



## FOROS LOCALES\_ Formación en teoría feminista, género e igualdad\_ PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS FOROS LOCALES

22 de marzo de 2018 de 18.00 a 20.00h en Medialab Prado

Imparte: Técnica de Igualdad del Área de Políticas de Género y Diversidad

Este documento recoge la propuesta formativa de la sesión y las reflexiones y aportaciones que hicieron las/los participantes a lo largo de la misma.

**Objetivo\_** Generar un diálogo partiendo de las cuestiones que se han planteado desde los foros, en relación a la participación de las mujeres en los mismos.

Aportaciones recogidas desde el servicio de dinamización de los Foros Locales\_

1. No se cumple el principio de paridad en las Comisiones Permanentes.
2. Mansplaining, qué es y qué podemos hacer cuando ocurre en las reuniones de Mesas y Gt.
3. ¿Cómo hacer de las reuniones espacios de buen trato? Importancia de los buenos tratos como herramienta de transformación. ¿Qué actitudes, expresiones, etc hacen que las reuniones no sean espacios de buen trato?
4. Lenguaje inclusivo ¿Cómo?
5. Como hacemos ante:
  - o Tiempo que ocupan los hombres en las reuniones
  - o Voz de los hombres más tenida en cuenta
  - o Dificultad de los hombres en mantener debates abiertos, más preocupados por hacer prevalecer su opinión que por llegar a acuerdos.
  - o Dificultad de aceptar autoridad, en especial si proviene de una mujer.

**Nos hacemos preguntas\_** ¿De que participación estamos hablando?\_ ¿Las mujeres participan?\_ No es lo mismo tener mayor presencia/ *van más mujeres a la mayoría de las actividades\_ que participar/ aportar\_ reflexionar\_ debatir\_ tomar decisiones\_ hacer propuestas\_ incidir en el entorno y en las políticas públicas.*

Observar quienes estamos en esta sesión\_ ¿Por qué cuando hay una formación sobre feminismo o igualdad de género acudimos mayoritariamente mujeres?

### 1. No se cumple el principio de paridad en las Comisiones Permanentes.

**Nos hacemos preguntas\_** Indaguemos a los FOROS LOCALES\_ ¿ las mujeres participan en los foros?\_ ¿Que mujeres participan?\_ ¿Están las mujeres en los espacios de toma de decisiones?\_ ¿En que mesas están?\_ ¿En que grupos de trabajo están?\_ ¿Están en las comisiones permanentes?\_ ¿Quiénes coordinan las mesas y grupos de trabajo?\_ ¿Que mujeres están, representan la DIVERSIDAD?\_ ¿Se necesitan espacios no mixtos?

Algunas participantes opinan que sí que hay más presencia de mujeres en los Foros Locales que de hombres pero que estar presente no es lo mismo que participar siendo visibles (realizar intervenciones públicas, Coordinar Mesas y formar parte de la Comisión Permanente).

También comentan que en los espacios de cierto poder, notoriedad, capacidad de tomar decisiones dentro del Foro Local, hay más hombres que mujeres.

Compartido por todas las participantes la necesidad de facilitar servicio de Ludotecas para las mujeres que son mamás de menores. Sin estos espacios muchas directamente no pueden participar y otras lo tienen muy difícil para ir a las reuniones, sesiones del Foro Local, etc.

Comentamos como se visibilizan los estereotipos de género en la conformación de las Mesas y Grupos de Trabajo. Hay Mesas y Grupos de trabajo masculinizadas y feminizadas. Las Mesas feminizadas siempre tienen relación con la temática de los cuidados (salud, diversidad, educación, convivencia, etc). En cambio las Mesas con temáticas económicas, de gestión, etc, están masculinizadas (Presupuestos, Urbanismo, Deportes, etc). Si es así, podemos decir que en estos espacios se reproducen los estereotipos tradicionales de género.

