

HERRAMIENTAS

ECOFEMINISTAS

'CÓMO IMPLEMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO'

VOL.2



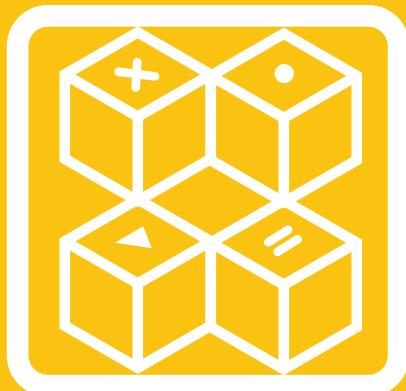
GREENPEACE



IMÁGENES



REPRESENTATIVIDAD



ROLES



LENGUAJE

ÍNDICE

04 Presentación.

**05 Por qué es importante utilizar
estas herramientas.**

**06 Herramienta 1:
Uso de imágenes que contribuyan a
la igualdad.**

**12 Herramienta 2:
Representatividad, visibilidad y
reconocimiento igualitario.**

**20 Herramienta 3: Lenguaje no
excluyente.**

**32 Herramienta 4:
La perspectiva de género en las
formaciones.**

Comprender la interconexión entre la justicia, la paz y la igualdad de género es vital para garantizar un futuro mejor para el planeta y la humanidad. Es por ello que debemos integrar la perspectiva de género en todas nuestras acciones para conseguir los objetivos de defensa medioambiental.

Desde el Equipo de Género, queremos presentarte un conjunto de herramientas que te ayudarán a introducir una mirada crítica y una forma de asegurar que el principio Ecofeminista está presente en todas las esferas de Greenpeace. En definitiva, queremos acompañarte para conseguir mayor coherencia interna y evitar reproducir estereotipos de género y minimizar las desigualdades propias de una sociedad patriarcal.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE UTILIZAR ESTAS HERRAMIENTAS?

Es fácil invisibilizar, caer en estereotipos y en otras conductas propias de una sociedad patriarcal que subordina de forma sistemática a la mujer. Existen distintas teorías que explican cómo las violencias estructurales y culturales invisibles contribuyen a la violencia machista, la más extendida a nivel mundial.

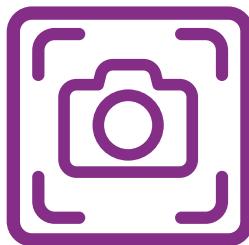
Estas herramientas te darán pautas para que puedas revisar y chequear cualquier evento, actividad o acción que tengas que desarrollar y evitar reproducir esas dinámicas de poder.

Podrás identificar, desde una perspectiva de género, las diferencias entre mujeres y hombres en su diversidad y analizar cuándo esas diferencias conllevan desigualdades.

¡Te animamos a usarlas para conseguir entre todas un mundo más justo y en paz!

Si tienes dudas o sugerencias escribenos a
genero.es@greenpeace.org

**EQUIPO DE GÉNERO
Greenpeace España**



HERRAMIENTA 1

Uso de imágenes que contribuyan a la igualdad

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA?

A todas aquellas personas que construyen o diseñan mensajes internos o externos desde la organización.

OBJETIVO

Las imágenes juegan un papel clave en la comunicación porque son el vehículo a través del cual se lanzan mensajes y contenidos. Es fundamental asegurar que el uso de estas imágenes contribuyen de forma eficaz y justa a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta herramienta contribuye al principio 4 “Tratamiento igualitario de mujeres y hombres” de la Política de Género de Greenpeace España.

Y EN GREENPEACE... ¿COMO LO HACEMOS?

Si vas a utilizar imágenes para alguna actividad, texto, informe,... es importante hacer un análisis previo para confirmar que contribuyan a la igualdad. Te proponemos responder a estas 10 preguntas que te ayudarán a introducir una mirada crítica desde la perspectiva de género.



¡VAMOS A CHEQUEAR!

Contesta Sí o No:

S/N

1. ¿Hay representación equilibrada en el número de fotos con mujeres y hombres?

El mundo está formado por mujeres y hombres. Las mujeres no son un colectivo con dificultades especiales. Son parte de la población, concretamente más de la mitad de la población mundial.

2. ¿Cómo sale representada la imagen grupal?

Es importante mostrar relaciones igualitarias, más allá de las relaciones afectivas, tanto entre hombres, entre mujeres y entre ambos sexos, visibilizando modelos de relación basados en la cooperación y la solidaridad.

3. Las imágenes muestran la diversidad de las mujeres?

No hay un modelo único de mujer ni de hombre.

4. ¿Se representa a las mujeres concretas en su acción individual?

(No representar a la mujer como alguien “en relación a” o “en función de” y sino como protagonista. Representarla sola sin que esté acompañada por hijos/as o como “mujer de”).

5. ¿Has tenido en cuenta posibles estereotipos y roles?

Es importante presentar a hombres y mujeres ejerciendo indistintamente funciones en los ámbitos privado y público. Por ejemplo, presentar a los hombres, además de en su vertiente pública, como padres y en la esfera doméstica.



