

# POLÍTICA FEMINISTA

**ONGAWA**  
INGENIERÍA PARA EL DESARROLLO HUMANO

Realizado: Comisión de género

Aprobado: Junta Directiva

Fecha: 25 enero 2022

*Se retoma el tema de la política feminista elaborado entre septiembre 2020 y enero 2021 que, finalmente, no se aprobó a la espera de la reflexión estratégica que se iniciada. Dado que los plazos de la elaboración del nuevo marco estratégico se dilatan, la junta directiva ha decidido aprobar el documento con el objetivo de iniciar desde este momento su implementación e integración dentro de todas las áreas y procesos de la organización (incluida la propia reflexión estratégica).*

*Así mismo, se compromete a impulsar, de manera progresiva y en el plazo de 12 meses desde su aprobación, la puesta en marcha de los diferentes espacios y mecanismos que garanticen su apropiación por parte de todas las personas que forman parte de ONGAWA, entre otros, la formación del Comité de Igualdad y la elaboración del marco anual de indicadores para su seguimiento y evaluación.*

*Es voluntad de esta Junta Directiva incorporar los objetivos e indicadores anuales de esta política en el marco general de planificación y presupuesto de ONGAWA, por lo que quedará compartidos en la Asamblea de personas socias de la organización.*

*La Política es un documento dinámico, que estará abierta a modificaciones que surjan en las sucesivas fases de integración, monitoreo y evaluación que quedan descritas.*

## 0\_INDICE

1. INTRODUCCIÓN: MOTIVACIÓN Y CONTEXTO
2. NORMATIVA DE REFERENCIA
3. ALCANCE
4. METODOLOGÍA
5. DIAGNÓSTICO
6. PRINCIPIOS, OBJETIVOS E INDICADORES
7. RECURSOS E INSTRUMENTOS
8. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ANEXO: DEFINICIONES

REFERENCIAS

## 1. INTRODUCCIÓN: MOTIVACIÓN Y CONTEXTO

Nuestra estrategia ONGAWA2020 recoge el compromiso de ONGAWA con el trabajo en género en sus primeras líneas: “Ponemos en el centro a las personas y sus capacidades para generar cambios, trabajamos contras las desigualdades, especialmente las de género, y ponemos especial atención a los colectivos más vulnerables”.

El trabajo realizado en estos años para incorporar el enfoque de género en la organización, nos permite identificar las carencias y nos dirige hacia la oportunidad de iniciar un nuevo proceso en el que ONGAWA, junto a otras organizaciones, pueda contribuir en el marco de un nuevo sistema de cooperación feminista para transformar el mundo (Coordinadora ONGD2020). Por ello, y de cara al proceso de planificación estratégica para el próximo periodo, la definición de la política feminista de la organización deberá formar parte del mismo.

La Política Feminista<sup>1</sup> de ONGAWA se entiende como una expresión del compromiso estratégico de ONGAWA con la transversalización de la mirada feminista, con la lucha por la equidad de género tanto a nivel intra-organizacional como en sus estrategias y líneas de acción. Recoge nuestra apuesta por la transformación estructural hacia un horizonte de justicia y equidad entre mujeres y hombres. Incluir un enfoque feminista significa que para mejorar las condiciones de vida del conjunto se requiere proteger los derechos de las mujeres y las niñas, y esto tiene que ver con el poder más allá de la equidad entre mujeres y hombres. Esta Política Feminista se constituye como un documento vivo, una propuesta para establecer un liderazgo con enfoque feminista al más alto nivel de la organización y a partir del cual se continuará trabajando internamente a nivel de reflexión y formación.

La justicia de género es inseparable de la identidad de ONGAWA, pues está vinculada de manera intrínseca a nuestros valores y principios, a los horizontes perseguidos, así como a las herramientas con las que las que trabajamos y en la forma en que nos organizamos.

