

DOCUMENTO ESTRATÉGICO SOBRE GÉNERO
(2022-2025)



Fundación VOCES para la Conciencia y el Desarrollo

Madrid, 8 de marzo de 2022

Glosario básico

- **Sexo y género:** los estudios de género dividen ambos conceptos para diferenciarlos entre lo biológico y cultural. Con el término sexo se hace referencia a las características biológicas que distinguen al hombre de la mujer con carácter universal¹. Mientras que el género se refiere a las diferencias sociales entre los hombres y las mujeres que han sido interiorizadas y aprendidas a lo largo de los años, utilizado para los roles sociales basados en el sexo de la persona (rol de género) o la identificación personal (identificación de género).
- **Perspectiva de género:** Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias para examinar las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las relaciones que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007).
- **Igualdad de género:** definido como la “igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”². Con la igualdad no se hace referencia a que los hombres y las mujeres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependan del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos.
- **Equidad de género:** definido como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considere equivalente en lo referido a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.
- **Brecha de género:** es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable³, en relación con las diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Las dos brechas más comunes son, por un lado, la brecha salarial referida a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”; y, por el otro, a la brecha tecnológica utilizada para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

¹ Más información : https://www.mujiereenred.net/IMG/pdf/la_primera_discriminacion-2.pdf

² Más información : <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/iguldad%20de%20genero.pdf>

³ Más información : <https://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>

- **Violencia de género:** Constituye todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas a tales actos, o la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).
- **Transversalidad:** supone la integración de una perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen.
- **Interseccionalidad:** es el enfoque que subraya que el sexo, el género, la etnia, la clase o la orientación sexual, como otras categorías, están interrelacionadas.⁴
- **Conciliación:** supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.
- **Corresponsabilidad:** El concepto emana de la conciliación para hacer referencia al reparto equitativo de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.
- **Enfoque de Género en Desarrollo (GED):** es una estrategia desarrollada a partir de los años 1980 que busca empoderar a las mujeres y conseguir la equidad entre los dos sexos humanos (considerándola como un derecho de dicha especie), en el contexto del desarrollo económico. En esta política se busca el desarrollo de las mujeres y los hombres y se tienen en cuenta las relaciones entre ambos sexos. Surgió tras la estrategia Mujeres en el Desarrollo (MED), que considera las mujeres como el centro del problema.⁵
- **Datos desagregados por sexo:** medio para conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo para realizar un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación.

⁴ Más información : <https://quadernsdepsicologia.cat/article/view/v16-n1-platero>

⁵ Más información : https://es.wikipedia.org/wiki/Enfoque_de_Género_en_el_Desarrollo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción..... | 5 |
| 2. Fundamentación..... | 6 |
| 3. Marco institucional y normativo | 9 |
| 4. Objetivos de la Estrategia de género..... | 10 |
| Objetivo 1: Promover el ejercicio de la plena igualdad de oportunidades en el funcionamiento interno de la organización..... | 11 |
| Objetivo 2: Aplicar el enfoque de género de manera transversal en nuestras acciones.... | 11 |
| ▪ <i>La transversalización del género en la gestión del ciclo de vida de los proyectos de Educación para la Ciudadanía Global y de Cooperación Internacional al desarrollo</i> | |
| ▪ <i>La aplicación del enfoque de género en nuestra comunicación.....</i> | 14 |
| Objetivo 3: Aplicar el enfoque de género de manera sectorial | 14 |
| ▪ <i>Acciones de empoderamiento para las mujeres</i> | 15 |
| • <i>Acciones de promoción de nuevas masculinidades.....</i> | 15 |
| 5. Sistema de seguimiento y evaluación..... | 17 |
| 6. Bibliografía | 19 |

1. Introducción

La Fundación VOCES es una organización que lucha contra la pobreza y la exclusión social con la fuerza transformadora del arte, la cultura y la creatividad. Está formada por un grupo nutrido de artistas, profesionales de la cultura, colaboradores/as y voluntarios/as comprometidos con la construcción de un mundo más justo. La metodología de trabajo se implementa a través de programas para colectivos vulnerables, promoviendo las industrias creativas y sensibilizando a la población para crear una comunidad comprometida con la misma misión y valores.

