



# ORIENTACIONES PARA DISEÑAR Y PLANIFICAR ACCIONES FORMATIVAS (cursos, jornadas, talleres...) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



**Junta de Andalucía**

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca  
y Desarrollo Sostenible



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural

# ORIENTACIONES PARA DISEÑAR Y PLANIFICAR ACCIONES FORMATIVAS

(cursos, jornadas, talleres...)

## CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este documento pretende ser una herramienta útil que reúna la información básica necesaria para la organización de acciones formativas desde la perspectiva de género y así cubrir una demanda que es planteada por el personal encargado de dicha función.

### **OBJETIVOS**

- Proporcionar pautas o recomendaciones para que la perspectiva de género esté incluida en todo el proceso de cualquier acción formativa, desde su creación y diseño hasta su impartición y evaluación, con independencia de que el contenido o las materias que se impartan puedan tener más o menos impacto de género.
- Facilitar una lista de verificación que permita valorar la incorporación efectiva del enfoque de género en la actividad formativa programada.

### **A QUIÉN VA DIRIGIDA**

Al personal técnico y directivo de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible y sus entes instrumentales con competencias en la elaboración, impartición y evaluación de acciones formativas.

### **DISPOSICIONES LEGALES**

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**, donde se detalla "la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal sobre igualdad y violencia de género y se integrará la perspectiva de género de manera transversal en los contenidos de la formación."



# DECÁLOGO

## 1. Comunicar el compromiso institucional por la igualdad

Explicitar e incluir en la documentación sobre la acción formativa **mensajes para transmitir el compromiso de la Consejería** con la igualdad, referencia a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía o al Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

Idénticas referencias deberán incluirse en caso de que se suscriban **convenios** para la organización o participación en acciones formativas o si se requirieren realizar **contrataciones**, incluyendo las mismas en los pliegos de prescripciones técnicas, en el apartado de "otras consideraciones".

## 2. Elaborar los contenidos con enfoque de género

A la hora de diseñar los contenidos de una acción formativa asegurarse de que la información que se ofrece, las herramientas que se utilizan, el análisis que se realiza, los ejemplos que se ponen o las actividades de evaluación que se plantean integran la perspectiva de género.



### *Recomendaciones generales:*

1. *Identificar al inicio de la búsqueda de información cómo afecta ese contenido a las mujeres y hombres directa o indirectamente.*
  - *¿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 hombres.*
  - *Relaciones entre las situaciones observadas y los factores que los producen*
  - *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.
  - 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.
4. Dedicar una pequeña parte a sensibilización en materia de igualdad.

### 3. Utilizar un lenguaje inclusivo e igualitario

El uso no sexista del lenguaje es aquel que nombra y otorga protagonismo a mujeres y a hombres de modo equilibrado, desmonta estereotipos y expectativas de género, alejándose del uso exclusivo del masculino para referirse a ambos. Especialmente debe vigilarse **no utilizar textos que se realicen en masculino genérico y/o que transmitan una imagen estereotipada y asimétrica de mujeres y hombres.**



#### Algunas recomendaciones

1. Evitar términos que ignoren a las mujeres y sus experiencias:
  - 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.
  - Utilizar el femenino en cargos, profesiones, ocupaciones, títulos y rangos.
  - Evitar utilizar el masculino genérico o el término hombre para designar a la totalidad.
  - 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:
  - Dar un tratamiento simétrico a mujeres y hombres. Por ejemplo, evitar que los cuestionarios, formularios, etc. aparezcan redactados solo en masculino.
  - Utilizar tratamientos equivalentes para hombres y mujeres: Señor-Señora, Doña-Don; Si nos dirigimos a un hombre por su apellido, en similar contexto hacerlo igual con una mujer.
  - Hacer referencia a “las mujeres” y no a “la mujer”, así como a “los hombres” y no “al hombre”. Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de ser mujer. Lo mismo para el caso de los hombres.