---

<sup>1</sup> Esta política tiene como intención transversalizar el enfoque feminista, que se entiende como una mirada crítica que demuestra y explica la subordinación de las mujeres de manera fundamentada y en base a evidencias, que caracteriza y conceptualiza las relaciones de poder entre sexos, construye un proyecto político crítico, liberador y emancipador con esencia anti-sexista, genera conciencia crítica en el género dominado para transformar el sistema y elabora estrategias de acción política colectiva (Elena Apilánez Piniella)

## 2. NORMATIVA DE REFERENCIA

Los siguientes instrumentos internacionales y regionales fundamentan nuestra política de género:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 3
- Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950
- Carta Social Europea de 1961
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979 y en vigencia desde 1981)
- La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993)
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- La Resolución 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad (2000)
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU 2015
- Plan de acción de género de la UE 2021-2025
- Política exterior feminista. Impulsando la igualdad en la acción exterior española. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2021)

## 3. ALCANCE

El alcance de esta política feminista es tanto el ámbito interno como el externo. Se aplicará a la cultura organizacional para asegurar la plena incorporación de los enfoques feministas en la estructura, protocolos, procesos de trabajo, representación, formación de las personas socias, personal técnico y voluntariado; y también a los programas y planes de acción para asegurar la plena incorporación del enfoque feminista en las intervenciones y relaciones con otros actores.

## 4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente documento se ha realizado un análisis que ha permitido recopilar los principales esfuerzos realizados hasta la fecha, es decir, elaborar un diagnóstico de la situación actual para saber el punto de partida, la línea de base.

A partir de este diagnóstico y las conclusiones extraídas, se proponen un conjunto de objetivos que se consideran oportunos para abordar esta transformación de la mirada crítica hacia la incorporación de una visión feminista transformadora que impregne las actividades de la organización.

Los pasos a seguir tras la aprobación de la presente política deben ir encaminados a implementar los cambios identificados, así como realizar un seguimiento de los indicadores a través de un plan de monitoreo y evaluación que permita medir el avance. En las evaluaciones periódicas se podrán ir modificando las medidas y propuestas así como identificando las carencias para que se puedan ir subsanando.

## 5. DIAGNÓSTICO

A continuación, se muestra un resumen del diagnóstico realizado a partir de un enfoque de género que ha sido el habitual en la organización:

### a. Conclusiones de Organización

#### **Visión y Estrategia**

- Marco estratégico: mención a temáticas de género pero no se han desarrollado.
- La dimensión de género sí se ha desarrollado en los modelos de intervención.

#### **Conocimiento**

- La transversalización del enfoque de género depende más de las personas que realizan las formulaciones.
- Aunque se manejan algunos recursos, se detecta carencia de herramientas específicas para el diagnóstico.

#### **Mecanismos de seguimiento**

- Se manejan indicadores a nivel de programas, pero no a nivel de organización.

#### **Gestión del enfoque de género**

- Hay experiencias de participación en foros en coordinadoras de ONGD.
- No hay suficientes espacios de diálogo con financiadores y donantes sobre enfoque de género.

#### **Recursos humanos**

- No está claramente identificado el punto focal para las acciones de género.
- Formación insuficiente, tanto para el personal como para voluntarios.
- Protocolo de acoso poco conocido.
- Se intenta equilibrar la presencia de hombres y mujeres, pero en ocasiones no es sencillo.

**Comunicación**

- Se han hecho esfuerzos para cuidar que haya un lenguaje inclusivo, pero sería necesario revisar y reforzar.

**Financiación**

- Sólo hay presupuesto específico en algunos proyectos.

**b. Conclusiones de Educación para la Ciudadanía Global****Apropiación**

- Inclusión del enfoque de género en la planificación de las actividades.
- Equilibrio de género en personas formadoras y becarias.
- En la participación se trabaja en las nuevas masculinidades en el voluntariado.
- Futuro orientado a aumentar la participación de hombres en el voluntariado.

**Armonización**

- Se han buscado socias especializadas en género (Inspiração, ICID) y se ha contratado servicios.

**Implementación**

- Lenguaje inclusivo, aunque se puede mejorar.
- Se respeta el equilibrio de género en comunicación y en casos prácticos.
- Hay formaciones específicas en género.
- Desagregación de datos en formaciones.
- Evaluación cuantitativa y cualitativa de la implementación del enfoque de género en las actividades.

**c. Conclusiones de Programas****Apropiación**

- No en todos los países se incorporan acciones positivas necesarias para promover la igualdad entre los géneros y entre los sexos.

**Armonización**

- No hay mapeo de todas las organizaciones con las que se pueden tener sinergias.

### **Eficiencia**

- En algunos proyectos, se está trabajando en visibilizar las capacidades y potencialidades específicas de las mujeres en los diversos espacios (público y privado) y respecto de los diversos trabajos (productivo, reproductivo y comunitario).

### **Implementación**

- En líneas generales, aunque existe cierta sensibilización y concienciación, y hay personal con actitudes y aptitudes, se requiere formación.

