



Instituto Andaluz de Administración Pública  
**CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

# **GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL IAAP**



## ÍNDICE

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>OBJETIVO .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>NECESIDAD DE LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO .....</b>             | <b>4</b>  |
| <b>3</b> | <b>ACCIONES FORMATIVAS CON ENFOQUE DE GÉNERO .....</b>                    | <b>5</b>  |
|          | A. CONTENIDO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....                              | 5         |
|          | B. LENGUAJE INCLUSIVO E IGUALITARIO .....                                 | 7         |
|          | C. IMÁGENES E ICONOGRAFÍA CON ENFOQUE DE GÉNERO.....                      | 11        |
| <b>4</b> | <b>LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO ....</b> | <b>13</b> |
| <b>5</b> | <b>RECURSOS COMPLEMENTARIOS:.....</b>                                     | <b>15</b> |

## 1 OBJETIVO

Esta guía pretende ser una herramienta ágil y de fácil uso que pueda ser utilizada para asegurar **la inclusión de la perspectiva de género** en:

- La elaboración, impartición y evaluación de acciones formativas.
- El diseño de material didáctico.

Con este propósito se ofrecen:

- **Pautas o recomendaciones** para asegurar que cada uno de los elementos con los que se trabaja en una acción formativa cuenten con esta perspectiva.
- Una **lista de verificación** o check list que puede facilitar la integración de la perspectiva de género en los diversos aspectos.

Esta guía debe aplicarse en todo el proceso que afecta a la creación, diseño, impartición y evaluación de las acciones formativas, aunque no debe interpretarse como un conjunto de reglas inalterables sino como una serie de recomendaciones que tratan de contribuir a la normalización de la aplicación del enfoque de género en los procedimientos y actuaciones del personal docente y el personal gestor de la formación del IAAP.

El objetivo general que el IAAP tiene con esta guía es conseguir incluir la perspectiva de género como eje transversal en el plan de formación y en los procesos de gestión de la formación y el desarrollo profesional en el trabajo que realizan todas las personas que intervienen en una acción formativa, en una triple estrategia:

- **El saber:** que se tengan conocimientos técnicos suficientes en materia de igualdad de género.
- **El saber hacer:** que se apliquen las recomendaciones recogidas en la guía para la integración de la perspectiva de género en los procesos de elaboración de contenidos, diseño de materiales, impartición y evaluación.
- **El saber ser:** que se adquiera un compromiso personal, profesional e institucional para conseguir la aplicación efectiva del enfoque de género en las acciones formativas del IAAP.

## 2 NECESIDAD DE LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

El reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres recogida en la **Constitución Española y en la normativa de la Unión Europea**, se garantiza y desarrolla con claridad en el ámbito estatal en la **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, donde se explicita claramente que *“el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres ha de integrarse de forma activa en el desarrollo del conjunto de todas las actuaciones de los poderes públicos”*, y en el ámbito autonómico con la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**. Sin embargo, la igualdad sigue siendo un reto y, por ello, hacer visibles las relaciones de género y comprender que la vida de mujeres y de hombres está condicionada por el rol de género y las relaciones de poder todavía es necesario.

Además, las desigualdades que la brecha de género pone de manifiesto en cualquier área, también existen y están visibles en la formación. Y desde la formación se ha demostrado que la inclusión de acciones formativas sobre igualdad de género, en distintas modalidades y para diferentes personas destinatarias, son imprescindibles pero insuficientes para reducir brechas y alcanzar la igualdad.

El IAAP cuenta en su plan de formación anual con distintas acciones formativas sobre igualdad de género, y en concreto presenta la acción formativa abierta “Igualdad de Género. Nivel Básico”, con automatriculación y de autoinstrucción, disponible todo el año para la generalidad de los empleados y las empleadas públicas, y de obligada realización para el personal gestor de formación y los equipos docentes si se pretende aplicar el enfoque de género:

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/moodle/formacionabierta/index.php>

Avanzar en la igualdad implica actuar intencionadamente sobre las desigualdades, y ello no es posible si no se conocen y no se visibilizan. En la Junta de Andalucía más del 50% de los recursos humanos están constituidos por mujeres. Esto hace necesario apostar por la transversalidad de género, y el IAAP recoge esa transversalidad en los objetivos estratégicos del Plan de Formación 2018, y se concreta formulando como indicador la elaboración de una guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las actividades formativas del IAAP, tanto en la elaboración de contenidos y materiales (los de nueva creación pero también la revisión y actualización de los existentes actualmente), como en la impartición y evaluación de las acciones formativas.

