Tele-presencial

- Agencia Europea de Derechos Fundamentales.
- Características del Acoso y Cifras actuales
- Estudio de Jurisprudencia.
- Cómo actuar en caso de acoso sexual y el acoso por razón de sexo: Aprender a tipificar las conductas leves, graves o muy graves mediante el estudio de casos reales.



# NIVEL II AVANZADO (40 HORAS) HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA: INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO, ACCESO Y PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, GENDER MAINSTREAMING E INTRODUCCIÓN A LOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 40 HORAS**

**6 SESIONES DE 3  
HORAS TELE-  
PRESENCIALES  
22 HORAS ONLINE**



## **OBJETIVOS**

- Conocer el Marco Jurídico internacional, europeo y estatal que impulsa y obliga a la Evaluación de Impacto de Género
- Reconocer y evitar los sesgos de género, tanto en el acceso como en la promoción del empleo público.
- Garantizar el aprendizaje en metodologías y estrategias de incorporación la evaluación de impacto de género en el trabajo diario.
- Incorporar el gender mainstreaming en los procesos de decisión en todas las áreas políticas y de trabajo de la organización y hacer que todos los procesos de decisión sean útiles a la igualdad de oportunidades.
- Adquirir habilidades para favorecer la correcta incorporación y aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación de la Administración Local.
- Avanzar hacia un modelo de administración pública más equitativo y justo, que tenga en cuenta y corrija las desiguales condiciones en el acceso a la contratación entre mujeres y hombres.
- Generar un impacto económico, social y laboral en la línea de los objetivos planteados en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS 5, 10, y 16) de la Asamblea General de Naciones Unidas.

## **CONTENIDOS**

### **I Marco Jurídico y metodológico de los Informes de Impacto de Género: el Gender Mainstreaming:**

- Conferencias Mundiales de la Mujer
- Directivas Europeas
- Legislación Estatal y Autonómica
- La evaluación de impacto de Género
- Gender Mainstreaming
- Cuando, cómo, y para qué
- Estructura del Informe de Impacto de Género
- Tipos de Informes de Impacto de género

### **I ONLINE Introducción y Justificación Cláusulas Sociales**

- Conceptos básicos previos
- Justificación ética y jurídica de las Cláusulas Sociales con perspectiva de género.
- Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS 5, 10, y 16) de la Asamblea General Naciones Unidas.

# NIVEL II AVANZADO (40 HORAS)

## HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA: INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO, ACCESO Y PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, GENDER MAINSTREAMING E INTRODUCCIÓN A LOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**METODOLOGÍA  
MIXTA  
PARTICIPATIVA**

**DURACIÓN: 40 HORAS**

**6 SESIONES DE 3 HORAS  
TELE-PRESENCIALES  
22 HORAS ONLINE**



## CONTENIDOS II

### **II Acceso y Promoción de las Mujeres en el empleo Público:**

- Qué deben encontrar las mujeres cuando deciden acceder al empleo en la función pública
- Objetivos de Capacitación
- Actividades propuestas
- Y después de acceder al empleo público
- ¿Dónde se manifiestan las desigualdades?
- Como evitar que se produzcan sesgos de género en la Promoción: Informes de Impacto de Género, medidas de compensación, lenguaje no sexista...
- Normativa de referencia.

### **II ONLINE Marco teórico de los Informes de Impacto de Género.**

- Estructura y tipos de Informe según la valoración del impacto de género:
  - Presencia de Mujeres y Hombres
  - Acceso a los Recursos
  - Participación en la toma de decisiones
  - Normas Sociales y Valores
  - Cumplimiento de la Normativa de Igualdad

### **III ONLINE Cláusulas Sociales con perspectiva de Género.**

- Posibilidades Procedimentales de acuerdo a la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de contratos del sector público.
- Modelos de Cláusulas
- Análisis de buenas prácticas en los contratos y en las subvenciones

### **III Introducción a los Presupuestos con Perspectiva de Género.**

- Marco teórico: ceguera de género, interseccionalidad, la economía de los cuidados, transversalidad, perspectiva de género, acciones positivas.
- Experiencias PPG en otros países y en España
- El enfoque de las capacidades: Amartya Sen y Martha Nussbaum
- Recomendaciones básicas

## METODOLOGÍA PARTICIPATIVA

DURACIÓN: 40 HORAS

8 SESIONES DE 2,5 HORAS  
TELE-PRESENCIALES  
22 HORAS ONLINE



PROGRAMA INTEGRAL PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
MUNICIPAL ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

## OBJETIVOS

El principal objetivo es convocar a todos los operadores locales, tanto dependientes del ayuntamiento (equipo de Igualdad, Policía Local, Equipo Social, Gabinete Psicopedagógico, Atención Jurídica, Atención Psicológica...) como de otras administraciones (educativa, sanitaria, etc.) y trasladar la cultura del trabajo en equipo como método indispensable para actuar con eficacia ante la Violencia de Género.