HERRAMIENTA 1

Uso de imágenes que contribuyan a la igualdad

Contesta Sí o No:

S/N

6. ¿Hemos representado a las mujeres de forma activa, siendo fieles a su verdadera naturaleza e individualidad?

Evitar imágenes de mujeres que puedan despertar paternalismo, que la mujer esté representada como alguien “en relación a” o “en función de” y no como protagonista.

7. ¿La imagen corresponde con el lenguaje?

Lo que no se nombra no existe. Hay que trabajar activamente para erradicar la ocultación sistemática de las mujeres. Usa el lenguaje inclusivo, cuidando especialmente el uso del masculino genérico.

8. ¿En las imágenes elegidas hay mujeres relevantes?

Es importante contar con mujeres expertas, visibilizar su trabajo y reconocer su contribución para fomentar la participación de las mujeres en el ecologismo.

9. ¿Hay imágenes de fotógrafas o de artistas mujeres?

Aseguremos la contribución de mujeres en la fotografía.

10. ¿Te has asegurado que la imagen no es sexista?

(Te proponemos un ejercicio. La regla de la inversión, nos ayudará a ver si algo nos rechina. Se trata de darle la vuelta a la frase o imagen. Allí donde está el hombre, poner a la mujer, y al revés. Si nos resulta cómico, ¡es sexista!.



PARA REFLEXIONAR..



CUANDO EN LAS IMÁGENES NO APARECEN MUJERES

La invisibilidad y sus consecuencias

Cuando en una imagen no hay mujeres, hay que preguntarse: ¿dónde están? Seguramente hay una historia por descubrir.

Como dice Nuria Varela, “si son los ojos de las mujeres los que miran la historia, ésta no se parece a la oficial”.

Es el caso de la historia sobre los orígenes de Greenpeace.

La historia no oficial habla de siete personas que fundaron la organización y cuatro de ellas eran mujeres. Mujeres que venían del movimiento pacifista antinuclear y feminista. No se las conoce porque no viajaron en el velero, porque las mujeres daban mala suerte en los barcos. Por tanto, ellas no aparecen en las fotos. Como consecuencia de esta invisibilidad, no sabemos quiénes eran ni se han reconocido sus contribuciones.



HERRAMIENTA 1

Uso de imágenes que contribuyan a la igualdad

El relato histórico de Greenpeace está incompleto.

La primera tripulación de Greenpeace y su fundación ha quedado en la retina con un imaginario alejado de la realidad donde sí había mujeres. Aquí es importante los conceptos de la esfera pública y la esfera doméstica. Los hombres, históricamente han accedido al ámbito público y las mujeres al ámbito privado.

MUJERES EN LAS IMÁGENES

Cómo aparece representadas

No solo es importante que las mujeres estén representadas.

Una buena foto contribuye a la igualdad y una foto sexista contribuye a perpetuar roles, estereotipos de género y, en casos más extremos, la cosificación. Puede alimentar a las violencias culturales y estructurales que sostienen la violencia directa. Por eso, es importante utilizar esta herramienta ecofeminista para romper estas dinámicas.

QUIÉN ESTÁ DETRÁS DE LAS FOTOS

La autoría de las imágenes

La fotografía ha sido durante mucho tiempo una industria dominada por los hombres. Las estadísticas publicadas por el concurso World Press Photo en 2016 mostraban que en los últimos cinco años, solo el 15% de las fotos presentadas cada año fueron producidas por mujeres. Un informe interno en Greenpeace en 2017 dieron como resultado que sólo hay un 16.6% de trabajos realizados por fotógrafas freelancers en toda la organización. En barcos cae a un 5%, y en plantilla, 25%.



© Chris Grodotzki / Greenpeace



HERRAMIENTA 2

Representatividad, visibilidad y reconocimiento igualitario

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA?

A todas aquellas personas que intervengan, organicen, diseñen o participen en cualquier tipo de actividades de Greenpeace España.

OBJETIVO

Debemos asegurar la representación, visibilidad y reconocimiento de mujeres y hombres de forma equitativa en todos los ámbitos de la organización, tanto en el staff como en el Consejo, la Junta Directiva, el voluntariado y los activistas. Del mismo modo, es importante asegurar esta representatividad en eventos en los que Greenpeace España participa u organiza. Esta herramienta contribuye al principio 5 “Mujeres como agentes de cambio” de la Política de Género de Greenpeace España.



La participación equilibrada de mujeres y hombres es un tema demandado por la sociedad, y aparece reflejado en la legislación. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define como una composición equilibrada “la presencia de mujeres y hombres de forma que en el conjunto, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos 40%”.

Para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres es necesario que ambos estén presentes (representatividad), que esa presencia se visibilice (visibilidad) y que se reconozca de igual manera (reconocimiento igualitario).

Y EN GREENPEACE... ¿COMO LO HACEMOS?

Para Greenpeace es importante contar con expertas, visibilizar su trabajo y reconocer su contribución para fomentar la participación de las mujeres en el ecologismo y crear referencias a las nuevas generaciones.