Este documento recoge la Estrategia de género (2022-2025) que VOCES ha elaborado en el marco del proceso de cambio organizacional en pro de la promoción de la Igualdad de género en el que está inmerso. La Fundación muestra gran interés y esfuerzo en velar por los derechos de todas las personas que formen parte de esta, persiguiendo la igualdad real entre hombres y mujeres tal y como queda recogido en los objetivos de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. No obstante, dicho reconocimiento ha resultado insuficiente como menciona la LO 3/2007, la cual establece una serie de medidas y líneas de actuación incidiendo en temas que aún deben ser tratados como la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, la discriminación en las personas de viudedad o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, entre otras. Por ello, es preciso poner el foco en una acción normativa que elimine las manifestaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y promueva la igualdad real entre mujeres y hombres. A su vez, se debe prestar atención en los supuestos de doble discriminación presentados en mujeres con especial vulnerabilidad por pertenecer a una minoría, ser migrante o tener una discapacidad.

Desde hace décadas los organismos multilaterales, los diferentes donantes y las ONG han trabajado en instrumentos que faciliten la aplicación de la perspectiva de género en las intervenciones sociales. Estos aportes teóricos y prácticos han servido de base para la elaboración de esta estrategia que busca no sólo implementar efectivamente el enfoque de género en las acciones de VOCES sino velar por garantizar que todas las iniciativas en las que la organización participe contribuyan, de algún modo, a reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y luchar contra la violencia de género. Los objetivos y pautas que se incluyen en este documento responden a la necesidad de cambios estructurales que deben comenzar en el seno de la organización, continuar en el diseño teórico de nuestras intervenciones y la gestión de nuestras actividades llegando finalmente a impactar en las personas beneficiarias de los proyectos y, en general, en el conjunto de la sociedad.

2. Fundamentación

La razón de ser de VOCES está estrechamente vinculada a la promoción de la cultura como un derecho esencial de la ciudadanía que, como tal, debe ser garantizado y exigido junto con el resto de los derechos (económicos, sociales, civiles y políticos). Las recientes crisis económicas han desvelado la fragilidad del concepto tradicional de cultura entendido como un servicio institucional provisto por el Estado y como un servicio “de lujo” del que se puede prescindir en determinadas circunstancias. La mayoría de las políticas en España se han centrado en las artes y el patrimonio y han infravalorado el concepto amplio de la cultura como parte de un todo.

Actualmente, la globalización nos permite estar en contacto con diferentes culturas y realidades, lo cual ha configurado una visión más amplia y diversa de la cultura. En este contexto, ha sido necesario establecer marcos de actuación que articulen los intereses comunes y las diferencias entre unas sociedades y otras. *Los Objetivos del Milenio* (2000) y, con posterioridad, *La Agenda 2030* (2015) han sido los principales productos resultantes de la reflexión por parte de los diferentes actores para construir una sociedad inclusiva y sostenible.

Si bien la Agenda 2030 no incorpora ningún objetivo específico relacionado con la cultura, este instrumento sigue siendo una hoja de ruta muy valiosa para trazar las acciones de los próximos años y muchas de sus metas están relacionadas, directa o indirectamente, con el sector cultural (*11.4 Patrimonio cultural y natural o 17.9 Creación de capacidades*, entre otras).

La cultura contribuye a la construcción de sociedades más democráticas, diversas y sostenibles. Por ello, no cabe duda del potencial de esta para construir un mundo mejor en el marco de la Agenda 2030. En consecuencia, la acción de VOCES está estrechamente alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible e incorpora de manera integral los principios promovidos en esta Agenda de “*No dejar a nadie atrás*” y de “*pensar globalmente y actuar localmente*”.

En los últimos años se han logrado grandes avances en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector cultural gracias a la aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*. Así pues, tal y como recoge el *Observatorio de Igualdad de Género del gobierno de España*⁶, existe una evolución en la distribución del empleo entre hombres y mujeres: en 2011 el 38,5% de personas empleadas en el sector eran mujeres frente a un 61,5% que eran hombres mientras que en 2020 el 41,4 % son mujeres y el 58,6% hombres. No obstante, si atendemos a otras variables como la distribución por sexo de las personas físicas que componen las entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual vemos que sólo el 21,4% son mujeres frente a un 75,9% que son hombres. Por su parte,

⁶ Gestionado por el Instituto de las Mujeres (IMs) adscrito al Ministerio de Igualdad. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/home.htm>

la brecha salarial es especialmente acuciada en el sector cultural y concretamente en el sector musical ya que, de acuerdo con la Asociación Mujeres de la Industria de la Música, casi el 70% de mujeres de la industria musical cobra menos del sueldo medio de los hombres en el sector y solo el 30% de ellas ocupan cargos de dirección o puestos de decisión.