### 3 ACCIONES FORMATIVAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Asegurar que la perspectiva de género está incluida en todo el proceso formativo de cualquier acción, desde su creación y diseño hasta su impartición y evaluación, con independencia de que el contenido concreto pueda tener más o menos impacto de género, requiere prestar atención a 3 elementos claves:

- El contenido que se desarrolla.
- La comunicación escrita y oral que se utiliza.
- Las imágenes e iconografía que se incluye.

#### A. Contenido con perspectiva de género

A la hora de diseñar el contenido de una acción formativa se ha de asegurar que la información que se ofrece, las herramientas que se utilizan para su recolección, el análisis que se realiza, los ejemplos que se ponen y las actividades de evaluación que se plantean integran la perspectiva de género.

Los contenidos de todas las acciones formativas deben tener en cuenta la perspectiva de género pues todas se dirigen a hombres y mujeres, desde un punto de vista interno y externo. Desde un punto de vista interno porque el personal de la Junta de Andalucía que realiza la formación está integrado por hombres y por mujeres. Desde un punto de vista externo porque la formación afecta directamente a la manera en que se desarrollan habilidades profesionales que en muchos casos tienen como destinataria a la sociedad en su conjunto, es decir a mujeres y hombres, por lo que la forma en que se desarrollan las políticas y/o los servicios afectará también a la reducción o no de brechas de género en la sociedad. Por ello en muchas acciones formativas hay que hacer un esfuerzo en la búsqueda y análisis de la información, que debe permitir visibilizar la situación y posición de mujeres y hombres.

#### Recomendaciones generales

Las y los profesionales que desarrollan el contenido de una acción formativa, o quienes supervisan los contenidos elaborados por otras personas, pueden:

1. Identificar al inicio de la búsqueda de información cómo afecta ese contenido a las mujeres y hombres directa o indirectamente.

Algunas preguntas que pueden guiar la búsqueda y el análisis de la información para elaborar contenidos son:

- ¿Cuál es la situación de partida de mujeres y hombres respecto a la materia de la acción formativa?
- ¿Se observan desigualdades en la situación y posición de mujeres y hombres en este ámbito?
- ¿Qué factores pueden explicar estas desigualdades?

2. Buscar datos útiles en las diferentes fuentes de información como:

- El punto de partida diferencial de mujeres y hombres.
- Cambios en la presencia, participación, acceso a la toma de decisiones, etc. de mujeres y de hombres.
- Relaciones entre las situaciones observadas y los factores que los producen.
- Visibilizar las desigualdades de género.
- Prever e identificar impactos de género.
- Recoger información cuantitativa y cualitativa sobre actitudes, opiniones y comportamientos siempre que sea pertinente.

3. Diseñar los contenidos (material escrito, presentaciones, videos, ...) teniendo en cuenta:

- Identificar el impacto de género de la acción formativa.
- Interrelacionar todas las variables con el sexo.
- Usar información desagregada por sexo tanto cuantitativa como cualitativa.
- Visibilizar las desigualdades y brechas de género.
- Utilizar ejemplos reales de ambos sexos.
- Utilizar casos prácticos que ayuden a romper estereotipos.

## B. Lenguaje inclusivo e igualitario

El lenguaje es una forma de representación del mundo y tiene un doble poder reproductor y a su vez transformador de la realidad. Además, moldea el modo de ver el mundo de ahí su importancia y la resistencia que produce cualquier cambio que se introduce. La aplicación del enfoque de género en el lenguaje y en la comunicación oral requiere de un análisis de la realidad y de una propuesta de transformaciones más igualitarias que evite invisibilizar y discriminar a las mujeres.