HERRAMIENTA 2

Representatividad, visibilidad y reconocimiento igualitario

¡VAMOS A CHEQUEAR!

ACTIVIDADES PÚBLICAS ORGANIZADAS POR GREENPEACE

Conferencias, congresos, jurados para galardones, mesas redondas, ruedas de prensa,... Si vas a organizar algún evento desde Greenpeace, es importante que respondas a estas preguntas que ayudarán a chequear si el Principio Ecofeminista está presente en el proceso.

S/N	
1. ¿Hay representación de mujeres?	<input type="checkbox"/>
2. ¿Participan mujeres expertas, ponentes de la temática?	<input type="checkbox"/>
3. ¿Se utiliza lenguaje inclusivo?	<input type="checkbox"/>
4. ¿Están equilibrados los tiempos de participación?	<input type="checkbox"/>
5. En los materiales de difusión, ¿Se utilizan imágenes en las que las mujeres se representan sin estereotipos, no sexualizadas, etc.? (carteles del evento, folletos, etc).	<input type="checkbox"/>
6. Si participan celebrities, ¿hay mujeres?	<input type="checkbox"/>
7. ¿Se ha invitado a organizaciones feministas o ecofeministas al evento? (como participantes o como invitadas).	<input type="checkbox"/>
8. ¿Los mensajes (comunicados, posts,...) contribuyen a la igualdad de género?	<input type="checkbox"/>



©Greenpeace/Martina Weisz

RECOMENDACIONES

- **Buscar mujeres expertas (aunque sean menos conocidas).** Hay expertas en todas las temáticas pero normalmente son menos conocidas porque las mujeres tienen menos acceso a la esfera pública.
- **Si no se consiguen mujeres, explicar al comienzo de la actividad, que se ha intentado pero que no ha sido posible.**



HERRAMIENTA 2

Representatividad, visibilidad y reconocimiento igualitario

¡VAMOS A CHEQUEAR!

ACTIVIDADES A LAS QUE GREENPEACE ASISTE COMO INVITADA

Existe una guía de recomendaciones y líneas rojas para analizar la colaboración y participación de Greenpeace en diferentes eventos públicos o actividades como ferias, festivales de música, etc. De igual forma, estas preguntas pueden ayudarte a chequear desde el punto de vista ecofeminista la participación en el evento:

S/N	
1. ¿El evento cuenta con mujeres participantes?	<input type="checkbox"/>
2. En los materiales de difusión, ¿Se utilizan imágenes, representación de mujeres sin estereotipos, no sexualizadas, etc.? (carteles del evento, materiales, etc.)3. ¿Se utiliza lenguaje inclusivo?	<input type="checkbox"/>
3. Si son eventos masivos como festivales, ¿existen protocolos de prevención de violencia? Puntos violeta	<input type="checkbox"/>
4. Si es un evento de galardones, ¿se dieron en eventos anteriores premios a mujeres?6. Si participan celebrities, ¿hay mujeres?	<input type="checkbox"/>
5. ¿Hay mujeres en el jurado?	<input type="checkbox"/>
6. ¿Se promueve contenido igualitario?	<input type="checkbox"/>



©Greenpeace/Martina Weisz.

RECOMENDACIONES

- Si no hay mujeres, proponer como ponente una mujer de la organización. ¡Compañero, cede tu silla!
- Si no hay mujeres, expresa tu preocupación como organización participante.
- Si hay contenido sexista, renunciar a participar.
- Si eres mujer ponente:
 1. Evita ser la persona que tome notas.
 2. Asegura que no te interrumpan.
 3. No permitas que hagan alusiones a tu feminidad sino a tu conocimiento.



HERRAMIENTA 2

Representatividad, visibilidad y reconocimiento igualitario

DATOS DE INTERÉS

-  Solo un 19,7% de las artistas que suben a los escenarios de los festivales estatales son mujeres.
-  Según el Festival Territorios de Sevilla en 2016, sólo 9 de los 87 artistas de las bandas invitadas al evento eran mujeres, y que ese 10,3% descendía a cero en la sección de hip-hop. El Gijón Sound Festival no alcanzaba el 20% y era el que mejor parado quedaba. En el Sonarama Ribera, fundamentalmente de música indie, sólo representaban el 6.8%, y el Low Festival, de parecidas características y que ronda una afluencia de 80.000 asistentes, se trataba apenas del 4.3%.
-  Las mujeres sólo han ganado el 6% de estos galardones del Premio Nobel en toda la historia.

INICIATIVAS EXTERNAS

La sociedad está cada vez más concienciada y son muchas las iniciativas que denuncian la falta de representación de las mujeres, su poca visibilización y la falta de reconocimiento.

*Manifiesto No sin mujeres.

*En energía, No sin mujeres.

*En ciencias sociales, No sin mujeres .