Estos datos reafirman la pertinencia de trazar una estrategia que oriente las acciones de VOCES en sus diferentes marcos de actuación: *la promoción de la cultura para el desarrollo sostenible, la Educación para la Ciudadanía Global y la Cooperación Internacional al desarrollo.*

En este sentido, VOCES asume el *enfoque de Género en Desarrollo (GED)*, en la medida que se toma en cuenta tanto la propia configuración de las relaciones de poder entre géneros (esto es, los presupuestos teóricos o paradigmas culturales desde los que se construyen), así como el impacto que estas relaciones tienen en las posibilidades concretas de desarrollo. De esta forma, se ha analizado cómo la inequidad que caracteriza el signo de las relaciones entre hombres y mujeres (también en las estructuras y jerarquías comunitarias) condiciona las posibilidades de que las mujeres consoliden procesos de reflexión dirigidos a la construcción de sus destinos, en términos de autonomía y libertad, mediante el establecimiento de su propia agencia.

La apuesta de VOCES por implementar de manera efectiva el enfoque de género en sus acciones, descansa en las siguientes premisas:

1. Los Planes de Género no se dirigen exclusivamente a las mujeres, siendo necesaria la inclusión de los hombres en el proceso. Por ello el principio de igualdad de género debe promoverse por ambas partes. En VOCES, se garantiza la ausencia de discriminación directa o indirecta en todos los aspectos como la óptima organización y distribución de la conciliación laboral, personal y familiar que incluya permisos igualitarios de maternidad, con independencia de su antigüedad.
2. Las desigualdades de género son estructurales y sistémicas. Por ello, el enfoque de género transversal pretende actuar dentro de la Fundación e influir en la mejora externa reduciendo las desigualdades.
3. En relación con la plantilla de VOCES, se garantizan procesos de selección, promoción y retribución equitativos. Las condiciones de trabajo son igualitarias, así como la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por ello, creemos en potenciar la comunicación, control y sanción en todos los niveles de la Fundación.
4. Las estrategias de desarrollo no son neutras en relación con el género al tener consecuencias positivas y negativas diferenciadas para hombres y mujeres.
5. Trabajar con mujeres no significa que automáticamente se tienen en cuenta los aspectos relacionados con la desigualdad de género desde un enfoque de derechos humanos. Muy al contrario, sin un enfoque de género bien aplicado se podrían

impulsar proyectos exclusivos para mujeres que tengan un efecto muy negativo en las relaciones de género y refuercen su posición de subordinación.

6. El impacto de la Covid-19 ha provocado una crisis económica que agrava la desigualdad de género y aumenta la violencia machista. Uno de los sectores que más ha sufrido las consecuencias ha sido el de las trabajadoras del hogar, algunas de ellas han perdido su trabajo y al carecer de contrato no han podido tener derecho de solicitar el paro. Por ello, el enfoque de género debe tener presente que las mujeres han podido llegar a sufrir mayores consecuencias psicológicas durante la pandemia, derivadas de asumir un exceso de cuidados y tareas domésticas sin poder separar el espacio personal y laboral. Se han agravado los problemas de la conciliación y corresponsabilidad, reforzando la necesidad de conseguir una legislación eficaz que regule el teletrabajo, la flexibilidad horaria o la reducción de jornada. En consecuencia, se han visibilizado con mayor claridad la distribución de las responsabilidades familiares y del hogar. Por ello, se continúa exigiendo que las mujeres renuncien a parte de su bienestar social para garantizar la vida del resto de sujetos que la ocupan, por lo que se reafirma la necesidad del aumento de la corresponsabilidad masculina y la valoración social de los cuidados como uno de los pilares fundamentales de la vida.