**Que hacer\_** Un INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS FOROS, por lo cual es imprescindible DESAGREGAR LOS DATOS POR SEXO\_ Recoger: Número de mujeres y hombres que participan en las asambleas de los foros, en las comisiones permanentes, en las mesas y en los grupos de trabajo\_ En cuales\_ Número de coordinadores/as de las mesas y grupos.  
Incorporar las siguientes variables\_ sexo\_ edad\_ origen\_ diversidad sexual y de género\_ diversidad funcional.

Este informe dará una foto sobre la participación con perspectiva de género. Quedará pendiente analizar **que ocurre** con las mujeres en los FOROS LOCALES\_ Para pensar en ello partiremos de las dificultades detectadas.

## **2. Mansplaining, qué es y qué podemos hacer cuando ocurre en las reuniones de Mesas y Gt.**

**Wikipedia\_** La palabra ***mansplaining*** es un neologismo anglófono basado en la composición de las palabras *man* (varón) y *explaining* (explicar), que se define como «explicar algo a alguien,

generalmente un varón a una mujer, de una manera considerada como condescendiente o paternalista».

## Definiciones

---

En un artículo de opinión titulado *Men Explain Things to Me* (Los hombres me explican cosas), Solnit cuenta una anécdota acerca de un varón en una fiesta que se le acercó diciendo que sabía que ella había escrito algunos libros, ella respondió hablando de su más reciente libro sobre Eadweard Muybridge con lo cual él la interrumpió y le preguntó si había «oído hablar del libro sobre Muybridge más importante que había salido este año», sin saber que ella era la autora.

El concepto mansplaining comprende una mezcla heterogénea de comportamientos que tienen en común el menosprecio del hablante hacia quien escucha por el único hecho de que quien escucha es una mujer y por lo tanto le supone una capacidad de comprensión inferior a la de un varón. Este concepto también incluye situaciones en las que un varón monopoliza la conversación con el único propósito de jactarse y aparentar ser más culto que la mujer que escucha.

Conocemos qué es y reflexionamos sobre si lo habíamos identificado dentro y fuera de los Foros Locales, cómo nos sentimos cuando lo sufrimos, qué efectos tiene en la participación de las mujeres en las reuniones del Foro, qué podemos hacer, etc

### **3. ¿Cómo hacer de las reuniones espacios de buen trato? Importancia de los buenos tratos como herramienta de transformación. ¿Qué actitudes, expresiones, etc hacen que las reuniones no sean espacios de buen trato?**

**Nos hacemos preguntas\_** ¿Qué son los buenos tratos? (Subjetividad y necesidad de marcar líneas rojas, límites para construir estos espacios atendiendo a la diversidad y subjetividad de las personas participantes)

¿Son espacios de buen trato reuniones donde no se escucha?, ¿donde no ha terminado la intervención una persona y se está interrumpiendo para comenzar a hablar?, ¿donde no hay silencios de reflexión?, ¿donde se contesta airadamente, con prisa o con poca educación?, ¿donde salimos con la sensación de agotamiento y ansiedad por todo lo vivido (debate, tareas, etc)?

**Observar\_** Dinámicas que se generan\_ Masculinizadas/ Feminizadas\_ Se dan relaciones de poder y subordinación\_ Como se toman las decisiones \_ Formas masculinizadas de intervención EXPULSAN A LAS MUJERES de los espacios de participación\_

#### **Tres pilares del buen funcionamiento de un grupo\_**

TAREA\_ sacar la tarea que el grupo se ha propuesto\_ QUE

RELACIONES EMOCIONALES\_ estado emocional de las personas del grupo\_ formas de transmitir\_ conflictos\_ QUIENES

PROCESO\_ toma de decisiones\_ comunicación\_ pasos que hay que dar\_ COMO

**Para el buen funcionamiento de un grupo\_ Tiene que haber equilibrio entre los tres pilares**

-

**Que hacer\_** Importancia de la facilitación\_ Detectar el funcionamiento, las dinámicas\_ consensuar los límites, las prácticas y llevarlo a cabo a través de las figuras de facilitación.