*All men in panels

*Mujeres y músicas

*Territorio de nabos

*No sin fotógrafas





HERRAMIENTA 3

Lenguaje no excluyente

OBJETIVO

Utilizar esta herramientas visibiliza las construcciones de género desigualitarias que pueden seguir operando dentro de la organización, y ayuda a la incorporación de la perspectiva de género con un impacto político, una mejora en la capacidad comunicativa, transparencia y ajuste a la realidad. Además, es una herramienta pedagógica porque crea un material formativo en torno al lenguaje no excluyente en particular, y a la equidad de género en general.

Comunicarnos con lenguaje no excluyente es una decisión política de la organización porque es justa, no excluyente y representa mejor lo que queremos decir. El lenguaje es fundamental en nuestras comunicaciones diarias e interfiere en la forma en la que construimos nuestra imagen interna y externa.

El lenguaje construye pensamiento, realidad y permite conectar el imaginario de la entidad con la igualdad de género. La hipótesis de Sapir-Whorf establece que el lenguaje determina el modo de pensar y la relación entre las categorías gramaticales del lenguaje con la que una persona habla y la forma en que la persona entiende y conceptualiza el mundo. Esta herramienta contribuye a los principios 1, 4 y 8 (coherencia, equidad y diversidad) de la Política de Género de Greenpeace España.



Y EN GREENPEACE... ¿COMO LO HACEMOS?



El castellano resulta una lengua muy rica a la hora de disponer mecanismos que nos permitan nombrar a la mitad del planeta y la diversidad del mundo. ¿Y la economía del lenguaje? Desde el Equipo de Género consideramos que debe primar la justicia a la economía del lenguaje, pero además, los genéricos cumplen los dos objetivos:

1) Utilizar recursos no excluyentes no obliga siempre a alargar la frase y a ralentizar el discurso.

2) La economía lingüística sólo tiene sentido si se cumple el principio básico de la comunicación. Si la elocución resulta ambigua de nada sirve la parquedad en palabras.



RECOMENDACIONES PARA UN LENGUAJE INCLUSIVO

Todas estas recomendaciones nos ayudarán a visibilizar, a través del lenguaje, la diversidad del mundo y a no utilizar un lenguaje androcéntrico pero tampoco binario.

Uso de sustantivos realmente genéricos: *colectivo, equipo, persona, población, público...*

Uso de sustantivos abstractos: *alumnado, ciudadanía, profesorado, infancia, adolescencia, la clase política...*

Uso de metonimias: *la dirección, la plantilla, la vicepresidencia, la redacción...*

Profesiones: las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo.

Uso del género masculino y femenino: *mujeres y hombres; socios y socias.*

Cambios en la redacción: Ej: “*Los consumidores tienen derecho a pedir el libro de reclamaciones*” podría sustituirse por “*la organización pondrá a disposición el libro de reclamaciones*”.

Uso de adjetivos genéricos: *inteligente, audaz...*

Uso de fórmulas y palabras que resulten inclusivas con los colectivos que hayan decidido emplear sus propios términos para autodenominarse y sentirse identificados: *personas con diversidad funcional, mujeres trans, hombres trans, personas queer...*



Evitar el uso de formas verbales en participio: Ej.: En lugar de *comprometido*, emplear otras fórmulas como *quienes tengan compromiso, quienes se comprometan...*

Evitar el uso de pronombres sexuados en masculino: *todos, aquellos, uno...*

Cambiar de frase, ejemplos:

**Hazlo por ti mismo/Hazlo por tu cuenta*

**Únete a nosotros/Únete a Greenpeace.*

**Los periodistas y los estudiantes asistirán al acto de clausura/Periodistas y estudiantes asistirán al acto de clausura/Periodistas y alumnado asistirán al acto de clausura.*

**Tú eres el protagonista/Tú eres protagonista.*

Uso de “cada” o “cualquier”. Ej: *Todos los representantes de los distintos servicios.. /Cada representante de los distintos Servicios dispondrá ...*

Uso de quien/quienes: Ej: *Los que se inscriban en el curso/Quienes se inscriban en el curso.*



HERRAMIENTA 3

Lenguaje no excluyente

DECÁLOGO DE USO DEL LENGUAJE NO EXCLUYENTE

- 1** Corregir el enfoque androcéntrico de las expresiones, buscando un lenguaje igualitario.
Un lenguaje no excluyente permite crear referentes femeninos porque visibiliza a las mujeres, nombra correctamente a varones y mujeres, rompe estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas.
- 2** Es compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua.
- 3** Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios. En el caso de incluirlos, se utilizarán los siguientes: “don y señor” para varones y “doña y señora” para mujeres. Nunca se emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación.
- 4** El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre hombres y mujeres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad. Se evitará su utilización en textos y documentos.
- 5** Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos genéricos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronomombres.

©Greenpeace/Noelia Palafox





6

Se utilizarán, cuando sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.

7

Cuando el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que el español tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino.

8

Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico.

9

El uso de dobletes mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos.