3. Usar los desdoblamientos (forma masculina y femenina) solo en caso necesario:

- No utilizar siempre en primer lugar el género masculino. Alternar.
- La arroba solo debe utilizarse en textos informales y que no estén destinados a ser leídos en voz alta.
- El uso de la barra puede ayudar en formularios y cuestionarios, pero tampoco deben usarse en exceso.

Recomendaciones específicas y ejemplos:

[Manual de lenguaje no sexista](#)

#### 4. Hacer uso de imágenes no sexistas, inclusivas y/o que rompan estereotipos de género

La inclusión de la perspectiva de género en las imágenes e iconografía (en folletos, cartelería, anuncios en medios, redes sociales...) implica un tratamiento de las imágenes que contemple **el desempeño de roles no tradicionales, que representen a hombres y mujeres en situación de igualdad**, en profesiones, trabajos y posiciones similares, alejándose de los estereotipos de género y **representando a las mujeres y a los hombres en toda su diversidad**.



Algunos EJEMPLOS:

- Evitar presentar a mujeres u hombres con unos supuestos rasgos de personalidad asociados con los conceptos tradicionales de feminidad y masculinidad, (por ejemplo, evitar relacionar lo estético con lo femenino y lo intelectual con lo masculino o el trabajo delicado con las mujeres y el trabajo de fuerza con los hombres).
- Se recomienda utilizar imágenes donde ambos sexos interactúen en espacios y tareas similares, reflejando relaciones equilibradas (ej. igualdad en espacios de trabajo, cooperación, compañerismo) y evitando que aparezcan por separado (mujeres a un lado y hombres en otro).
- Mostrar la diversidad de roles, trabajos y profesiones que desempeñan o pueden cumplir las mujeres.
- Presentar la corresponsabilidad como algo natural.
- En cuanto a la posición de los personajes en una imagen, se pueden seguir estas 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.
  - Es recomendable mostrar a hombres realizando tareas de cuidados y a mujeres en tareas productivas.



## 5. Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres

Poner atención en que **mujeres y hombres intervengan de manera equilibrada**, en las mismas condiciones y el mismo formato, que **asuman un protagonismo semejante** y que esto quede reflejado durante todo el desarrollo de la acción formativa.



*Ten en cuenta:*

- *Que en el equipo docente haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres.*
- *Si se van a organizar charlas, talleres o mesas redondas, busca la participación equilibrada entre mujeres y hombres.*
- *Las mujeres como fuentes de información solo figuran como expertas en un 9 % de los casos. Es necesario revertir esta infrarrepresentación y hacer el esfuerzo de encontrar y dar voz a expertas.*
- *Es necesario que en los contenidos las mujeres sean protagonistas y aparezcan por derecho propio, no como objeto decorativo para ilustrar una información.*

## 6. Visibilizar buenas prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres

Con el objetivo de poner en valor el impacto positivo que tienen las iniciativas que contribuyen a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es de interés incluir dichas prácticas en las acciones formativas.



*No olvides:*

- *Difundir información, proyectos o actuaciones, que visibilicen el papel de las mujeres en el área o tema de la acción formativa.*

## 7. Adaptar los horarios, espacios y canales de difusión para facilitar la asistencia de las mujeres

Una decisión acerca del horario y localización del espacio en el que se impartirá la formación puede facilitar o impedir la asistencia de mujeres a la actividad formativa.

Además, mujeres y hombres no siempre acuden a los mismos medios para informarse, por lo que hay que **diversificar los canales para que la información llegue en igual medida a hombres y a mujeres** y se ofrezca igualdad de oportunidades en la accesibilidad a las acciones formativas. Debe contemplarse un amplio abanico de soportes de comunicación de acuerdo con el público destinatario y dependiendo del mensaje que se desea transmitir.