#### **4. Lenguaje inclusivo ¿Cómo?**

Se comparte reflexiones sobre la importancia de su utilización. La incorporación del lenguaje inclusivo a nuestra manera de expresarnos es un proceso, se va incorporando poco a poco de forma continuada.

Muchas Mesas están confeccionando y compartiendo manuales e información. Se valora la posibilidad de solicitar una formación concreta sobre Lenguaje Inclusivo ya que la teoría la conocemos y quizá lo interesante sea vivenciarla a través de un taller.

La formadora facilitará materiales sobre Lenguaje Inclusivo.

#### **5. Como hacemos ante:**

- a. **Tiempo que ocupan los hombres en las reuniones**
- b. **Voz de los hombres más tenida en cuenta**
- c. **Dificultad de los hombres en mantener debates abiertos, más preocupados por hacer prevalecer su opinión que por llegar a acuerdos.**
- d. **Dificultad de aceptar autoridad, en especial si proviene de una mujer.**

El listado recoge conductas observadas en los espacios de participación, realizadas por hombres\_ Estos comportamientos no los tienen todos los hombres, ni se da todo el rato\_ Proponemos aportar que ocurre con las mujeres en los espacios de participación\_ Se recogen comportamientos que no tiene todas las mujeres, ni se dan todo el rato\_

##### **HOMBRES**

- Los hombres acaparan más tiempo de Turno de Palabra
- La voz de ellos se percibe como de más valor, más autoridad. Lo que dicen tiene más peso que lo que diga una mujer.
- En los debates, se centran en defender su opinión frente a proponer, resolver, aportar alternativas, etc

##### **MUJERES**

- Nos cuesta tomar la palabra
- Hablamos en un tono muy bajito
- Comenzamos las intervenciones pidiendo disculpas, expresiones dubitativas, etc
- Si me siento mal con algo que sucede, guardamos silencio
- Si me siento mal con algo que sucede, pongo en el centro de la reunión mi estado emocional

**Reflexión\_** vivimos en un sistema heteropatriarcal\_ binario/ heteronormativo/ jerárquico\_ que genera relaciones de dominación y subordinación\_ este sistema se perpetua a través de la socialización diferenciada\_ dicha socialización trasmite los modelos hegemónicos de masculinidad y feminidad en cada cultura\_ estos modelos, así como las relaciones de poder que generan, se incorporan en nuestras subjetividades\_ marcando roles, conductas, deseos, formas de relación... más allá de nuestra consciencia\_ también se generan resistencias y disidencias\_

**Que hacer\_** Romper con el binarismo de género, con la jerarquización (más valor de lo masculino) y con las relaciones de dominación y subordinación.

### **Generar alianzas entre mujeres\_ tejer redes\_**

Tomar la palabra\_ hablar\_ nombrar

Apoyarnos unas en otras\_ Reconocernos\_ Dar valor a la palabra de otras mujeres y a colectivos invisibilizados\_

Buscar alianzas cuando se producen situaciones en los que no hay BUEN TRATO y responder juntas. A todas nos resonaba que en situaciones así, si nos callamos nos sentimos mal por no haber sido capaces de responder, parar la situación, etc y si respondemos solas también nos sentimos avergonzadas por haber salido de nuestro rol de amabilidad, discreción, etc.

Visibilizar situaciones discriminatorias hacia las mujeres u otros colectivos no normativos.

**Importancia de la facilitación\_** con perspectiva feminista\_ dar autoridad a la figura de facilitación\_ observar que ocurre en el grupo\_ tener en cuenta la tarea/ el proceso/ las relaciones emocionales\_ consensuar que prácticas no se permiten\_ acordar como se toman las decisiones\_ acordar como se resuelven los conflictos\_ establecer límites de tiempo en las intervenciones\_ equilibrar los turnos de palabra\_

Participar utilizando otros lenguajes (escrito, visual, etc) Apoyo de dinamización para preparar el cómo vamos a tratar los temas de las reuniones más allá de hablarlo. Al utilizar estos otros lenguajes facilitamos la participación de personas que no estén acostumbradas a hablar en público, se pongan nerviosas o simplemente no quieran intervenir oralmente.