- Formar a todos los operadores que intervienen en materia de detección, prevención y actuación ante la violencia de género, para evitar que esta se produzca, y para actuar de modo eficaz con las mujeres en situación de maltrato y con sus hijas e hijos.

- Tras la formación, se recomienda continuar con el Programa que en una segunda fase pretende Constituir o activar (en su caso) una Mesa Local (Reglamento de constitución y funcionamiento) y redactar un Protocolo de actuación municipal ante la violencia de género.

## CONTENIDOS

**Unidad Didáctica 1.** Presencial: 7,5 HORAS. Tele-presencial:

Tres sesiones, de 2,5 horas

1. Trabajo en equipo, la estrategia. Coordinación, coordinación, coordinación.

2. Introducción:

Lo que se ve y lo que no se ve

Diferentes tipos de violencia

Adolescentes, ¿Cómo es posible?

3. La VG se nutre de la desigualdad:

De lo privado y de lo público

Sistema sexo-género

Androcentrismo y patriarcado

Roles y estereotipos de género

Igualdad formal, igualdad real

El mercado de trabajo:

- Segregación horizontal y Segregación vertical

- La brecha salarial

- Doble y triple jornada

- ¿Conciliación? No sin Corresponsabilidad

**Unidad Didáctica 2. ONLINE**, 10 HORAS.

1. Legislación

a. Marco jurídico:

b. Marco Internacional.

c. Legislación Nacional.

d. Legislación autonómica

e. Legislación provincial

f. Legislación local

2. Derechos de las mujeres Víctimas de Violencia de Género

3. Violencia de Género, ¿Por qué es tan bajo el índice de denuncias?

a. Reconocimiento, Interiorización, Actuación

b. Otras causas

4. Ejercicio práctico.

## METODOLOGÍA PARTICIPATIVA

DURACIÓN: 40 HORAS

8 SESIONES  
WEBINAR DE  
2,5 HORAS  
22 HORAS A  
DISTANCIA



PROGRAMA INTEGRAL PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN MUNICIPAL ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

## CONTENIDOS II

### Unidad Didáctica 3. PRESENCIAL, 5 horas.

Tele-presencial dos sesiones de 2,5 horas.

Medidas de protección de la víctima

- a) Orden de Protección
- b) Orden de Alejamiento
2. Sistema Viogén
3. Procedimiento de actuación policial
  - a) Funciones
  - b) Coordinación FCSE
  - c) Atención preliminar en las actuaciones
  - d) La entrevista
  - e) La denuncia
  - f) El atestado
  - g) Actuación en la fase de investigación policial
  - h) Actuación en el control y seguimiento de las medidas judicial de protección o aseguramiento
4. Presencia de las mujeres en las FFSS. Su impacto a la hora de abordar las actuaciones municipales en materia de Violencia de Género.
5. Coordinación de todos los operadores en caso de actuación policial.

### Unidad Didáctica 4. ONLINE, 10 HORAS.

1. La protección de menores y los Principios de Yogyakarta.
2. Superación de las creencias que conducen a la violencia de género
3. El consentimiento sexual en la pareja
4. Tipos de maltrato
5. La permanencia en las relaciones de violencia.
6. Las cifras: los datos sin interpretación son ciegos.
7. Ejercicio práctico.