3. Marco institucional y normativo

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley ha supuesto un paso importante, considerado un principio jurídico universal que ha sido reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, como la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (1979) o las conferencias mundiales de Nairobi (1985) y Beijing (1995). A su vez, con el *Tratado de Ámsterdam* (1999) la igualdad se considera un principio fundamental de la Unión Europea. En la siguiente tabla se resume el principal marco institucional y normativo en materia de igualdad real entre hombres y mujeres:

MARCO INSTITUCIONAL

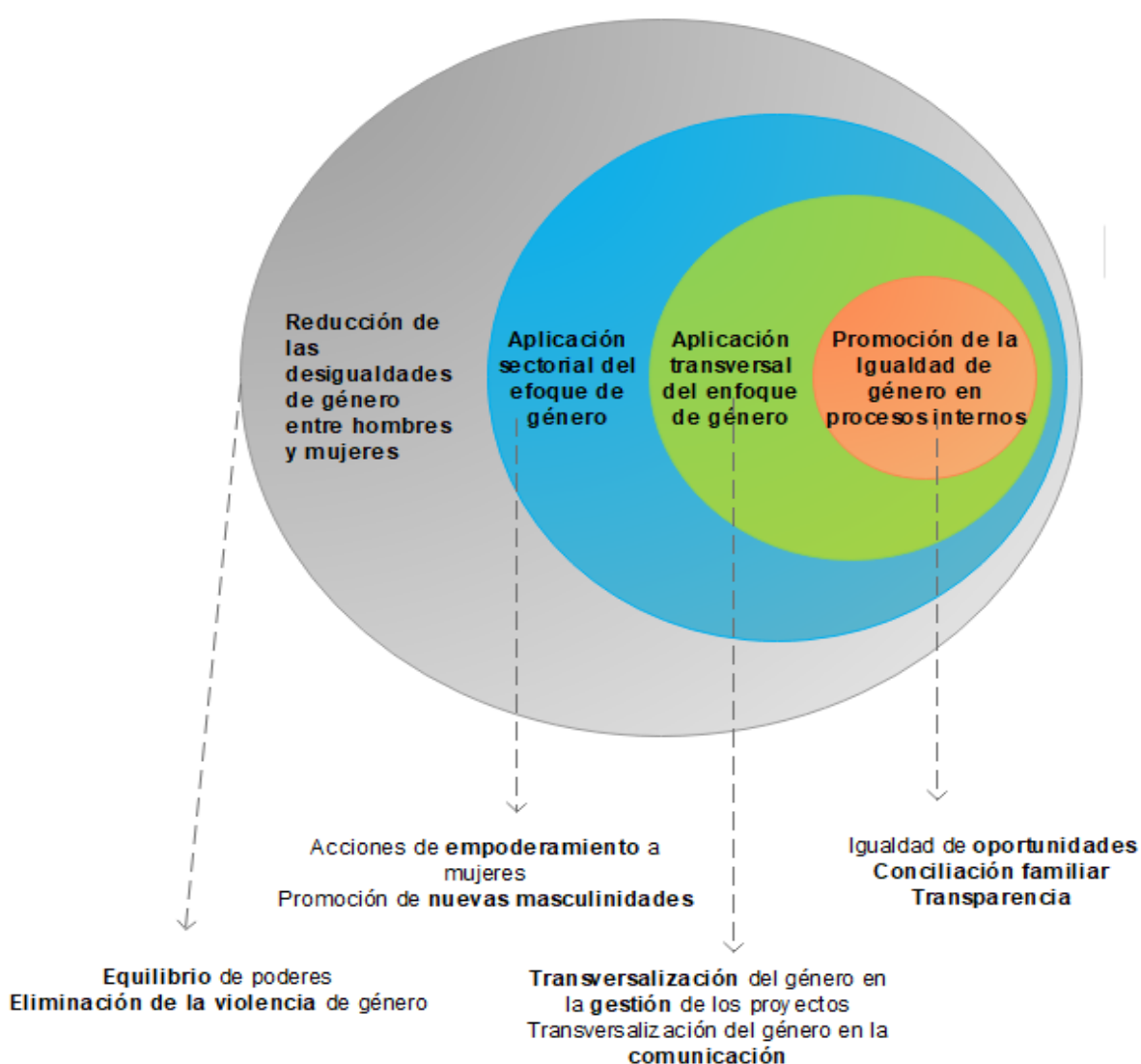
| | |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Organismos internacionales con competencias en Género y Desarrollo</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agencias de NN.UU. con mandato específico: UNIFEM, INSTRAW, UNFPA, principalmente. ▪ Unidades de género de organismos internacionales: OIT, OMS, entre otras. ▪ Unidad de las Mujeres y el Desarrollo de la Dirección General de Desarrollo de la Comisión Europea (DG DEV); y Unidad de Mujeres y Desarrollo de la Dirección General de Relaciones Exteriores de la Comisión Europea (RELEX). ▪ Red para la igualdad de género del CAD-OCDE (GENDERNET). ▪ Redes internacionales feministas y de mujeres. ▪ ONGD internacionales especializadas en GED. ▪ Centros de estudios internacionales especializados en GED. |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