Se puede comenzar las reuniones expresando muy brevemente ¿cómo me siento para participar en esta reunión? Cansada, emocionado, baja de energía, cabreado, etc Y solamente expresar si necesito feed back del grupo o acompañamiento después de la reunión (siempre nos quedamos unos minutillos charlando)

Si sabemos como estamos emocionalmente para llevar a cabo la reunión, realizaremos reuniones más eficaces y cuidadosas lo que generará satisfacción y ganas de volver.

**Tener en cuenta y utilizar las aportaciones que hace el feminismo\_** Conocer los modelos de masculinidad y la feminidad hegemónicas\_ Detectar cuando se están

reproduciendo\_ Romper con el binarismo de género\_ Conocer las dinámicas de poder\_  
Romper con las formas masculinizadas de intervención y ejercicio de poder\_ Probar otras  
formas de organización y toma de decisiones no hegemónicas, que pongan en el centro  
otros valores\_ cooperación\_ consenso\_

### **Tres herramientas feministas:**

- A) Partir de si\_ conocimiento situado\_ micropolítica\_ partir de si para politizarlo
- B) Los procesos importan\_ otras formas de hacer política
- C) Siempre preguntarnos ¿Quién se queda fuera?\_ perspectiva de la interseccionalidad\_  
importancia de la DIVERSIDAD

Hacernos **dos preguntas antes cualquier situación** (M<sup>a</sup> Jesús Izquierdo):

1. ¿Refuerza el heteropatriarcado?
2. ¿Favorece la opresión de las mujeres?

Recordar los **principios de los foros locales**\_ horizontalidad\_ consenso\_ autorregulación\_  
inclusión

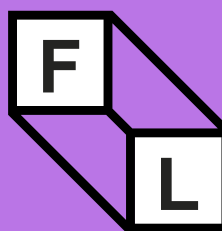
Recordar que los foros son espacios donde **estamos generando cultura de participación.**

### **Documentación útil:**

[Cuida tu lenguaje, lo dice todo.](#) (Principado de Asturias)