10

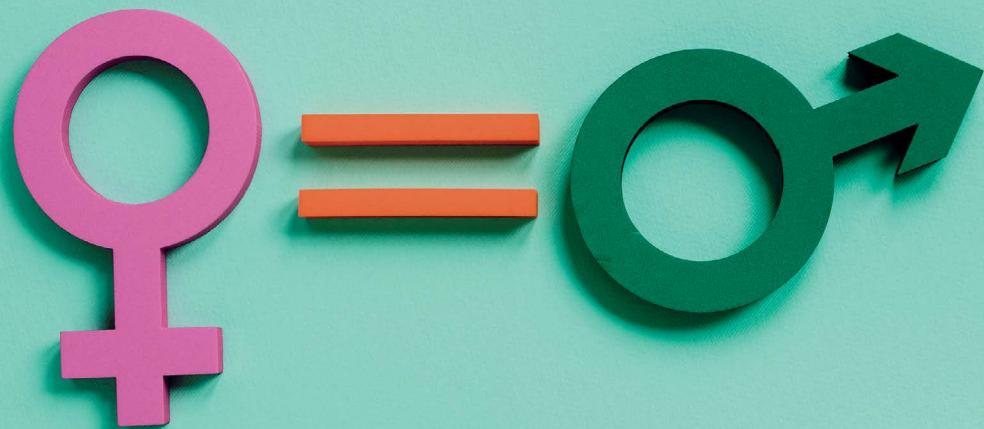
No promover el uso de la arroba “@”, ni de la equis “x” porque dificulta la lectura para personas con problemas de visibilidad y cognitivos y no es un signo lingüístico.



INICIATIVAS DE INSTITUCIONES Y ORGANISMOS

Ya en 1999, en la guía **Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje elaborado por la Unesco**, se relaciona el lenguaje directamente con la percepción de la realidad. “*Habrá quizá quienes piensen que intentar liberar el lenguaje de ciertos usos lingüísticos sexistas equivale a poner la carreta delante de los bueyes, ya que el lenguaje, que refleja los prejuicios sexistas acumulados durante generaciones, no cambiará hasta que la igualdad de las mujeres con los hombres no se sancione realmente en la práctica y, consecuentemente, los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite vayan desapareciendo paulatinamente con el tiempo. Sin embargo, pese a su dimensión conservadora y carga tradicional, el lenguaje, por su estrecha relación dialéctica con el pensamiento, puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad*”.

La Comisión NOMBRA (**Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer**) actualiza una base de datos que se puede instalar en el ordenador. Es un recurso informático para facilitar los usos no sexistas del lenguaje. Mercedes Bengoechea Bartolomé, integrante de esta comisión y vocal de la Comisión de Modernización del Lenguaje Jurídico del Ministerio de Justicia de España es un referente de la defensa del uso del lenguaje no sexista desde una fundamentación académica. Bengoechea lo expresa claramente: “*Somos seres ideologizados y hay instituciones totalmente ideologizadas. La RAE no se cuestiona porqué la ciudadanía ha perdido fe y denuncian la proliferación de guías de lenguaje inclusivo. La sociedad no encuentra una Academia que respalde una forma de decir para una sociedad nueva. Estamos creando una sociedad nueva hombres y mujeres de la mano, pero la lengua no nos ayuda. ¿A quién*



le molesta que se diga Asociación de personas sordas? de pronto te das cuenta de que es más justo, más incluyente y que representa mejor lo que quieras decir. La lengua nos permite hablar así”.

El Instituto de la Mujer ha confeccionado un repositorio de 120 guías acerca de cómo usar un lenguaje libre de sexismos publicadas desde diferentes organismos. “Desde hace más de 30 años se vienen editando este tipo de herramientas desde muy diferentes perspectivas. Esta recopilación posiblemente no sea exhaustiva, pero sí muy completa al incluir hasta 120 ejemplos de aquellas guías que ofrecen pautas sobre cómo utilizar un lenguaje no sexista, que son actualmente accesibles por Internet de forma gratuita. También se ha tenido en cuenta la existencia de guías en otras lenguas oficiales del Estado como el catalán, el euskera o el gallego”. “Deseamos que este repositorio adquiera un sentido de utilidad como recopilatorio de guías adaptadas a las diferentes necesidades temáticas que el funcionariado, cualquier agente público o la ciudadanía pueda requerir” .



¿Y LA RAE?

Para entender sus resistencias es importante conocer quiénes forman y han formado la Real Academia de la Lengua. La RAE fue fundada en 1714 y desde entonces no ha sido dirigida por ninguna mujer. La primera académica fue Carmen Conde en 1978, ya en tiempos de Democracia y Constitución y casi tres siglos desde su fundación. Hoy la presencia femenina es de ocho mujeres, un 18%. En total, 11 mujeres han formado parte de la RAE a lo largo de su historia.

Hasta 2014 no se eliminó del DRAE (Diccionario de la Real Academia) el significado de “débil, endeble” para femenino y se admitió “presidenta”. El DRAE continúa recogiendo definiciones sexistas como “*histeria: más frecuente en la mujer que en el hombre*” contra todo criterio médico.

Algunas acepciones suprimidas por la RAE en 2014:

GOZAR. Conocer carnalmente a una mujer.