### Recomendaciones generales

Como recomendaciones generales para el uso de un lenguaje inclusivo y con enfoque de género pueden señalarse:

1. Evitar términos que ignoren a las mujeres y sus experiencias:
  - a. Nombrar a las mujeres allí donde aparezcan. Es preciso que el lenguaje se utilice como portavoz de los avances logrados con la incorporación de las mujeres.
  - b. Utilizar el femenino en cargos, profesiones, ocupaciones, títulos y rangos.
  - c. Evitar utilizar el masculino genérico o el termino hombre para designar a la totalidad.
  - d. Constatar una nueva realidad en la que un gran número de palabras, tradicionalmente usadas en masculino, han sido adaptadas al género femenino.
  
2. Evitar designar a las mujeres como dependientes o subordinadas a los hombres:
  - a. Dar un tratamiento simétrico a mujeres y hombres. Por ejemplo, evitar que los cuestionarios, formularios, etc. que se entregan para ser cumplimentados en los cursos de formación aparezcan redactados solo en masculino.
  - b. Utilizar tratamientos equivalentes para hombres y mujeres: Señor – Señora, Doña – Don; Si nos dirigimos a un hombre por su apellido, en similar contexto hacerlo igualmente con una mujer; Evitar presentar a las mujeres de forma estereotipada, utilizar su imagen en roles tradicionales o dar primacía a su aspecto físico; No hacer afirmaciones o preguntas que pongan una distribución de funciones por razón de género; etc.

3. En aras a la eficiencia y claridad en el lenguaje es aconsejable evitar los desdoblamientos. En caso de ser necesario recurrir a ellos:
  - a. No utilizar siempre en primer lugar el género masculino. Alternar.
  - b. La arroba sólo debe utilizarse en textos informales y que no estén destinados a ser leídos en voz alta.
  - c. El uso de la barra puede ayudar en formularios y cuestionarios, pero tampoco deben usarse en exceso.

### **Recomendaciones específicas**

Como recomendaciones específicas para el uso de un lenguaje inclusivo y con enfoque de género pueden señalarse:

#### 1) Acudir a formas masculina y femenina de las palabras

| EN LUGAR DE                                  | UTILIZAR  |
|--|---|
| Los profesionales que componen la plantilla. | Las y los profesionales que componen la plantilla.  |
| Las necesidades de los promotores.           | Las necesidades de: promotoras y promotores/ los promotores y promotoras/ los y las promotoras. |

#### 2) Utilizar términos que incluyen a mujeres y hombres

| EN LUGAR DE              | UTILIZAR                                      |
|--------------------------|---|
| Número de desempleados.  | Número de personas en situación de desempleo. |
| Relativos a los alumnos. | Relativos al alumnado.                        |
| En beneficio de todos.   | En beneficio de toda la población/sociedad.   |

#### 3) Uso de Términos neutros

| EN LUGAR DE         | UTILIZAR  |
|---------------------|---|
| Los andaluces.      | La población andaluza.                                |
| Los interesados.    | Las personas interesadas.                             |
| Los discapacitados. | Las personas con discapacidad o diversidad funcional. |
| Los matriculados.   | Las personas matriculadas.                            |
| Los profesores.     | El equipo docente.                                    |
| Los investigadores. | El personal investigador.                             |



| EN LUGAR DE          | UTILIZAR                    |
|----------------------|-----------------------------|
| Los alumnos.         | El alumnado.                |
| Los trabajadores     | El personal                 |
| Los administrativos. | El personal administrativo. |

#### 4) Evitar referencias directas al sujeto

| EN LUGAR DE   | UTILIZAR   |
|---|--|
| Los beneficiarios de las becas.   | Quienes se benefician de las becas.  |
| El solicitante pagará la matrícula .  | Es necesario pagar la matrícula.   |
| Si el alumnado ha completado un 50% de las prácticas podrá presentarse al examen escrito. | Completando el 50% de las prácticas, se puede presentar al examen escrito.<br>Completar el 50% de las prácticas permite presentarse al examen escrito. |

#### 5) Omitir los artículos

| EN LUGAR DE  | UTILIZAR   |
|--|--|
| Se podrá solicitar la comparecencia de los representantes de cualquier órgano o servicio de la organización. | Se podrá solicitar la comparecencia de representantes de cualquier órgano o servicio de la organización. |
| Los estudiantes y los profesores acudieron al acto.  | Estudiantes y profesorado acudieron al acto.   |
| Cada uno de los asistentes podrá solicitar que se le expida el certificado correspondiente.                  | Cada asistente podrá solicitar que se expida el certificado correspondiente.                             |