### **Gestión para resultados de desarrollo**

- Se tienen en cuenta las desigualdades de género al planificar las actividades.
- En los resultados se reflejan los intereses estratégicos de las mujeres.
- Se han realizado diagnósticos participativos.
- Las mujeres tienen acceso a los recursos pero no control.
- Se intentan promover actividades de participación pero no se puede decir que se garantice que las mujeres ocupen puestos decisorios.
- Las actividades contribuyen a fortalecer las capacidades de las instituciones y organizaciones de mujeres de forma indirecta pero no siempre se trabaja con estas entidades, y además, los contextos políticos lo dificultan.

### **Presupuesto**

- Hay presupuesto específico para garantizar la transversalización de género únicamente si el proyecto es de empoderamiento de mujeres y niñas o este es uno de los resultados.
- En los casos en los que se han presupuestado acciones para favorecer la participación de las mujeres y su acceso igual a los beneficios del proyecto (como guarderías, manutención de hijos a su cargo, capacitaciones, especialista en género, etc.) hay muchas dificultades a la hora de la justificación hacia los financiadores.



## 6. PRINCIPIOS, OBJETIVOS E INDICADORES

ONGAWA asume los **cinco principios** rectores de la política exterior feminista del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de España:

- **Enfoque transformativo:** Una visión global de la política feminista, eliminando el trabajo en silos y asegurando la coherencia entre todas las áreas de acción. Se busca un cambio profundo y estructural en las metodologías de trabajo y cultura institucional, en aras de que toda acción realizada incorpore el enfoque de género de forma transversal y sistemática.
- **Liderazgo comprometido:** El conjunto de la organización asume el compromiso de promover en el ámbito de sus competencias el enfoque feminista, integrando el principio de igualdad entre sus prioridades y asegurando la dirección de los recursos humanos, materiales y financieros disponibles con arreglo a dicho marco general de actuación.
- **Apropiación:** Se han puesto en marcha mecanismos de coordinación para fomentar la apropiación de la política feminista por toda la organización. Las personas ocupando puestos de liderazgo tienen la responsabilidad específica de promover la igualdad de género en su ámbito.
- **Participación inclusiva y fomento de alianzas:** Resulta imprescindible aunar esfuerzos con todos los actores que puedan contribuir a lograr avances concretos y durables para la realidad de las mujeres. La política feminista se llevará a cabo en estrecha colaboración con otras organizaciones. Se reforzarán canales de participación con otros actores relevantes
- **Interseccionalidad y diversidad:** La incorporación del enfoque de género en política supone necesariamente trabajar desde la perspectiva de la interseccionalidad. No es posible avanzar en la situación real de las mujeres y niñas sin tener en cuenta que las discriminaciones pueden ser múltiples. Las mujeres sufren discriminación por el hecho de ser mujeres, pero además pueden sufrirla por su origen étnico o racial, orientación sexual o identidad de género (mujeres LGTBI), estatus económico, creencia religiosa, discapacidad o lugar de origen.

ONGAWA también asume otros principios compartidos por el sector de las ONGD como los de:

- **Justicia de Género** (<sup>2\*</sup>): Para conseguir la justicia de género es necesario tener en cuenta sus necesidades prácticas e intereses estratégicos, sus identidades de género, diferencias culturales, diferencias sexuales, étnicas, sociales, de clase o de otro tipo. Sin igualdad no puede existir equidad.
- **Igualdad de género** (\*): las diferencias de género han venido siendo definidas por relaciones de poder desiguales, propias de sociedades patriarcales y agravadas por un sistema económico imperante que genera injusticias y profundiza la brecha entre personas. Poner en el centro la igualdad de género y la erradicación del sistema de dominación del género masculino y heterosexual sobre otros géneros.
- **Mirada Crítica** (\*\*): Mantener una perspectiva crítica de transformación y cambio del modelo hegemónico de entender el desarrollo y la cooperación es imprescindible para no perder de vista el horizonte político y ético desde una visión feminista.
- **Inclusión y no discriminación** (\*\*): Entendida en clave de diversidad. Todas las necesidades, estilos y perfiles deben tener cabida en el proceso, así como todas las personas.

Los **objetivos** se han organizado en estratégicos y operativos, internos y externos.

Los objetivos estratégicos son los que están más ligados a la misión, visión y objetivos de alto nivel para los próximos tres a cinco años, y los operativos son los que permiten alcanzar los estratégicos a través de acciones concretas.

Los objetivos internos son los que están más relacionados con la organización (su estructura, capacidades y recursos), y los externos son los que están más relacionados con las intervenciones y con los titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades a los que trabajamos.