COCINILLA. Hombre que se entromete en cosas domésticas que no son de su incumbencia.

PERIQUEAR. Dicho de una mujer: disfrutar de excesiva libertad.

EDÉN. Paraíso terrenal, morada del primer hombre antes de su desobediencia.

HOMBRE. Ser animado racional, varón o mujer. / Individuo que tiene las cualidades consideradas varoniles por excelencia, como el valor y la firmeza.

MUJER. Persona del sexo femenino. Que tiene cualidades consideradas femeninas por excelencia.

FEMENINO. Débil, endeble.

MASCULINO. Varonil, enérgico.

PADRE. Varón o macho que ha engendrado. Cabeza de una descendencia, familia o pueblo.

PADRE DE FAMILIA. jefe de una familia aunque no tenga hijos.

MADRE. Hembra que ha parido. Madre de familia: mujer casada o viuda, cabeza de su casa.

Algunas acepciones suprimidas por la RAE en 2019:
PENDÓN. Mujer cuyo comportamiento es considerado indecoroso.

HISTERIA. Enfermedad nerviosa, crónica, más frecuente en la mujer que en el hombre, caracterizada por gran variedad de síntomas, principalmente funcionales, y a veces por ataques convulsivos.

La RAE afirma estar trabajando en eliminar las connotaciones misóginas del diccionario. El cambio más generalizado es el de “*hombre*” por “*persona*” en las definiciones. Ha elaborado un informe de lenguaje inclusivo para la Constitución española en el que aborda las cuestiones de sexismo lingüístico en las que ha estado trabajando durante los últimos años.

La RAE tiene previsto a partir del año 2026, incluir en el Diccionario de la Lengua Española el concepto ‘violencia de género’. Sin embargo, ya a finales del siglo XX, Emilia Pardo Bazán escribió relatos denunciando esta lacra y en 1624, Francisca de Pedraza consiguió que la justicia reconociera que había sufrido violencia de género.



MARÍA MOLINER, LA ACADÉMICA QUE NO TENÍA SILLÓN



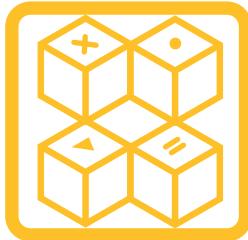
María Moliner.

“Sí, mi biografía es muy escueta en cuanto a que mi único mérito es mi diccionario, (...) pero si ese diccionario lo hubiera escrito un hombre, diría: ‘¡Pero y ese hombre, cómo no está en la Academia!’.

El DUE (Diccionario del Uso del Español) es un diccionario de definiciones, de sinónimos, de expresiones y de frases hechas, un diccionario fácil de entender en la infancia y para una persona no hispanohablante. Es el diccionario más completo, dinámico y divertido de la lengua española y lo escribió María Moliner en su casa, trabajando más de diez horas diarias durante quince años hasta conseguir la excelencia. Anticipó la ordenación de la ‘L’ en la ‘L’, y de ‘Ch’ en la ‘C’ (criterio que la RAE no siguió hasta 1994), registró whiskey con esta grafía y con la de ‘whisky’, incluyó yayo/a, expresión referida a los abuelos/as en su Diccionario, registró la palabra que hoy la RAE también acepta con ‘q’ y que ella ya escribía de tal manera en la misma entrada de ‘Kiosco’.

© Anne Barth / Greenpeace





HERRAMIENTA 4

La perspectiva de género en las formaciones

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA?

A todas aquellas personas que intervengan o diseñen formaciones organizadas por Greenpeace.

OBJETIVO

Incorporar la perspectiva de género en la formación potencia la presencia femenina en espacios altamente masculinizados y tradicionalmente vinculados a la acción (toma de decisiones, asunción de protagonismo, agresividad, etc). Al mismo tiempo, propicia la presencia masculina en espacios feminizados asociados más al cuidado de la vida, de las personas o de los grupos. En definitiva, la formación es una herramienta clave para evitar las desigualdades de género que puedan existir en la organización y es importante aplicar un enfoque de interseccionalidad que contemple y minimice estas desigualdades. La interseccionalidad subraya que el género, la etnia, la clase u orientación sexual, como otras categorías sociales, lejos de ser “naturales” o “biológicas”, son construidas y están interrelacionadas.



La socialización diferenciada por género ha propiciado que tradicionalmente haya determinados ámbitos (profesionales, sociales, espacios de relación, activismo, etc) o atributos personales que se asocian a comportamientos o espacios masculinizados o feminizados. La formación no es un espacio ajeno a estas dinámicas y es por ello que también se generan espacios fuertemente masculinizados y feminizados que se van perpetuando a través de múltiples variables.

Esta herramienta contribuye a los principios 2, 4 y 5 de la Política de Género de Greenpeace España, porque ayuda a tomar conciencia de las dinámicas de poder, favoreciendo el tratamiento igualitario de mujeres y hombres y promoviendo a las mujeres como actores de cambio.





Y EN GREENPEACE... ¿CÓMO LO HACEMOS?

Cuando realizamos una formación es necesario hacer un análisis para evitar reproducir estas dinámicas de poder.