*Recuerda:*

- *Buscar horarios que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional (horario laboral).*
- *La metodología mixta presencial y on-line hace posible que parte del tiempo de dedicación al curso pueda ser organizado por el alumnado de manera individual.*



- *La asistencia de mujeres se facilita si el acceso puede realizarse en transporte público y si se generan espacios de conciliación (ludotecas, guarderías, etc.).*

## 8. Trabajar con personas expertas en igualdad

La mejor forma de garantizar la transversalidad de género en las actividades formativas es contar con la colaboración en el equipo organizador de una persona experta en igualdad. **Es conveniente que el equipo docente reciba formación sobre igualdad de género.**

## 9. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de la formación

Para que la evaluación incorpore la perspectiva de género, debe incluir indicadores de género. El análisis y valoración debe realizarse atendiendo a la variable sexo, por un lado, y por otro valorar el proceso y los resultados desde una concepción integradora de ambos sexos



*No olvides:*

- *Si se realiza una encuesta de valoración y satisfacción de la actividad formativa, debes incluir la variable sexo en la recogida de datos.*
- *En los Informes y/o Memoria que se realicen al finalizar, desagregar por sexo los datos referidos a personas, siempre que sea posible. Es la mejor forma de visibilizar las aportaciones de hombres y mujeres y evitar las brechas de género.*
- *Procurar la correcta y precisa utilización de los términos sexo y género, no empleando estos términos como sinónimos e intercambiables, puesto que hacen referencia a significados distintos. Los datos cuantitativos siempre se desagregan por sexo, no por género.*

## 10. Consultar a la Unidad de Igualdad de Género

Si tienes dudas sobre cómo incluir la perspectiva de género en la actividad formativa en la que estás trabajando, contacta con la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, recibirás apoyo y consejo para poder hacerlo de forma sencilla.

*Contacto:*

*Unidad de Igualdad de Género*

*email: [igualdaddegenero.cagpds@juntadeandalucia.es](mailto:igualdaddegenero.cagpds@juntadeandalucia.es)*

*Teléfono: 332351 (955 332351)*



## LISTADO DE VERIFICACIÓN

| PREGUNTAS DE VERIFICACIÓN |  | SÍ | NO | OBSERVACIONES |
|---------------------------|--|----|----|---------------|
| 1                         | ¿Se ha incluido en la presentación de la acción formativa el compromiso institucional por la igualdad?                                   |    |    |               |
| 2                         | ¿Se ha elaborado el contenido teniendo en cuenta el enfoque de género?   |    |    |               |
| 3                         | ¿Se ha evitado el masculino genérico y se han usado alternativas de lenguaje no sexista?   |    |    |               |
| 4                         | ¿Las imágenes utilizadas visibilizan a mujeres y hombres de manera equilibrada y en situaciones de igualdad?                             |    |    |               |
| 5                         | ¿Se ha promovido la participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el equipo docente como en el alumnado?                       |    |    |               |
| 6                         | ¿Se ha difundido información, proyectos o actuaciones, que visibilicen el papel de las mujeres en el área o tema de la acción formativa? |    |    |               |
| 7                         | ¿Se han puesto los medios suficientes para facilitar la participación de las mujeres en la acción formativa?                             |    |    |               |
| 8                         | ¿Se ha contado con la colaboración de una persona experta en igualdad?   |    |    |               |
| 9                         | En la evaluación, informes, memorias... ¿se han desagregado los datos por sexo?  |    |    |               |
| 10                        | ¿Se ha consultado con la UIG cualquier duda sobre la materia?  |    |    |               |

## FUENTES Y RECURSOS PARA CONSULTAR



[Guía práctica para la planificación de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades](#)  
[Guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las actividades formativas del IAAP](#)



# DECÁLOGO

## ACCIONES FORMATIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**1** Comunicar el compromiso institucional por la igualdad

Elaborar los contenidos con enfoque de género

**2**

**3** Utilizar un lenguaje inclusivo e igualitario

Hacer uso de imágenes no sexistas, inclusivas  
y/o que rompan estereotipos de género

**4**

**5** Promover la participación equilibrada de mujeres  
y hombres

Visibilizar buenas prácticas en materia de  
igualdad de mujeres y hombres

**6**

**7** Adaptar los horarios, espacios y canales de difusión  
para facilitar la asistencia de las mujeres

Trabajar con personas expertas en igualdad

**8**

**9** Incorporar la perspectiva de género en la evaluación  
de la formación

Consultar a la Unidad de Igualdad de Género

**10**