MARCO NORMATIVO

| | |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>A nivel internacional</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración y Plataforma para la acción de Beijing (1995). ▪ Programa para la acción sobre población y desarrollo de El Cairo (1994). ▪ Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979) y Protocolo facultativo (1999). ▪ Resolución 1325 de NN.UU. sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000). ▪ Comunicación de la Comisión Europea al Consejo y al Parlamento sobre Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo, 7257/07, COM (2007). ▪ Declaración del Milenio (2000). ▪ Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo. (2005). ▪ Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible |
| <i>A nivel estatal</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 23/1998, de Cooperación Internacional para el Desarrollo. ▪ Plan Director de la Cooperación Española. ▪ Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Leyes y planes de las CCAA sobre cooperación para el desarrollo. |

4. Objetivos de la Estrategia de género

El objetivo primordial de la Estrategia de Género de VOCES se centra en la reducción de las desigualdades de género entre hombres y mujeres, igualando las aptitudes, cualificaciones y conocimientos sin que el sexo, etnia o edad se conviertan en un inconveniente en relación con la formación, retribuciones y promociones dentro de la Fundación. En el siguiente esquema se desarrollan los principales puntos a tratar en el plan estratégico, así que en el siguiente apartado se desarrollan los objetivos de forma más específica.



Fuente: VOCES

Objetivo 1: Promover el ejercicio de la plena Igualdad de oportunidades en el funcionamiento interno de la organización.

En coherencia con los principios, misión y valores promovidos por VOCES, la Igualdad de género debe materializarse en el propio seno de la organización y en todos los procesos que se generan diariamente en su interior y que afectan, de algún modo, en el personal, en el voluntariado, en el órgano de gobierno y en el Patronato. En este sentido, se definen las siguientes acciones:

- Garantizar la plena igualdad de oportunidades en los procesos de selección del personal y en la promoción interna.
- Implementar medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar:
 - o Jornada continua
 - o Trabajo por objetivos
 - o Teletrabajo
- Ejercer la transparencia en los registros salariales del personal.
- Garantizar la sensibilización al género por parte de los miembros del Órgano de Gobierno y el Patronato de la organización.
- Garantizar la representación equilibrada de las mujeres en los Órganos de Gobierno y Patronato de la organización.

Objetivo 2: Aplicar el enfoque de género de manera transversal en nuestras acciones

- *La transversalización del género en la gestión del ciclo de vida de los proyectos de Educación para la Ciudadanía Global y de Cooperación Internacional al desarrollo*

La apuesta de VOCES por transversalizar el género en sus acciones pretende ir más allá de la acción de “contar mujeres” (nº de mujeres que participan en una actividad). Dando por sentada la relevancia de los datos desagregados por sexo para medir la distinta situación de partida y diferentes necesidades de hombres y mujeres, es esencial encontrar los mecanismos para asegurar que la perspectiva de género no se evapora en la implementación de nuestras intervenciones.

El análisis del género debe ser multidimensional y continuo durante todas las fases de gestión de los proyectos. Por ello, una de las fases más importantes para consolidar el enfoque de género en nuestras intervenciones será la fase de diagnóstico e identificación.



Fuente: Espinosa- Fajardo, J.

A continuación, se ofrece una serie de aspectos a los que habrá que prestar especial atención para asegurar que las intervenciones son coherentes con las necesidades del contexto en relación al género:

- División sexual del trabajo y los diferentes roles de género. Generalmente las mujeres asumen en mayor medida el rol reproductivo y comunitario y los hombres el rol productivo.
 - ¿La intervención propuesta favorece la repartición de tareas entre sexos y el equilibrio de los roles (reproductivo/ de cuidados, comunitario y productivo)?