#### 6) Sustituir artículos, pronombres o adjetivos sexuados por otros no sexuados.

| EN LUGAR DE   | UTILIZAR   |
|---|--|
| Intervendrán distintos ponentes   | Intervendrán diferentes ponentes                                       |
| Una vez superada la prueba estarán capacitados para...                    | Una vez superada la prueba serán capaces de...                         |
| Todos los representantes seguirán las pautas fijadas                      | La totalidad de representantes seguirán las pautas fijadas             |
| Muchos son los expertos en la materia que han puesto de manifiesto que... | Multitud de especialistas han puesto de manifiesto que...              |
| Los restantes vocales de la Comisión                                      | El resto de vocales de la Comisión                                     |
| Los participantes en las pruebas  | Quienes participen en las pruebas                                      |
| Todos deben firmar  | Se debe firmar   |
| Aquellos que aprueben   | Quienes aprueben   |
| Todos los representantes de los alumnos estuvieron invitados a participar | Cualquier representante del alumnado tuvo la oportunidad de participar |

7) Sustituir pronombres relativos con determinante por la forma invariable quien o quienes o el genérico persona

| EN LUGAR DE                               | UTILIZAR  |
|---|---|
| El que solicite la beca                   | Quien solicite la beca<br>La persona que solicite la beca                           |
| Los que se matriculen                     | Quienes se matriculen<br>Las personas que se matriculen                             |
| La propuesta está dirigida a aquel que... | La propuesta se dirige a quienes...<br>La propuesta se dirige a las personas que... |

8) Sustituir la expresión del mismo o de los mismos por el posesivo su o sus antepuesto al sustantivo

| EN LUGAR DE   | UTILIZAR  |
|---|---|
| La normativa se dirigía a los alumnos y les explicaba los deberes y obligaciones. | La normativa se dirigía al alumnado y les explicaba sus deberes y obligaciones. |
| En ausencia del mismo será sustituido por...                                      | En su ausencia se sustituirá por...   |

9) Sustituir sustantivos, adjetivos o participios por un sustantivo de la misma familia, haciendo modificaciones en las frases si fuera necesario.

| EN LUGAR DE                               | UTILIZAR   |
|---|--|
| Están obligados a ...                     | Tendrán obligación de ...                          |
| Se ruega que estén atentos.               | Se ruega presten atención.                         |
| Se necesitan educadores especializados en | Se necesitan personas con especialización en       |
| Ser español.                              | Estar en posesión de la nacionalidad española.     |
| Que hayan sido acreditados.               | Que hayan obtenido la acreditación.                |
| Están exentos del pago de tasas.          | Tienen exención del pago de tasas.                 |
| Los interesados                           | Las personas que tengan interés.                   |
| Los más votados                           | Quienes hayan conseguido el mayor número de votos. |
| Nacido en...                              | Lugar de nacimiento                                |

### 10) Transformar las oraciones pasivas en activas.

| EN LUGAR DE   | UTILIZAR   |
|---|--|
| Los participantes llegados desde distintos puntos de la geografía española. | Participantes que han llegado desde distintos puntos de la geografía española. |
| Dos integrantes elegidos por el rector.                                     | Dos integrantes que el rector o rectora elija.                                 |
| El Director será elegido por el Consejo de Departamento.                    | El Consejo de Departamento elegirá Director o Directora.                       |
| Los representantes serán elegidos por los alumnos matriculados.             | El alumnado matriculado en el centro elegirá a sus representantes.             |
| Estará obligado a...  | Deberá...  |
| Estará autorizado a...  | Podrá...   |

## **C. Imágenes e iconografía con enfoque de género**

La inclusión de la perspectiva de género en las imágenes e iconografía implica un tratamiento de las imágenes que contemple el desempeño de roles no tradicionales, que no refuerce los estereotipos y representar a las mujeres y los hombres en toda su diversidad.