Los límites entre estas categorías son algunas veces borrosos, y algunas acciones pueden contribuir a conseguir objetivos internos y externos simultáneamente.

---

<sup>2</sup> Estos principios se han tomado o reformulado a partir los documentos de AIETI (\*) y de la Red ONGD de Madrid (\*\*) que se encuentran referenciados al final del documento.

## a. Objetivos Internos

### **Estratégicos**

1. Inclusión del enfoque feminista en el Marco Estratégico (ME) tanto de forma transversal a todos los OE como siendo un OE específico.
2. Promover la ética del cuidado<sup>3</sup> tanto internamente priorizando el bienestar de las personas que forman parte de ONGAWA, como externamente en los espacios en los que ONGAWA participe. 2.1. Promover medidas que fomenten la corresponsabilidad entre la vida personal y laboral
3. Existen personas de referencia en los equipos de ONGAWA que tienen conocimientos básicos para incorporar la perspectiva feminista en las intervenciones y se han elaborado herramientas y metodologías para facilitar la incorporación
4. Mejorar, como organización y las personas que la forman, en el conocimiento de los feminismos 4.1. Disponer de un sistema de autoformación en enfoque feminista que deban realizar todas las personas de la organización

### **Operativos**

- 1.1. Comunicación inclusiva.
- 1.2. Elaboración/socialización protocolo de acoso.
- 1.3. Plan de avance para hacer efectiva la incorporación
- 1.4. Plan de Marco Estratégico
- 2.2. Promover medidas de prevención de discriminaciones y promoción de igualdad de oportunidades, tanto en la contratación como en políticas internas de ascenso y promoción.
- 2.3. Elaboración/socialización del plan de igualdad.
- 2.4 Fomentar espacios de participación y reflexión colectiva que sean inclusivos y democráticos
- 3.1. Realizar formaciones sobre incorporación de enfoque feminista
- 3.2. Elaborar diagnósticos participativos desde los enfoques feministas

---

<sup>3</sup> Ética del cuidado: va más allá de la norma institucionalizada y abstracta en la que se basa la ética de la justicia, e incorpora una mirada contextual, inmersa en los detalles de las situaciones, personas, tiempos y espacios, pivotando alrededor del concepto de «responsabilidad», surgida de la conciencia de formar parte de una red de relaciones de interdependencia (Perspectiva feminista y ética del cuidado, Lafede.cat – Organitzacions per a la Justícia Global)

3.3. Elaborar herramientas y metodologías para incorporar la interseccionalidad en todas las acciones

4.2. Actividades sensibilización a personas socias y voluntarias sobre la perspectiva feminista

### a. Objetivos Externos

#### **Estratégicos**

1. Involucrar a la totalidad de actores en todas las fases del ciclo de proyectos promoviendo la perspectiva feminista, incorporando acciones positivas necesarias para promover la igualdad entre los géneros y entre los sexos, en un marco de derechos, trabajando tanto con hombres como con mujeres

2. Rendición de cuentas a la población

3. Crear sinergias con otras organizaciones feministas y actores de la cooperación que trabajen o sean especialistas en materia de enfoque feminista

4. Expertise en agua, saneamiento y enfoque feminista para ponerlo al servicio de los titulares de responsabilidades (TdR), titulares de obligaciones (TdO) y titulares de derechos (TdD)

#### **Operativos**

1.1. Respetar los convenios internacionales de referencia en nuestros programas

1.2. Incorporar en todos los proyectos de ONGAWA, independientemente del tema del proyecto, acciones de empoderamiento femenino, liderazgo, autoestima y derechos, teniendo en cuenta el contexto cultural, social y político de cada región.

1.3. Que las mujeres tengan acceso y control sobre las actividades del proyecto, especialmente en las fases de identificación y formulación.

2.1. Incorporar en todos los proyectos que lleve a cabo ONGAWA indicadores mínimos sobre la participación real de las mujeres en el espacio público (política, espacios de tomas de decisiones, etc.) que se puedan medir mediante herramientas específicas (p.e: manual de verificación feminista)

2.2. Desglose de financiación actividades enfoque feminista (formaciones y proyectos)

3.1. Formar parte de espacios, foros, redes donde se trate el enfoque feminista

3.2. Vincularnos a organizaciones de mujeres feministas y movimientos feministas en los distintos contextos

3.3. Mejorar el trabajo con financiadores que apoyen el enfoque feminista

4.1. Elaboración y difusión de contenido y buenas prácticas

4.2. Búsqueda de oportunidades para asesoramiento a TdR, TdO y TdD

### c. Indicadores Internos

#### **Estratégicos**

1. Se ha incluido el enfoque feminista en el ME de ONGAWA.

2. En 2021, se han llevado a cabo al menos 2 acciones para incorporar la ética del cuidado en ONGAWA, y se mide su incorporación a través de encuestas periódicas.