- Participación de los hombres y mujeres en espacios públicos y privados. Tradicionalmente las mujeres se han ubicado en la esfera privada (el hogar y la familia) mientras que los hombres han ocupado la esfera pública.
 - ¿La intervención prevé una participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito público y privado?
 - ¿Se prevén acciones para favorecer un cambio de pautas? ¿Se han interpuesto mecanismos para favorecer la participación de las mujeres, si ésta no se ha producido espontáneamente?
 - ¿Las mujeres han podido participar libremente o han ocurrido obstáculos o dificultades en la participación?
 - ¿Han expresado libremente sus opiniones o solamente han estado presentes?
 - ¿Todos los subgrupos de mujeres están representados?

- ¿Los y las participantes son sensibles a los temas de género?

- Control del uso del cuerpo de las mujeres. El cuerpo de las mujeres se ha objetivado durante siglos y las decisiones sobre él han sido, con frecuencia, tomadas por hombres. Además, el cuerpo de las mujeres ha servido de espacio para ejercer violencia.
 - ¿El proyecto promueve el control de la mujer sobre su cuerpo?
 - ¿El proyecto incluye acciones para prevenir la violencia de género?

- Necesidades prácticas y estratégicas de género. Dentro de la sociedad se preestablecen una serie de necesidades diferenciadas por género que, hasta ahora, han implicado la subordinación de la mujer al hombre. Para transformar estas relaciones, es necesario tomar conciencia de ello.
 - ¿Se han identificado desigualdades en las relaciones de poder entre hombres y mujeres?
 - ¿La intervención prevé acciones concretas para reducir las desigualdades identificadas?
 - ¿Existen actividades específicas para incorporar la perspectiva de género, por ejemplo, formación de género?

- Usos del tiempo de mujeres y hombres. Los diferentes roles entre hombres y mujeres repercuten también en los usos del tiempo de unos y de otras. Esta repercusión es negativa para las mujeres ya que, por lo general, disponen de menos tiempo libre y, además, la utilización de su tiempo no está igual reconocida y valorada que la de los hombres.
 - ¿Los horarios de las actividades planteadas favorecen la participación equitativa de hombres y mujeres?
 - ¿Se incluyen acciones que favorezcan un uso del tiempo equilibrado entre ambos sexos?
 - ¿Se ha tenido en cuenta la división del trabajo entre hombres y mujeres?

- Acceso y control a los servicios y recursos por parte de hombres y mujeres. Todavía existen desigualdades en relación a la propiedad y control de muchos recursos.
 - ¿La intervención prevé medidas para incrementar el control y acceso a los recursos por parte de las mujeres?

La metodología para garantizar la inclusión de estos aspectos en nuestras intervenciones pasa por hacer partícipe a la población beneficiaria en el diseño de la intervención.

En una primera instancia se recomienda favorecer la participación tanto de hombres como de mujeres en la fase de identificación con el fin de que los hombres tomen conciencia de cómo afecta una misma cuestión a hombres y a mujeres. En el caso en el que los hombres ocupen el espacio de discusión, será necesario realizar estas consultas en grupos separados, hombres y mujeres.

▪ *La aplicación del enfoque de género en nuestra comunicación*

En VOCES somos conscientes de que la lengua es susceptible a la cultura y de que, por tanto, el uso de una lengua está influenciado por el contexto y las relaciones que emergen dentro de una sociedad. Teniendo en cuenta la fuerte discriminación que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia, es evidente que todavía quedan “restos” de esa discriminación en nuestro lenguaje que indirectamente favorecen la visibilización de unos colectivos (los hombres) y la invisibilización de otros colectivos (las mujeres).

Por ello, apostamos por un uso del lenguaje inclusivo en todas nuestras acciones comunicativas. En concordancia con las *“Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español”* elaborado por Naciones Unidas, establecemos las siguientes medidas:

- ☑ Emplear formas de tratamiento adecuadas a las personas. Evitando el uso del lenguaje que degrade a la parte contraria.
- ☑ Evitar expresiones que perpetúen los estereotipos de género.
- ☑ Utilizar sustantivos neutros siempre que sea posible para favorecer la inclusión de las mujeres y también un uso económico del lenguaje. Ejemplo: el alumnado, el profesorado, la comunidad, las personas, el equipo, la Comisión, el personal, la ciudadanía, la juventud, la infancia, la humanidad...
- ☑ Hacer referencia a ambos sexos cuando no sea posible utilizar sustantivos neutros: niños/as.