ANTES DE LA FORMACIÓN

- ✗ A la hora de lanzar una convocatoria hay que tener en cuenta los horarios más favorables para la conciliación. Si la formación es presencial hay que procurar espacios de cuidados, ludoteca, elección de horarios, etc.
- ✗ En cuanto al desarrollo de encuentros formativos se recomienda revisar las recomendaciones que elaboramos expresamente.
- ✗ Generar ámbitos de trabajo que eviten la masculinización / feminización de los espacios (iniciativas fuertemente sobrerrepresentados o infrarrepresentadas) y que contemplen la diversidad de las participantes desde un enfoque de interseccionalidad.
- ✗ A nivel cuantitativo en la selección de los participantes, evitamos que se produzca una sobrerrepresentación masculina (muy común en el ámbito del activismo).
- ✗ A nivel cualitativo hay que hacer adecuadamente la selección de los formadores/as: procurando que sea un equipo balanceado, que acoja diferentes identidades y con un enfoque feminista. También supone una oportunidad para corregir las desigualdades en los ámbitos a trabajar si rompemos con los roles asignados tradicionalmente.
- ✗ El lenguaje no sólo refleja la realidad sino que también la construye. Por eso, es imprescindible asegurar que hacemos un tratamiento igualitario del lenguaje y de las imágenes a lo largo de la formación.



©Greenpeace/Pablo Blázquez

- ✖ Es importante que en los materiales con los que vamos a trabajar, aparezcan imágenes que visibilicen a las mujeres y a los hombres en igualdad de condiciones y desempeños en todos los ámbitos.
- ✖ Realizar un uso no sexista del lenguaje.
- ✖ **Bibliografía femenina y contenidos.** Incluir el legado, la experiencia y la producción de las mujeres en los diferentes campos. Integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica.
- ✖ Potenciar la elección de materiales y libros de texto inclusivos y coeducativos.



DURANTE LA FORMACIÓN

- **Generar espacios seguros y valientes en las formaciones**, a través de la co-creación de “Acuerdos grupales” que faciliten un clima de confianza y en el que no se toleran actitudes agresivas o irrespetuosas.
- **Prestar atención al tono y la frecuencia de las intervenciones y al ambiente grupal** para facilitar al grupo lo que necesita en cada momento de la formación.
- **Punto violeta offline/online para recoger impresiones, sentires o malestares.** También es importante visualizar personas de confianza si los temas que se abordan pueden ser delicados.
- **Evitar intervenciones excesivamente largas y reiterativas.**
- **No se cuestionan evaluaciones personales o sentimientos individuales.**
- **Aplicar las pautas de la Comunicación No Violenta** en caso de surgir algún debate más subido de tono o polarizado.
- **Metodología y facilitación:** El trabajo en grupos, las rondas de palabras, etc. facilitarán la participación de aquellas personas que tengan más dificultades para hablar en público ante un grupo numeroso de personas y por otro lado limitará el uso de la palabra en aquellas que tiendan a acaparar las intervenciones. Para ello, existen herramientas de facilitación y dinamización grupal que permiten limitar la participación de algunas personas que habitualmente tienden a ocupar demasiado espacio e inhibir la participación de otras personas.



- Favorecer una participación equilibrada a través de dinámicas de trabajo y facilitación.
- Visibilizar el mansplaining (cuando un hombre interrumpe a una mujer para explicarle algo de manera condescendiente).
- Uso de lenguaje no sexista a nivel verbal y también en las imágenes.
- Promover un uso equitativo de los recursos y los espacios.
- Visibilizar y corregir los sesgos de género científicamente identificados sobre la diferente respuesta en mujeres y hombres de la exposición a los factores de riesgo.
- Fomentar la reflexión crítica, constructiva y responsable para identificar los estereotipos de género.
- Identificar los contenidos sensibles al género/sexo.

DESPUÉS DE LA FORMACIÓN

- Los datos desagregados por sexo nos permiten hacer un análisis de los espacios formativos desde una perspectiva de género e interseccional.
- También es importante el desarrollo de una evaluación con perspectiva de género que nos permita identificar los aspectos de mejora de cara a próximas formaciones y testear nuestro planteamiento inicial, generando un ciclo de evaluación-corrección-introducción de propuestas.
- Desarrollar la capacidad de evaluar las desigualdades por razón de sexo y género nos permitirá diseñar soluciones.



HERRAMIENTA 4

La perspectiva de género en las formaciones

RECOMENDACIONES PARA LOS ENCUENTROS FORMATIVOS

Antes de los Encuentros

- ***Reparto de habitaciones.** Consultar preferencias de distribución.
- ***Espacios de conciliación con menores.** Facilitar espacios de cuidados (acompañamiento de menores, etc).
- ***Identificar dificultades de conciliación** para poder participar en el Encuentro y búsqueda de propuestas / alternativas: retransmisión en vivo, seguimiento por videoconferencia, etc.
- ***Selección de candidaturas con perspectiva de género** (asegurar porcentajes mínimos de asistencia) e intentar cubrir diferentes rangos de edad, a través de los formularios de inscripción.
- ***Trabajo previo y sensibilización con el equipo de formación y facilitación que van a liderar el Encuentro.**
- ***Conseguir que los encuentros se desarrollem en espacios que cumplan con criterios de accesibilidad.**
- ***Seguridad en el trayecto al espacio de encuentro:** habilitar medios de transporte propios en el caso de que haya un trayecto a pie desde la estación de bus/tren hasta el albergue, en el caso de que las asistentes lleguen por la noche.