3.1. En 2021, al menos el 50% del personal de los equipos de ONGAWA han recibido formación en perspectiva feminista aplicada al contexto de trabajo y en 2022 el 100%

3.2. En el año 2023, en cada intervención se elaboran diagnósticos participativos desde la perspectiva feminista

4.1. En el año 2023, todas las personas de ONGAWA tienen acceso a formación básica sobre lo que implica un enfoque feminista

4.1. En el año 2023, se dispone de un sistema de autoformación

#### **Operativos**

1.1. Todas las comunicaciones tanto internas como externas tienen en cuenta el lenguaje inclusivo

1.2. Tras la aprobación del nuevo ME, se ha elaborado un plan de avance para la incorporación del enfoque feminista que contiene un plan de ME

2.1. En 2021, se ha realizado al menos una acción que fomenta la corresponsabilidad entre la vida personal y laboral

2.2. En 2021, se ha elaborado y socializado el protocolo de prevención contra el acoso sexual, laboral y cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, religión, sexo, orientación sexual

2.3. En 2022, se ha elaborado y socializado el plan de igualdad de oportunidades

2.4. Cada año, se organiza al menos un evento de participación y reflexión colectiva donde se registra el número participantes, intervenciones y duración de cada intervención

3.1. Al menos el 30% de las personas de los equipos de ONGAWA reciben una formación específica en la integración de la perspectiva de género en proyectos de agua y saneamiento en 2022.

3.2. A partir del año 2023, realizado al inicio de cada acción un diagnóstico para conocer los retos de género a los que nos enfrentamos

3.3. En el año 2022, elaboradas herramientas y metodologías específicas de incorporación del enfoque feminista adaptadas a cada contexto

3.4. A partir del año 2023, existe un programa de formación / actualización continua sobre enfoque feminista

4.2. A partir del año 2023, se realizan semestralmente actividades de sensibilización para abordar el enfoque feminista

## b. Indicadores Externos

### **Estratégicos**

1. En 2023, todas las intervenciones de ONGAWA tienen acciones orientadas a promover la incorporación de la perspectiva feminista

2. En el año 2024, se han incorporado en todos los proyectos que lleve a cabo ONGAWA sesiones de trabajo para definir de forma conjunta con los TdD, TdO, TdR, estrategias de rendición de cuentas de los avances en incorporación del enfoque feminista

3. En el año 2022, se han incorporado en los proyectos acciones enfocadas a crear sinergias con otros actores especialistas en enfoque feminista

4. En el año 2024, ONGAWA es considerada una organización de referencia en enfoque feminista en el ámbito del agua y el saneamiento

### **Operativos**

1.1. A partir de 2022, se incorporan a los proyectos indicadores para medir cuánto se cumplen los convenios y tratados internacionales

1.2. A partir de 2023, se incorporan acciones para fomentar el empoderamiento de la mujer desde un enfoque feminista y se incluyen indicadores para medir el impacto

1.3. a partir de 2023, se incorporan en todos los proyectos acciones enfocadas a que las mujeres tengan acceso y control sobre las actividades del proyecto, especialmente en las fases de identificación y formulación.

2.1. En el año 2022, se incorporan en las acciones de ONGAWA indicadores para medir, al menos:

- Número de mujeres y niñas beneficiarias,
- Número mujeres en los comités de agua y saneamiento
- Número de mujeres en formaciones a la comunidad
- Diagnóstico desglosado por género previo a la realización de un proyecto
- Encuestas a la población desglosadas por género sobre la pertinencia y características de las soluciones adoptadas para identificar soluciones no inclusivas

- Actividades de sensibilización tanto a hombres como a mujeres
- Baños adecuados para mujeres/niñas durante la menstruación
- Inclusión de la menstruación como tema a tratar en las dinámicas de promoción de higiene en escuelas/comunidad.
- Participación de los hombres en el cuidado del hogar
- Participación activa de las mujeres en espacios de toma de decisiones

2.2. A partir del año 2022, se realiza el desglose de financiación de actividades de género y se socializa / visibiliza

3.1. ONGAWA participa en al menos un espacio en cada país donde se trata el enfoque feminista

3.2. ONGAWA no participa en espacios donde no se promueva el balance de género en las personas ponentes

3.3. Elaborado en 2021, un registro de los actores de la cooperación que trabajan en enfoque feminista en las zonas de intervención de ONGAWA

3.4. Mapeo y priorización de financiadores que apoyen el empoderamiento de mujeres y enfoque feminista de manera clara y no sólo transversal.