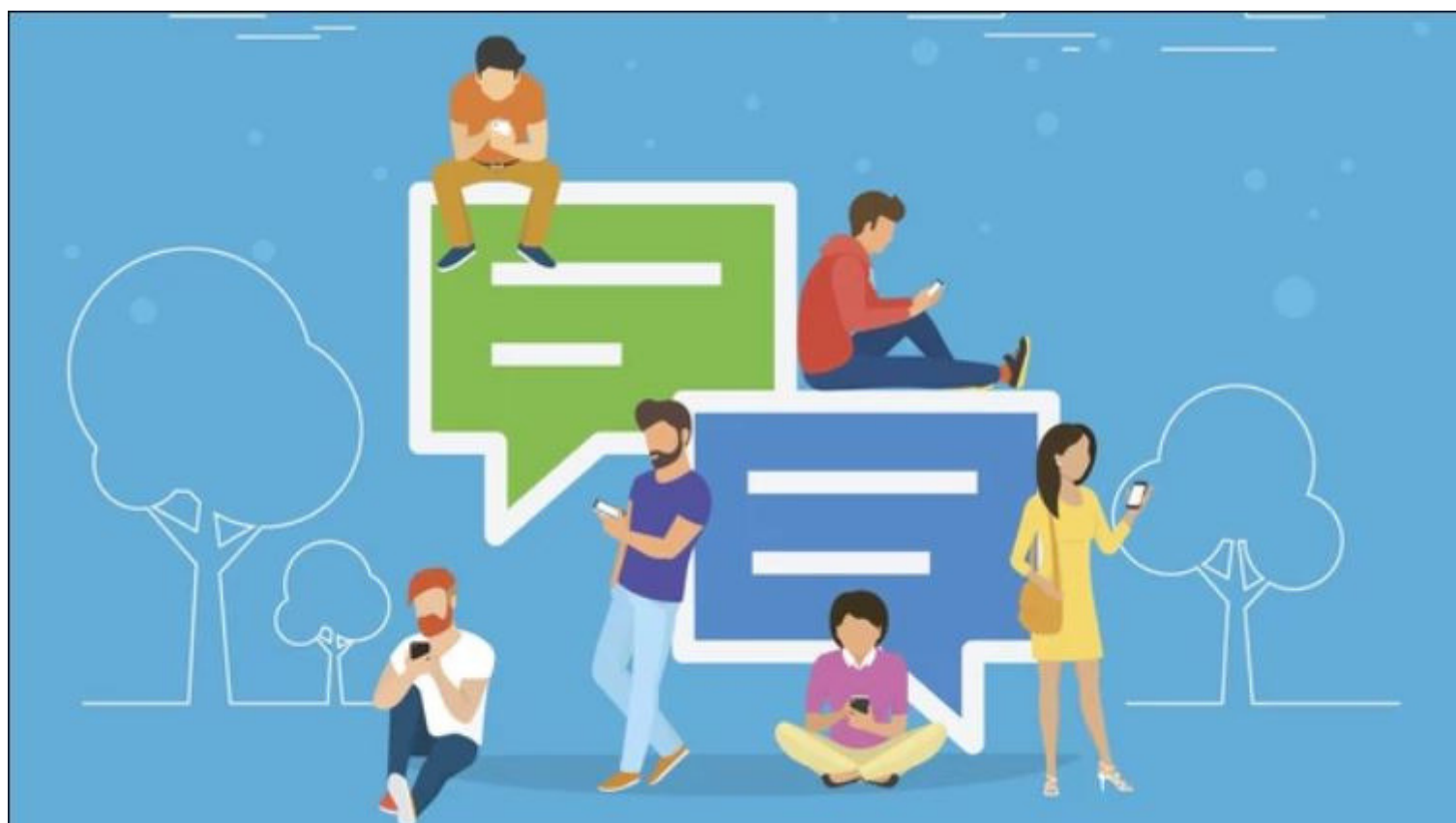
MESA DE FEMINISMOS Y  
LGTBIQ DE LOS FOROS  
LOCALES DE VILLAVERDE

# PROPUESTA PARA LA APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO



Foros  
Locales

VILLAVERDE



# APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

MESA DE FEMINISMOS Y LGTBIQ DE LOS FOROS LOCALES DE VILLAVERDE



Desde la "Mesa de Feminismos y LGTBIQ de los Foros Locales de Villaverde" tenemos el firme propósito de aplicar la perspectiva de género de forma transversal en todos los procesos de la vida. Por ello os proponemos el uso de un lenguaje inclusivo en cada uno de los actos que se lleven a cabo en relación a los Foros Locales, así como, en los documentos que se generen.

## APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE FORMA TRANSVERSAL

Por ello, hemos elaborado una pequeña herramienta práctica y sencilla, a partir de otras guías de lenguaje inclusivo ya realizadas, que nos oriente en la labor de llevarlo a cabo. El objetivo es contribuir a la erradicación de la desigualdad existente entre mujeres y hombres mediante un uso adecuado del mismo.

La importancia de su aplicación radica en que a través del lenguaje se expresa el pensamiento y se nombra e interpreta la realidad en la que vivimos. Hablamos y escribimos como pensamos y por esta forma de pensar actuamos en nuestra vida cotidiana transmitiendo ideología, creencias, costumbres y valores sociales. Con su utilización reflejamos lo que la sociedad es en cada momento, lo que es valorado y la forma de relacionarnos. Y está sujeto a cambios y evoluciona.