### Unidad Didáctica 5. PRESENCIAL, 7,5 HORAS.

Tele-presencial: tres sesiones de 2,5 horas

1. Servicios Sociales: Como proteger a la víctima.
  - Momentos de mayor riesgo
  - Tipos de Maltrato
  - Micromachismos
  - Factores de riesgo y protección
  - Conductas y estrategias del maltratador
  - Como acompañar a la mujer a salir de la espiral de violencia y recuperar su vida.
  - El impacto de la violencia en los menores y las menores.
2. Educación:
  - Coeducación
  - Plan Director de Coeducación Conselleria Educació
  - Estrategias educativas
3. Sanidad:
  - La salud con perspectiva de género
  - Conselleria de Salut y Programa SIMIO
4. Empleo:
  - Programas de empleo municipales: orientación, formación, inserción.
  - Incentivos a las empresas.
  - Otras estrategias.
5. Estrategias de coordinación para prestar una mejor atención a las víctimas de la violencia de género: las mujeres en situación de maltrato, y sus hijas e hijos:
  - Los mitos de la Violencia de Género
  - El ciclo de la violencia
  - Victimización
  - La denuncia. Abandono. Figura de acompañamiento.
6. Dinámicas de grupo con todo lo aprendido
  - Resolución de casos prácticos en equipo
  - Defensa de cada trabajo en equipo

# DOCUMENTO DE ACTUACIÓN COORDINADA / PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

## **METODOLOGÍA TRIANGULAR:**

- **CUESTIONARIOS**
- **ENTREVISTAS**
- **GRUPOS DE DISCUSIÓN**

PRESENCIAL Y TELEPRESENCIAL



## **OBJETIVOS**

Realizar un Protocolo local de protección contra la violencia de género y atención a las víctimas coordinado con el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado concurrentes en el municipio, así como el resto de operadores que tengan participación en estos procesos.

Elaborar una propuesta de trabajo para el proceso de redacción del Reglamento de funcionamiento interno y Constitución de la Mesa Local ante la Violencia de Género del Ayuntamiento del municipio

Ofrecer acompañamiento, por parte de la consultora, en la redacción del Protocolo de Actuación Municipal ante la Violencia de Género y puesta en marcha de la Mesa Local

## **METODOLOGÍA**

### **FASE 1: Cuestionarios y entrevistas**

1. Diseño y la distribución de unos formularios dirigidos a todos los Operadores para obtener información relativa a las funciones en materia de violencia de género.
2. La realización de unas entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave designados por el ayuntamiento de Onda, para acceder a información cualitativa.
3. Redacción de un informe, con el tratamiento de la información conseguida a través de las entrevistas realizadas y formularios recibidos. Contendrá una estrategia común que se expondrá durante la fase formativa.

### **FASE 2: Constitución del grupo de trabajo** de la Mesa Local ante la Violencia de Género

Durante esta fase se constituirá la Mesa Local, mediante un reglamento de constitución y funcionamiento.

**FASE 3: Acompañamiento en la redacción del DAC** ante la Violencia de Género y puesta en marcha de la Mesa Local. Se realizarán reuniones de la Mesa Local, para la puesta en marcha o activación de la Mesa Local. Se dotará a la Mesa Local de una metodología, se recogerán las aportaciones de todos los grupos de trabajo sobre su actuación en caso de Violencia de Género y se volcarán en el DAC, teniendo en cuenta el informe realizado, y lo estipulado en el Reglamento.

# DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

## METODOLOGÍA TRIANGULAR:

- CUESTIONARIOS
- ENTREVISTAS
- GRUPOS DE DISCUSIÓN

PRESENCIAL Y TELEPRESENCIAL



## OBJETIVOS

Realizar un diagnóstico a nivel municipal sobre las necesidades de conciliación familiar y la corresponsabilidad social de la ciudad de Villena.

-Conocer los actuales servicios de atención y cuidado de menores de carácter municipal.

-Plantear los objetivos en función del diagnóstico previamente elaborado.

Posteriormente desarrollar un plan de habilitación de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de menores de 14 años.

## METODOLOGÍA

### FASE 1: RECOGIDA DE INFORMACIÓN

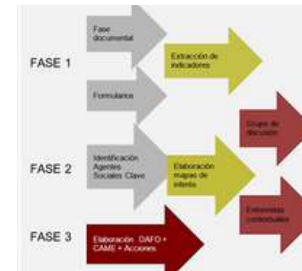
- Documental, bibliográfica, planes estratégicos, etc.

- Cuestionarios ad hoc dirigidos al personal de:

- áreas municipales / organizaciones
- alumnado primaria / ESO
- familias con menores de 14 años
- colectivos y tejidos asociativos

### FASE 2 - VALIDACIÓN - GRUPO DE DISCUSIÓN

1. Identificación agentes sociales clave para la realización de Entrevistas semiestructuradas
2. Grupo de discusión. podrán realizarse de manera online, a través de trabajos en sala, en función del número de centros educativos.