3.5. En el año 2022, creada al menos una alianza con actores de la cooperación que trabajan en enfoque feminista en las zonas de intervención de ONGAWA

4.1. A partir de 2022, cada 3 meses, se elabora y difunde contenido sobre enfoque feminista en el ámbito del agua y el saneamiento

4.2. A partir de 2023, ONGAWA presta servicios especializados de enfoque feminista en el ámbito del agua y el saneamiento a otras organizaciones

## 7. RECURSOS E INSTRUMENTOS

### **Recursos dedicados en la actualidad en el área de Programas**

En primer lugar, hay que tener en cuenta que los avances de ONGAWA en la inclusión de la perspectiva de género difiere según el país, por lo que, actualmente, es difícil establecer una conclusión general de la incorporación del enfoque de género en la organización.

En líneas generales, el personal de ONGAWA tiene cierta sensibilización y concienciación y, en algunos casos, gracias a la experiencia sí que hay personal del equipo con actitudes y aptitudes. Sin embargo, no existe personal experto en género lo que dificulta la integración de la perspectiva feminista.

Actualmente, no en todos los países se está llevando a cabo una capacitación específica en cuestiones de género aplicadas al agua y al saneamiento.

En cuanto a los recursos económicos que se están destinando actualmente a incorporar el enfoque de género en los proyectos, se tiene datos económicos de las actividades de sensibilización y formación que están presupuestadas en los proyectos cuyo objetivo es garantizar la transversalización de género, pero no de otro tipo de actividades. Solo se identifica en los presupuestos partidas específicas para el empoderamiento de mujeres y niñas o la incorporación de resultados específicos.

Por último, se encuentran muchas dificultades para justificar el presupuesto de actividades que fomenten la participación de la mujer. Por lo que puede resultar interesante realizar una exploración para encontrar financiadores desde el ámbito de las organizaciones feministas.

Para desarrollar esta estrategia ONGAWA se compromete a aportar recursos humanos, técnicos y económicos necesarios.

### **Recursos humanos**

Se nombrará una persona responsable de la implementación de la política feminista en la sede central y una en cada sede en terreno.

**La persona responsable en la sede central**, con una dedicación aproximada de un 20% en términos anuales, se centrará en los aspectos internos de la estrategia. Entre sus funciones estarán:

- Conocer las necesidades de cada área en lo relativo a la implementación de la estrategia.
- Planificar anualmente las actividades y medir los avances.
- Velar por la integración de los aspectos de género en la comunicación.
- Supervisar formulación de proyectos para que incluyan la perspectiva feminista y los indicadores adecuados.
- Planificar el presupuesto de actividades de género en la formulación de proyectos.
- Organizar las formaciones en función de los objetivos marcados cada año.
- Planificar la elaboración de recursos técnicos.
- Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso.
- Orientar y apoyar al equipo en los temas relacionados con el enfoque feminista
- Estar al día sobre las novedades y tendencias en feminismos y cooperación.
- Coordinar con los responsables de género de cada sede en terreno.

**La persona responsable en cada sede del terreno** replicará a menor escala y en el ámbito de trabajo del país las mismas funciones que la persona de la sede central. La dedicación se ajustará en función del tamaño del equipo y de las actividades comprometidas con financiación, pero en ningún caso será menos del 5% en términos anuales, pudiendo llegar a ser del 100% si hay recursos externos.



Para alcanzar el objetivo de que ONGAWA sea considerada una organización de referencia en enfoque feminista en el ámbito del agua y el saneamiento, **todas las personas que trabajan en agua y saneamiento** tendrán que especializarse, dedicando al menos 20 horas del trabajo al año a esta tarea.

### **Recursos técnicos**

De forma progresiva se irán generando recursos para la implementación del enfoque feminista. Antes del 2024 se dispondrá de un catálogo de recursos que al menos incluya:

- Protocolo de acoso.
- Directrices para la incorporación del enfoque feminista en cada una de las áreas de actividad de la organización.
- Curso básico en formato de autoformación sobre el enfoque feminista.
- Guías especializadas sobre género y agua y saneamiento.
  