Objetivo 3: Aplicar el enfoque de género de manera sectorial

El “enfoque sectorial” hacer referencia a las acciones de empoderamiento que fortalecen las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres.

Estas acciones están destinadas a eliminar las relaciones de poder subordinantes existentes entre hombres y mujeres. Este empoderamiento se cristaliza a través del ejercicio de la participación social y política de las mujeres.

VOCES considera esencial este tipo de acciones que se complementan perfectamente con la transversalización del género y permiten materializar la suma de pequeños cambios en cambios

estructurales. Superando la perspectiva tradicional de trabajar solo con mujeres para el cambio de comportamientos, actitudes y prácticas, consideramos igualmente necesario empoderar a los hombres en la protagonización de nuevas masculinidades. Por ello, el enfoque sectorial plantea una doble vertiente:

- *Acciones de empoderamiento para las mujeres*

El término “empoderamiento” parte de la concepción del término poder en el sentido “poder para” (capacidad) y no como “poder sobre” (superposición de un colectivo sobre otro). En este sentido, la sensibilización sobre las desigualdades de género existentes y el fortalecimiento de capacidades son los instrumentos esenciales para favorecer el empoderamiento de las mujeres.

Por ello, establecemos dos acciones principales:

- Vigilar la presencia de mujeres en procesos de decisión.
- Formar y sensibilizar a mujeres para ejercer activamente la participación en sus entornos e incrementar su capacidad decisoria sobre cuestiones de relevancia.

El concepto “empoderamiento” no ha estado exento de críticas en el contexto de la cooperación internacional al desarrollo ya que puede malinterpretarse cuando se articula entre actores del Norte y del Sur, cuya relación ha sido históricamente desequilibrada en términos de poder, existiendo también la superposición, en este caso, de los países del Norte sobre los países del Sur.

Por ello, desde VOCES nos desvinculamos de la idea de que un sujeto empodera a otro sujeto, sino que entendemos que el proceso de empoderamiento se da desde un determinado sujeto a sí mismo y que, nuestro rol en tanto que actor social, se reduce al apoyo en el fortalecimiento de capacidades.

- *Acciones de promoción de nuevas masculinidades*

Las *nuevas masculinidades* o *masculinidades alternativas* proponen replantear la idea de masculinidad y desaprender los roles de género adquiridos durante toda la vida y perpetuados a lo largo de siglos.

Para que las mujeres puedan ocupar los espacios tradicionalmente ocupados por los hombres, estos tienen que estar dispuestos a renunciar a los privilegios de los que han gozado durante siglos. En este sentido, VOCES quiere contribuir a la toma de conciencia de los hombres sobre su posición privilegiada en la sociedad y sobre cómo esta posición afecta negativamente a las mujeres. Por ello, las acciones a llevar a cabo en este sentido son:

- Sensibilizar a los hombres en las consecuencias negativas de perpetuar el estereotipo masculino tradicional.

- Favorecer el compromiso de los hombres con la violencia hacia las mujeres y la discriminación por razones de género.
- Promover la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de las personas.
- Visibilizar modelos positivos de masculinidad (hombres cuidadores, pacíficos, sensibles...)
- Promover el compromiso de los hombres contra la homofobia y otros tipos de odio o rechazo.

5. Sistema de seguimiento y evaluación

Las acciones que fundamentan la estrategia de género de VOCES no tienen un comienzo y un fin rígidamente definido ya que su vocación no es alcanzar resultados a corto plazo, sino ser sistematizadas en el propio engranaje de la organización para generar cambios estructurales en los sistemas internos de la entidad y, con posterioridad, en los comportamientos y actitudes de la sociedad.

Por supuesto, existe un marco temporal (los próximos tres años) en el que estas acciones deben implementarse y para asegurar que así sea, es esencial contar con un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores medibles y con responsabilidades claramente definidas. A continuación, se presenta una matriz de seguimiento de la implementación de la estrategia de género que recoge, de un lado, implementación de las acciones y los indicadores de proceso que permiten medir esta implementación y, de otro lado, el logro de los resultados, así como indicadores que permiten medir los avances en su logro.