### **Recomendaciones generales**

Como recomendaciones generales para el uso de una imagen e iconografía inclusiva y con enfoque de género pueden señalarse:

1. Valorar la presencia de mujeres y hombres con distintas características físicas, étnicas y socioeconómicas para representar a todas las personas que existen en la sociedad de forma real, y construir modelos de referencia, ampliar expectativas y proponer distintas actitudes, comportamientos y valores.
2. Evitar reforzar estereotipos y presentar a mujeres y hombres sin atribuirles unos supuestos rasgos de personalidad asociados con los conceptos tradicionales de feminidad y masculinidad. Obligarse a asociar aspectos deseables a la personalidad femenina: emprendedoras, asertivas, dignas de confianza....
3. Presentar a mujeres y hombres en una gran diversidad de papeles, evitando las representaciones tradicionales. Las profesiones u oficios que se describan serán atribuidos tanto a ellas como a ellos, y no sugerirán nunca que puedan ser incompatibles con la feminidad o masculinidad (directora y auxiliar, rectora y profesor, empleada pública y ciudadano, etc.)

## Recomendaciones específicas

Como recomendaciones específicas para el uso de una imagen e iconografía inclusiva y con enfoque de género pueden señalarse:

1. Reemplazar estereotipos y mostrar a las mujeres en su diversidad de origen y proyectos de vida: Gordas, flacas, morenas, rubias, bajitas, altas, diferentes razas, etc.
2. Representar a mujeres y hombres en diversos roles sociales, tanto públicos como privados, evitando estereotipos físicos y en distintas actividades.
3. Presentar la corresponsabilidad como algo natural.
4. Mostrar la diversidad de roles, trabajos y profesiones que desempeñan o pueden cumplir las mujeres.
5. En cuanto a la posición de los personajes en una imagen, se pueden seguir estas simples recomendaciones:
  - Asegurar que las mujeres no quedan en segundo plano ni se utilizan de manera ornamental.
  - Que los hombres no acaparan el foco principal de la composición.
  - Que la actitud o disposición entre hombres y mujeres en la escena no denota una relación de superioridad de un género sobre otro.
  - Que exista un equilibrio numérico entre hombres y mujeres. Recordemos que las mujeres son el 50% de los seres humanos.
6. En cuanto a las relaciones que deben reflejar las imágenes que se utilizan, se debe realizar un esfuerzo para evitar que se muestren relaciones estereotipadas como de jerarquía entre hombres y mujeres o de rivalidad entre mujeres. Así es recomendable hacer un esfuerzo para que las imágenes que se utilicen reflejen relaciones constructivas y positivas como:
  - Entre hombre – mujer: De igualdad en los centros de trabajo; de camaradería, solidaridad, cooperación y atención mutua; de ayuda tanto en momentos de diversión como en situaciones difíciles.
  - Entre mujer – mujer: De cordialidad, atención, cooperación, solidaridad y ayuda entre mujeres.
  - Entre hombre – hombre: relaciones de amistad, realizando tareas que normalmente se relacionan con las mujeres, como las tareas de cuidado, que las relaciones entre ellos no estén marcadas por los guiños entre iguales a propósito de la sexualización de las mujeres.

#### 4 LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Se ha elaborado una lista de verificación o check list como una herramienta de fácil uso y práctica para identificar en cualquier acción formativa si se han seguido las recomendaciones que se han presentado en este documento, atendiendo a los 3 elementos claves que deben tenerse en cuenta para poder desarrollar materiales y acciones docentes con contenidos, imágenes y lenguaje con perspectiva de género.

Esta lista de verificación no quiere ser rígida ni inalterable, sino que son pautas que pueden cumplirse o no en su totalidad y que pueden servir de baremo para conocer el grado en el que está presente la perspectiva de género en el material o acciones que desarrollamos.

| Contenidos, materiales y actividades de una acción formativa |    |               |   |
|--|----|---------------|---|
| Si   | No | No<br>Procede |   |
|  |    |               | Se ha elaborado un diagnóstico, o estudiado documentación existente, sobre las necesidades, experiencias y demandas de mujeres y hombres en la materia objeto de la acción formativa. |
|  |    |               | Se han tenido en cuenta resultados, recomendaciones y buenas prácticas de igualdad de otras acciones formativas similares ya realizadas que han incorporado la perspectiva de género. |
|  |    |               | En contenidos y materiales se visibilizan las desigualdades y brechas de género siempre que es posible.   |
|  |    |               | Se recoge información cuantitativa y cualitativa sobre las opiniones, valores, comportamientos y actitudes sobre igualdad y relaciones de género siempre que es pertinente.           |
|  |    |               | Se utilizan ejemplos reales de ambos sexos.   |
|  |    |               | Se utilizan casos prácticos que ayudan a romper estereotipos.   |
|  |    |               | Materiales y actividades proponen cambiar situaciones de discriminación por razón de sexo.  |
|  |    |               | El equipo docente ha recibido formación sobre igualdad de género.   |
|  |    |               | En el equipo docente hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres.  |