- Procedimientos para realizar auditorías de género, para validar la efectiva incorporación de los aspectos de género en las políticas, programas, estructuras organizativas, procedimientos y presupuestos.
  
- **Recursos económicos**
- Cada año se presupuestará como mínimo la parte correspondiente al trabajo en género de las personas responsables en la sede central y las del terreno, cubriéndose con fondos propios si es necesario.
- En todas las formulaciones a financiadores externos se intentará incluir una partida para financiar las actividades de incorporación del efecto feminista.

### **Instrumentos**

A continuación, se detallan los instrumentos disponibles a través de los que se trabajará la transversalización de la perspectiva feminista en ONGAWA. Se deberá revisar cada instrumento con el fin de incorporar esta nueva mirada:

- ❖ Programas de cooperación internacional, compuestos por uno o más proyectos, que se llevan a cabo en Guatemala, Mozambique, Nicaragua, Senegal y Tanzania
- ❖ Programas de educación para la ciudadanía, como Global Challenge
- ❖ Comunicación y redes sociales
- ❖ Conocimiento
- ❖ Desarrollo territorial
- ❖ Colaboraciones con la universidad
- ❖ Colaboraciones con el sector privado
- ❖ Voluntariado y proyecto asociativo

## 8. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De cara a monitorizar el seguimiento sobre la implementación de esta política feminista se ha de establecer un comité de igualdad. Entre sus responsabilidades estarán: evaluar el grado de consecución de los objetivos que se enumeran en este documento, realizar diagnósticos sobre la situación de género en la organización, dar seguimiento a posibles denuncias del protocolo de acoso y velar por su correcta difusión entre los diferentes equipos.

En el comité de Igualdad habrá participación de la Junta Directiva, los equipos en sede y en terreno así como otras personas de la base social de ONGAWA.

El comité de Igualdad realizará informes de seguimiento y evaluación incorporando nuevas recomendaciones y propuestas para avanzar en los objetivos de la política feminista.

## ANEXO: DEFINICIONES.

**Acciones positivas:** estrategias y acciones de carácter temporal destinadas a corregir la situación de desventaja y a acelerar la igualdad de facto para todas las personas a través de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Son estrategias que tratan de garantizar la igualdad de oportunidades mediante medidas que permitan corregir aquellas diferencias de trato resultante de prácticas sociales injustas.

**Condición:** las condiciones materiales expresadas en función del trabajo que realiza, el lugar donde vive, sus necesidades y las de las personas que conforman su hogar.

**Diagnóstico participativo con enfoque de género:** proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación y el porqué de su existencia, en donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones diferenciadas de las personas que tienen que ver con esa situación, pero además, éstas no son vistas como un grupo homogéneo, sino que se parte del reconocimiento de que tanto las mujeres como los hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes según el género, edad, y condición social. Es decir, se ponen al descubierto las relaciones de poder al interior de la comunidad.

**Empoderamiento:** la declaración de Pekín (1995), presenta el empoderamiento de las mujeres como una estrategia clave del desarrollo: «el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de toma de decisión y el acceso al poder, son fundamentales para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz».

**Enfoque feminista:** mirada crítica que demuestra y explica la subordinación de las mujeres de manera fundamentada y en base a evidencias, que caracteriza y conceptualiza las relaciones de poder entre sexos, construye un proyecto político crítico, liberador y emancipador con esencia anti-sexista, genera consciencia crítica en el género dominado para transformar el sistema y elabora estrategias de acción política colectiva (Elena Apilánza Piniella).

**Enfoque de género o perspectiva de género:** mirada que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos y no sólo por su determinación biológica. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre las personas.

**Equidad de género:** justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, sus diferencias culturales, étnicas, sociales, de clase o de otro tipo. La equidad es un medio para alcanzar la igualdad. Así, se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, y, por lo tanto, incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

**Espacio público / espacio privado:** esta es una construcción, con un carácter explicativo, que remite a la idea simbólica y real de que las mujeres siguen sin poder, en el proceso de construcción de una identidad todavía fuertemente vinculada a la naturaleza y, por ello, su acceso al espacio público-político, al espacio de la razón y del contrato bien es prácticamente imposible o bien se hace en condiciones de desigualdad, opresión, violencia y clara desventaja con respecto del acceso de los hombres a este mismo espacio.