Hasta ahora ha primado el sexismo lingüístico como uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. La lingüista Eulalia Lledó alude a que "el lenguaje no es sexista en si mismo, sí lo es su utilización. Si se usa correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer". El androcentrismo lingüístico nos ha llevado a usar el genérico masculino que englobaba a ambos géneros produciendo la invisibilización de la mujer, reforzando las discriminaciones y estereotipos.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en su uso. Podemos utilizar algunas técnicas y recursos que no contravienen la gramática.

Esperamos vuestra participación porque como ciudadanía tenemos una responsabilidad contribuyendo a la igualdad entre todas y todos.



# APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

MESA DE FEMINISMOS Y LGTBIQ DE LOS FOROS LOCALES DE VILLAVERDE



## TÉCNICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA

### 1. Utilización de sustantivos genéricos y colectivos

#### Lenguaje No Sexista

- La persona interesada
- Las personas asistentes
- Las personas que integran la Mesa...
- El alumnado

#### Lenguaje Sexista

- El interesado
- Los asistentes
- Los miembros de la Mesa...
- Los alumnos

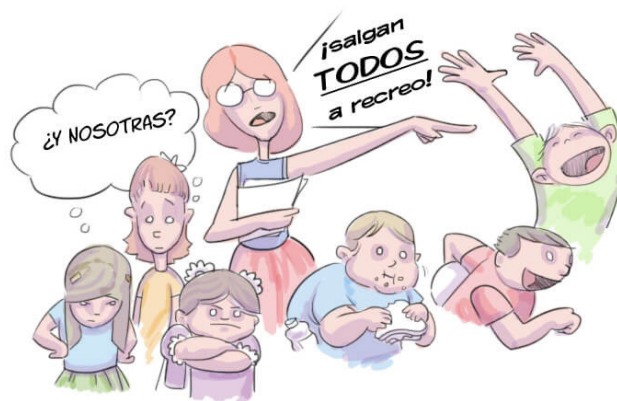
### 2. Utilización de perífrasis

#### Lenguaje No Sexista

- Las personas que ejercen la abogacía
- El personal docente
- El ser humano
- El personal administrativo

#### Lenguaje Sexista

- Los abogados
- Los docentes
- Los hombres
- Los administrativos



# APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

MESA DE FEMINISMOS Y LGTBIQ DE LOS FOROS LOCALES DE VILLAVERDE



## TÉCNICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA

### 3. Utilización de construcciones donde sustituimos la palabra principal por otra muy unida a ella (metonimias)

#### Lenguaje No Sexista

- La dirección
- La portavocía
- La coordinación ha felicitado...
- La Presidencia de la Comisión

#### Lenguaje Sexista

- Los directores
- Los portavoces
- Los coordinadores han felicitado...
- El Presidente de la Comisión

### 4. Utilización del imperativo

#### Lenguaje No Sexista

- Envíe el acta...
- Utilicen la vía telemática

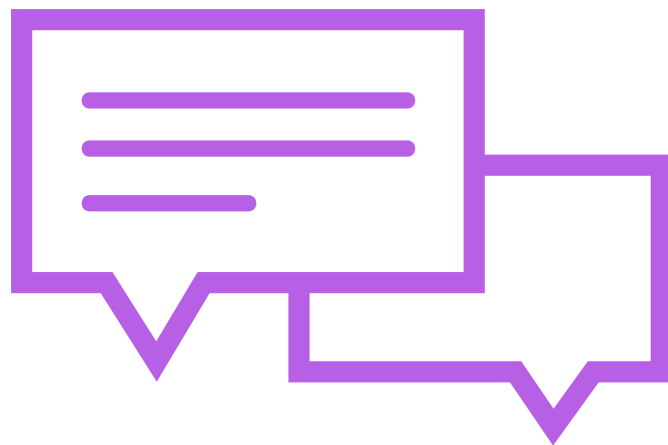
#### Lenguaje Sexista

- El presidente debe enviar el acta a...
- Los vocales utilizarán la vía telemática



# APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

MESA DE FEMINISMOS Y LGTBIQ DE LOS FOROS LOCALES DE VILLAVERDE



## TÉCNICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA

### 5. Utilización de la forma pasiva

#### Lenguaje No Sexista

- El formulario será presentado el día...
- Los requisitos exigidos para el acceso

#### Lenguaje Sexista

- El solicitante debe presentar el formulario el día...
- Los aspirantes cumplirán unos requisitos para acceder

### 6. Utilización de estructuras con «se» (impersonal o pasiva refleja)

#### Lenguaje No Sexista

Se leerá el acta  
Se solicitará la cita en el Pleno...  
Se deberá hacer la redacción de....  
Se dispondrá de varias opciones

#### Lenguaje Sexista

- El secretario leerá el acta
- El vocal solicitará la cita en el Pleno...
- El encargado hará la redacción de....
- El ciudadano tendrá a su disposición varias opciones

### 7. Utilización de formas no personales del verbo

#### Lenguaje No Sexista

- Es necesario tener en cuenta...
- Deberá prestarse atención a...

#### Lenguaje Sexista

- El Presidente tendrá en cuenta...
- El solicitante prestará atención a...

# APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

MESA DE FEMINISMOS Y LGTBIQ DE LOS FOROS LOCALES DE VILLAVERDE



## TÉCNICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA

### 8. Utilización de determinantes sin marca de género u omisión del determinante en el caso de sustantivos de una sola terminación

Un determinante es la palabra variable que acompaña al sustantivo y que, en este caso, marca el género. Son determinantes los artículos (el, las...); los pronombres posesivos (nuestra, vuestros...), demostrativos (ese, aquella...). Hay determinantes numerales (treceavo, decimotercera), indefinidos (algún, tanta...), interrogativos y exclamativos (cuánto, cuántas).

#### Lenguaje No Sexista

- Cada miembro de la Mesa
- Firmarán titulares de recibos y domiciliaciones
- Convocar a sindicalistas y representantes

#### Lenguaje Sexista

Todos los miembros de la Mesa  
Firmará el titular del recibo  
Convocar a los sindicalistas y los representantes

### 9. Desdoblamientos

Salvo cuando queramos desagregar por sexo (2da ratio de alumnos y alumnas”) debe evitarse la utilización de géneros gramaticales. Aún así, siempre es mejor el desdoblamiento que el uso del masculino exclusivamente. Cuando se utilicen los dos géneros gramaticales, es necesario alternarlos, para no dar prioridad a ninguno.

#### Lenguaje No Sexista

- El vecindario o Los vecinos y vecinas del barrio
- La ciudadanía o Las y los ciudadanos o Los y las ciudadanas
- Las personas que aspiran a la plaza de...

#### Lenguaje Sexista

Los vecinos del barrio  
Los ciudadanos  
Los aspirantes a la plaza de...

# APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

MESA DE FEMINISMOS Y LGTBIQ DE LOS FOROS LOCALES DE VILLAVERDE



## TÉCNICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA

### 10. Barras

Aunque deben evitarse los dobles mediante barras, son útiles a la hora de ahorrar espacio, sobre todo en el encabezamiento y la firma de documentos administrativos (cartas, instancias, impresos, etc.) de carácter abierto. También se puede alternar el orden de los géneros.

#### Lenguaje No Sexista

- El/la abajo firmante
- Sr. /Sra. o Sra./Sr
- Las/los usuarios

#### Lenguaje Sexista

- El abajo firmante
- Sr.
- Los usuarios

### 11. Empleo del término «hombre» con valor genérico

Para referirse al conjunto del género humano, no se debe utilizarse el vocablo “hombre” o su plural “hombres”, por ser claramente excluyente para las mujeres.