Es importante subrayar que las cuestiones recogidas en este documento descansan en un nivel estratégico que responde a *¿dónde queremos llegar como organización?* Y que arroja luz sobre los primeros pasos a dar para tomar la dirección deseada. (*¿cómo lo haremos?*). Sin embargo, para concretizar esta voluntad es necesario traspasar el nivel estratégico y llegar a los diferentes niveles operativos (planes anuales y proyectos) de la organización. En un nivel más cercano a la realidad, será posible definir indicadores más precisos que respondan a las necesidades relacionadas con el género identificadas durante el proceso de diseño de las intervenciones.

Por ello, es esencial entender la implementación del enfoque de género como un proceso vivo y cambiante que deberá generar constantemente suficiente información para orientar adecuadamente las acciones.

| Objetivos | Indicadores de proceso | Resultados esperados | Indicadores de resultado | Responsables |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| OE1. Promover el ejercicio de la plena igualdad de oportunidades en el funcionamiento interno de la organización. | <ul style="list-style-type: none"> - Toda la información recabada es desagregada por sexos. - El personal, el Patronato y el Órgano de gobierno reciben formación específica sobre género. | R1. Existe plena igualdad de oportunidades en el funcionamiento interno de la organización. | <ul style="list-style-type: none"> - El 100% del personal de VOCES concilia con éxito su vida laboral, personal y familiar. -La representación de hombres y mujeres en el Patronato es equilibrada. Al menos un 40% son mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> - Patronato - Órgano de Gobierno |
| OE2. Aplicar el enfoque de género de manera transversal en nuestras acciones. | <ul style="list-style-type: none"> - En la fase de identificación de los proyectos, se realiza un análisis de género. - Los proyectos incluyen indicadores de resultado para medir el impacto del proyecto en la reducción de las desigualdades. - Las evaluaciones de los proyectos tienen en cuenta el género. | R2. Reducidas las desigualdades de género entre hombres y mujeres beneficiarias de los proyectos de VOCES. | <ul style="list-style-type: none"> - El acceso a los recursos de los proyectos por parte de los/as beneficiarios/as es equitativo. - Las desigualdades de género identificadas en el diagnóstico de los proyectos son reducidas al finalizar las intervenciones. | <ul style="list-style-type: none"> - Personal encargado de la gestión de proyectos |
| OE3. Aplicar el enfoque de género de manera sectorial. | <ul style="list-style-type: none"> - Existen acciones específicas para fortalecer la capacidad de participación e incidencia de las mujeres en los proyectos- | R3. Las mujeres beneficiarias de los proyectos de VOCES ejercen activamente su derecho a participar e incidir en la sociedad. | <ul style="list-style-type: none"> - La participación de hombres y mujeres beneficiarios/as a lo largo de las intervenciones es equilibrada. - Las mujeres beneficiarias de los proyectos se sienten libres para expresar su opinión. | <ul style="list-style-type: none"> - Órgano de gobierno |

6. Bibliografía

- AECID (2015) *Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género*. Madrid, España. Disponible en: <https://www.aecid.es/CentroDocumentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>
- Asociación de Mujeres de la Industria de la Música. Universidad Carlos III de Madrid (2021) Estudio de género en la Industria de la Música.
- Espinosa-Fajardo, J., & Bustelo, M. (2019). ¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas. *Revista Española De Ciencia Política*, (49), 151-172.
- Fundación Alternativas (2020) *Los derechos culturales: Hacia una nueva generación de políticas públicas. Situación y compromisos de España con la comunidad internacional*. Alfons Martinell y Beatriz Barreiro.
- Instituto Vasco de la mujer (2008) *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades* Emakunde. Victoria Gasteiz
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 23 de marzo de 2007, núm 71. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ministerio de Cultura y Deporte de España (2021) *Indicadores y Estadísticas Culturales desagregadas por sexo. Situación actual y perspectivas de futuro*. Madrid. España
- Naciones Unidas (2019) *Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género*: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Red Española para el Desarrollo Sostenible (2020) *Cultura y desarrollo sostenible. Aportaciones al debate sobre la dimensión cultural de la Agenda 2030*. Disponible en: https://reds-sdsn.es/wp-content/uploads/2020/04/REDS_Cultura-y-desarrollo-sostenible-2020.pdf