| <b>Comunicación escrita y oral en la acción formativa</b>                      |           |                       |   |
|--|-----------|-----------------------|---|
| <b>Si</b>  | <b>No</b> | <b>No<br/>Procede</b> |   |
|  |           |                       | Se rehúsa la utilización del genérico masculino.  |
|  |           |                       | Se asegura la visibilidad de los modos de hacer y los saberes de las mujeres (bibliografía, recursos y referentes), y se ponen en valor las aportaciones de las mujeres y sus logros. |
|  |           |                       | Mujeres y hombres aparecen en igualdad de condiciones como sujetos de acción y referencia en las actividades presentadas.   |
|  |           |                       | Mujeres y hombres son citados dentro de la misma categoría y no por separado.   |
|  |           |                       | Al hablar de las mujeres, se las nombra por su condición, profesión, estatus social etc., como a los hombres.   |
|  |           |                       | Hombres y mujeres aparecen asociados/as a comportamientos o profesiones no estereotipadas.  |
|  |           |                       | En general se siguen las recomendaciones específicas para el uso de un lenguaje inclusivo y con enfoque de género recogidas en esta guía.   |
|  |           |                       | Se desagregan los datos aportados por sexo.   |
| <b>Imágenes e iconografía utilizados en el material de la acción formativa</b> |           |                       |   |
| <b>Si</b>  | <b>No</b> | <b>No<br/>procede</b> |   |
|  |           |                       | Las imágenes utilizadas potencian la ruptura de estereotipos de género.   |
|  |           |                       | Las imágenes utilizadas visibilizan adecuadamente y por igual a mujeres y a hombres   |
|  |           |                       | Las imágenes recrean actividades de mujeres y hombres en espacios diversos, no estereotipados.  |
|  |           |                       | Se utiliza, en su caso, la alternancia de imágenes de mujeres y hombres en materiales (material, folletos, publicaciones etc.).   |
|  |           |                       | El tamaño de las imágenes utilizadas para representar a mujeres y hombres es el mismo, y aparecen con la misma frecuencia.  |
|  |           |                       | Las imágenes visualizan la pluralidad de mujeres y no siempre el estereotipo de mujeres jóvenes y atractivas etc.   |
|  |           |                       | Las mujeres no aparecen siempre en las imágenes en actitud pasiva.  |
|  |           |                       | Se ponen en valor, en las imágenes utilizadas, las aportaciones de las mujeres y sus logros.  |

## 5 RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

### A. BIBLIOGRAFÍA

- Ayala Castro, Concepción y otras. **Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo**. Diputación de Málaga. 2004.
- Lledó Cunill, Eulalia y otras. **NOMBRA. En femenino y en masculino. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje**. Instituto de la Mujer, 1995.
- Menéndez Menéndez, M.<sup>a</sup> Isabel. **Lenguaje administrativo no sexista**. Instituto Andaluz de la Mujer.
- VV.AA. **Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación**. Instituto Vasco de la Mujer. 2007.
- VV.AA. **Integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA: Sistema Sanitario Público de Andalucía**. Consejería de Salud. 2010

### B. WEBS

- **Instituto Andaluz de la Mujer:**  
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>
- **Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades**  
<http://www.inmujer.gob.es/>

### C. OTRAS ACCIONES FORMATIVAS DEL IAAP

- a) En Formación General Abierta (disponible todo el año por automatriculación):
  - **Prevención de la Violencia de Género y del Acoso por razón de Género.**
- b) En Perfeccionamiento horizontal (online, por convocatoria)
  - **Integración de la Perspectiva de Género en la Gestión Pública.**
- c) En la Escuela de Innovación docente (semipresencial, por convocatoria)
  - **Incorporación de la transversalidad de género en la Formación**

### D. GLOSARIO

**100 Palabras para la Igualdad.** Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones laborales y Asuntos Sociales. 1998.

<https://igualamos.files.wordpress.com/2012/05/palabras.pdf>