#### Lenguaje No Sexista

La persona  
Las personas/ los seres humanos/ la humanidad  
El empresariado  
La infancia

#### Lenguaje Sexista

- El hombre
- Los hombres
- Los hombres de negocios
- El niño o Los niños

# APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

MESA DE FEMINISMOS Y LGTBIQ DE LOS FOROS LOCALES DE VILLAVERDE



## TÉCNICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA

### 12. Utilización de pronombres relativos

#### Lenguaje No Sexista

- Quienes utilicen los servicios
- Quien recoja el acta
- Serán quienes firmen los documentos
- Quien se beneficie de la actuación

#### Lenguaje Sexista

- El que utilice los servicios
- El que recoja el acta
- Serán los que firmen los documentos
- El beneficiario de la actuación

### 13. Combinación de técnicas.

#### Lenguaje No Sexista

- Se podrá recurrir
- Solicitarán la información quienes
- Deberán justificarse las ausencias...
- Las ausencias se justificarán ante la Presidencia

#### Lenguaje Sexista

- El vocal podrá recurrir
- El solicitante pedirá la información
- Los ausentes justificarán...
- El Presidente pedirá justificantes por ausencias

### 14. Profesiones o cargos

Se utilizarán, siempre que 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. Hay otras que usan el mismo sustantivo para ambos género (columna derecha).

#### Diferente género

- Arquitecta - Arquitecto
- Maestra - Maestro
- Cocinera - Cocinero
- Decana - Decano
- Psicóloga - Psicólogo

#### Mismo sustantivo

- Portavoz
- Periodista
- Homeópata
- Profesional
- Interprete

# APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

MESA DE FEMINISMOS Y LGTBIQ DE LOS FOROS LOCALES DE VILLAVERDE



## TÉCNICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA

### 15. No se recomienda el uso de la arroba ni la referencia al estado civil

@ es un símbolo, no un signo gramatical. La RAE no admite su empleo (salvo en correo electrónico). Se podrá usar pero de manera informal. Hay otros recursos gramaticales.

La referencia al estado civil está obsoleta y se podrá sustituir por nombre completo. Si es imprescindible señalarlo usaremos Señora o Señor (alternativo).

### 16. Si conocemos el sexo

En los casos en que conocemos el sexo de la persona se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de una mujer o un hombre. Los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino. Ejemplo... Presidenta.



# APLICACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

MESA DE FEMINISMOS Y LGTBIQ DE LOS FOROS LOCALES DE VILLAVERDE



## TÉCNICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA

### Bibliografía

Esta pequeña herramienta ha sido adaptada de otras guías que están editadas por diferentes instituciones u organismos.

- GUÍA PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS. Área de Equidad, Derechos Sociales y Empleo. Gerencia de la Ciudad. 2017
- SUGERENCIAS PARA EVITAR EL SEXISMO EN EL LENGUAJE ADMINISTRATIVO. Mercedes Bengoechea. Murcia en Igualdad. 2016
- GUÍA DE USO NO SEXISTA DEL VOCABULARIO ESPAÑOL. Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Universidad de Murcia, 2011.
- INFORME SOBRE EL LENGUAJE NO SEXISTA EN EL PARLAMENTO EUROPEO. Aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad. Febrero de 2008.
- GUÍA SINDICAL DEL LENGUAJE NO SEXISTA. Secretaría de Igualdad. UGT, 2008.
- LAS PROFESIONES DE LA A a LA Z. En femenino y en masculino. Serie Lenguaje nº 4. Eulàlia Lledó Cunill. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.
- NOMBRA.EN.RED. En femenino y en masculino. Serie Lenguaje nº 3. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.
- GUÍA DE LENGUAJE NO SEXISTA. Oficina de Igualdad. UNED, 2002.
- GUIA PARA LA REVISIÓN DEL LENGUAJE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Proyecto Parekatuz. Comisión para la utilización no sexista de la imagen y el lenguaje. Mercedes Bengoechea

Mesa de Feminismos y LGTBIQ de los Foros Locales de Villaverde

Febrero 2018