### FASE 3: ELABORACIÓN INFORME DIAGNÓSTICO

1. Estado de la cuestión .
2. DAFO.
3. Expectativas del municipio
4. CAME. con los Objetivos del servicio y Propuesta de acciones para que el municipio preste un servicio de conciliación con corresponsabilidad a las familias con menores de 14 años a su cargo.



# PREVALENCIA Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ENTRE ADOLESCENTES

## METODOLOGÍA TRIANGULAR:

- CUESTIONARIOS
  - ENTREVISTAS
  - FORMACIÓN - GRUPOS DE DISCUSIÓN
- PRESENCIAL Y TELEPRESENCIAL



## OBJETIVOS

Obtener información, al mismo tiempo que sensibilizar con cada pregunta. El proyecto tiene un componente pedagógico al establecer un momento para la reflexión individual, y después colectiva, al analizar los resultados en el aula.

Proveer de indicadores de detección de situaciones de violencia de género a los y las adolescentes. (en relación a situaciones vividas)

Facilitar información relativa a la correcta derivación en situaciones de violencia de género.

Recoger datos con perspectiva de género sobre las violencias vividas por los y las participantes.

Recoger datos sobre la percepción de las violencias vividas por los y las participantes.

Realizar un diagnóstico de percepción de violencia de género para enfocar adecuadamente las campañas de sensibilización.

## METODOLOGÍA

**FASE 1: Batería de experiencias de violencia.** Recogida de datos a través de un **cuestionario** y una **formación teórica** para el alumnado de 3º o 4º.

**FASE 2** Ordenación de la batería de experiencias de violencia vividas por los y las participantes **clasificadas según el tipo de violencia.**

**FASE 3: Priorización.** Valoración de la percepción de la importancia de las experiencias de violencia en función los y las participantes.

**FASE 4 Diálogo igualitario. Intercambio de opiniones**

**FASE 5: Propuesta de participación social - acción política.**

**FASE 6: Informe.**

## CONTENIDO DE LA FORMACIÓN

1. El contenido de la formación será: (duración 2 horas)
2. Conocer los mitos del amor romántico.
3. Indicadores de Violencia de género
4. Tipos de violencia de género y ámbitos en los que se produce
5. Indicadores para la detección de violencia de género.
6. Propuesta de participación social y acción política: a quien derivar o pedir ayuda.



# ESTUDIO TELETRABAJO PREVIO A LA REGLAMENTACIÓN

## METODOLOGÍA

- CUESTIONARIOS
- ENTREVISTAS
- DIFUSIÓN - SENSIBILIZACIÓN

PRESENCIAL Y TELEPRESENCIAL



## OBJETIVOS

Una nueva realidad que requiere ser analizada por las consecuencias diferenciadas que puedan derivarse mediante un análisis con perspectiva de género.

Indagar en el impacto que ha tenido el teletrabajo en la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, y las consecuencias que de ello puedan derivarse, para promover el teletrabajo como una herramienta que mejore las condiciones laborales y no genere discriminación en las personas que hagan uso de este mecanismo.

Implantación del teletrabajo para que éste suponga una mejora para la organización del trabajo.

## METODOLOGÍA

FASE 1: Recogida de información, estudios previos, garantías de desconexión...

FASE 2 Entrevistas semiestructuradas Agentes Clave

FASE 3: Encuestas

FASE 4 Informe con las conclusiones y recomendaciones para su reglamentación.





## **CONTACTA CON NOSOTRAS**

**TLF 640 641 150 / 622 700 952 / 647 119 177  
ADMINISTRACION@EQUALITYMOMENTUM.COM**

## **SÍGUENOS EN REDES**

**[WWW.FACEBOOK.COM/EQUALITYMOMENTUM](http://WWW.FACEBOOK.COM/EQUALITYMOMENTUM)**

**[WWW.LINKEDIN.COM/IN/EQUALITYMOMENTUM](http://WWW.LINKEDIN.COM/IN/EQUALITYMOMENTUM)**

**[TWITTER.COM/EQUALITYMOMENT](http://TWITTER.COM/EQUALITYMOMENT)**

**[WWW.INSTAGRAM.COM/EQUALITYMOMENTUM](http://WWW.INSTAGRAM.COM/EQUALITYMOMENTUM)**

**[WWW.EQUALITYMOMENTUM.COM](http://WWW.EQUALITYMOMENTUM.COM)**