**Estereotipos de género:** responden a modelos, valores, comportamientos y actitudes definidos por el sexo de las personas sin tener en cuenta su individualidad. El objetivo de los estereotipos de género es que parezcan perfectamente naturales.

**Género:** es una categoría que se basa en el conjunto de características, actitudes, valores, creencias, costumbres, símbolos y roles que se *APRENDEN* a través de un proceso de socialización, específico de cada cultura, a partir del cual se conforma el “deber ser” de la identidad de mujeres y hombres.

**Igualdad de género:** es la capacidad legal, social y política de las personas para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias. La igualdad de género es lo opuesto a desigualdad de género, no a la diferencia de género, y se dirige a promover la plena participación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

**Jerarquía entre los géneros:** Sustentada en el sistema ideológico PATRIARCAL, entendido como el sistema que establece un orden de dominio y poder de lo masculino sobre lo femenino, e implica la supremacía del hombre en todas las instituciones claves de la sociedad (político, económico, religioso y militar).

**Justicia de género:** se entiende como la igualdad y equidad total entre todas las personas en todos los ámbitos de la vida. La justicia de género tiene como propósito eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres que se producen en la familia, la comunidad, el mercado y el estado

**Posición:** Desigual ubicación social, política, económica y cultural de unas respecto a otros en un contexto determinado. La posición general de las mujeres se manifiesta como subordinada en las relaciones de género.

**Relaciones de género:** Relaciones desiguales y de poder, que se establecen entre los hombres y las mujeres en una sociedad determinada. Dichas relaciones son construidas social y culturalmente.

**Roles de género:** Aquellos inherentes a las tareas, funciones y conductas que tradicionalmente se han atribuido a un sexo como propio. Importancia como esto determina a los niños y niñas durante su infancia donde la familia/escuela establece esta diferenciación de roles según el tipo de sociedad (cuentos infantiles)

**Sexo:** Construcción biológica que se establece al momento de nacer que nos define y diferencia como mujeres y hombres.

**Transversalización de la perspectiva de género o mainstreaming:** es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad (Organización Internacional del Trabajo).

**La condición está relacionada con las NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO:**

- Tienen que ver con las condiciones de vida de las personas.
- Suelen ser necesidades de corto plazo, relacionadas a necesidades básicas como el acceso al agua, a la salud...
- Actuar sobre ellas mejora la situación de las mujeres pero no contribuye a reducir las desigualdades.

**La posición tiene que ver con los INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO:**

- Tienen que ver con la posición que ocupan mujeres y hombres en la jerarquía social. Largo plazo.
- Cuestionan la posición de las mujeres en la sociedad y su objetivo es el cambio social proponen alternativas.
- Actuar sobre ellas significa transformar las relaciones de desigualdad y las estructuras de subordinación.

## REFERENCIAS.

- Coordinadora de ONG para el Desarrollo - España (CONGDE). Política de Género. 2019
- Intered. Política de Equidad de Género de Intered 2014- 2017 Posicionamiento y Plan de Acción. Enero 2014.
- Asociación de Investigación y Especialización en Temas Iberoamericanos (AIETI). Política de Género. 2018
- Pajares, Lorena. Procesos de Transformación Feminista en ONGD ¿Cómo abordarlos?. Red ONGD de Madrid. 2018
- AECID. Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género. 2015
- Hegoa, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional de la Universidad del País Vasco. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO DE GÉNERO. La experiencia en la Comunidad de Maceo (Holguín, Cuba) 2011
- Instituto Nacional de las Mujeres. INMUJERES. Glosario de género, 2007
- Material curso ‘Cooperación crítica y feminista’ de la Plataforma Ágora (impartido por Elena Apilánez Piniella, 2020)
- Roxana Volio Monge, Reflexiones necesarias en torno al binomio “violencia y pobreza” de las mujeres. Revista Europea de Derechos Fundamentales ISSN1699-1524, Núm. 19/1er Semestre 2012. Páginas 95 – 122
- Tiempo de Paz. EL ACCESO DE LAS MUJERES AL ESPACIO PÚBLICO  
Número: 134, Periodo: Otoño 2019 <http://revistatiempodepaz.org/revista-134/>  
(Cecilia Castaño. Revolución tecnológica y acceso de las mujeres al espacio público)
- Amelia Valcárcel. Feminismo en el mundo global.
- TED TALK. We should all be feminists | Chimamanda Ngozi Adichie | TEDxEuston  
[https://www.youtube.com/watch?v=hg3umXU\\_qWc&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=hg3umXU_qWc&feature=youtu.be)