Durante los Encuentros

Dinamización del Encuentro / taller

- ***Equipos mixtos que lideren y dinamicen el Encuentro.**



***Acuerdos consensuados para el transcurso del Encuentro:** normas de convivencia que recojan que no se toleran actitudes machistas / homófobas / tránsfobas (ejemplos de Encuentros GP).

***Los Encuentros formativos se inician con el desplazamiento de origen y no finalizan hasta completar la vuelta,** por lo que habrá que promover que se cumplan las normas a lo largo de todo el periodo (incluídos espacios de ocio/ descanso/ distensión / comida, etc)

***Las personas asistentes tienen que ser conscientes de la existencia de la Política de Género de GPE y el Protocolo de Prevención de Acoso.**

Desarrollo del Encuentro

ROLES DENTRO DEL ENCUENTRO

Se recomienda identificar al menos dos personas “responsables” a las que acudir si existe alguna situación molesta o desagradable...





HERRAMIENTA 4

La perspectiva de género en las formaciones

AMBIENTE/FACILITACIÓN DEL GRUPO

- Evitar intervenciones excesivamente largas y reiterativas.
- Respeto de los turnos de palabra.
- Se promueve un espacio de confianza donde la gente pueda manifestar verbalmente si se ha sentido molesta a lo largo del encuentro.
- Se promueve la colocación de un Punto Violeta para recoger comentarios, sugerencias, etc (tenemos un buzón en la oficina).
- No se cuestionan evaluaciones personales o sentimientos individuales.
- Se promueven espacios de confianza y apoyo.
- Espacios de ocio “extra” - formativos.
- Fomento del uso de lenguaje inclusivo / no excluyente.
- Fomento de portavocías de trabajo en grupo y “uso de la palabra” compartido y equitativo.
- Dinámicas/herramientas que favorezcan la participación de todos/as por encima de debates unipersonales. Facilitar la distribución de la palabra equitativamente por sexo y edad.
- Promover espacios de debate y disenso, que recojan y reflejen la diversidad de opiniones.
- No permitir actitudes agresivas e irrespetuosas.

REPARTO DE TAREAS

- Cuidado del espacio físico compartido.
- Tareas de recogida de actas / moderación de turnos de palabra compartido.

Al finalizar los Encuentros

*Evaluaciones y recopilación de valoraciones para el punto violeta.



©Greenpeace/Mario Gomez

*Propuesta de trabajar una plantilla que sirva de guión de cuestionario de Evaluación.

*No se cuestionan las evaluaciones personales o sentimientos individuales que surjan durante la evaluación.

*Si existen quejas o se recogen situaciones conflictivas en el análisis de las evaluaciones priorizar su gestión sobre el resto.

*Desagregar los datos de participación (asistencia) y dinamización del Encuentro por sexo.



HERRAMIENTA 4

La perspectiva de género en las formaciones

PARA REFLEXIONAR...

La socialización de género es el proceso mediante el cual aprendemos las reglas, normas y expectativas relacionadas con el género de nuestra cultura. Esta socialización no genera espacios diferenciados irrelevantes o inocuos, sino que tradicionalmente los espacios que están asociados a un mayor reconocimiento social o toma de decisiones, y a un mayor privilegio, se asocian al ámbito masculino frente a espacios más feminizados, que cuentan con un menor reconocimiento social y una mayor vulnerabilidad. Es por ello que cualquier formación debe tener en cuenta este punto de partida y hacer un análisis que tenga en cuenta esta mirada para evitar reproducir estas desigualdades.

Una de las variables que acentúa fuertemente esta masculinización de determinados espacios tiene que ver con la invisibilización de referentes femeninos, ya sea en el rol de formadora, en la bibliografía empleada, en los ejemplos de referencia, en el uso del lenguaje (verbal y no verbal) y, por supuesto, en la selección de participantes. Otro de los efectos que provoca esta socialización diferenciada se traduce también en la forma que tenemos de relacionarnos con otras personas y de posicionarnos públicamente tanto física, como verbalmente, por lo que también es importante generar espacios de trabajo que faciliten la implicación de personas con diferentes habilidades y cualidades.

En este sentido, desde la facilitación de grupos (online o presencial) hay que optar por herramientas y dinámicas que contribuyan a fomentar una participación equilibrada y un uso responsable y compartido de la palabra.

GREENPEACE

EQUIPO DE GÉNERO

“Por un mundo donde seamos socialmente iguales,
humanamente diferentes y totalmente libres”.

ROSA LUXEMBURGO