

APROBADA EN ASAMBLEA EXTRAORDINARIA

26 de octubre, 2022

POLÍTICA DE
GÉNERO DE LA
FEDERACIÓN
ARAGONESA DE
SOLIDARIDAD

2022-2026

Índice

Introducción.....	3
¿Por qué una política feminista para la FAS?	4
Un documento abierto a la participación.....	5
La situación de la igualdad en las entidades aragonesas de cooperación al desarrollo	7
Política de género.....	12
Ámbito de aplicación.....	12
Objetivos.....	12
Medidas y recomendaciones.....	13
Implementación	18
Seguimiento y evaluación de las medidas de la FAS.....	18
Evaluación de las recomendaciones de las entidades.....	19

Introducción

La Federación Aragonesa de Solidaridad (FAS en adelante) agrupa a las ONG aragonesas de Cooperación al Desarrollo y Colectivos de Solidaridad de Aragón. Actualmente está compuesta por 53 entidades.

La FAS representa y articula el trabajo conjunto de las organizaciones miembro en torno a tres grandes áreas de trabajo: incidencia, cambio social y coordinación y fortalecimiento del sector. Cada una de estas áreas se divide en diferentes grupos de trabajo, formados por personas de las organizaciones miembro, del equipo técnico y del equipo de gobierno.

En 2018 se constituyó el [grupo de trabajo de género](#)¹ del que forman parte ocho ONG de Desarrollo y al cual está adscrito una persona de la Secretaría Técnica de la FAS. El objetivo del grupo es integrar la perspectiva de género en los procesos organizativos y en la intervención de las entidades y en la FAS. Para ello se está actuando desde dos vías: 1) formación y 2) análisis y propuestas.

Como resultado de la acción de este grupo, se presentó un proyecto dirigido a la «[transversalización del género en la cultura organizacional de las ONG de Desarrollo de Zaragoza](#)» en la convocatoria de subvenciones de cooperación al desarrollo de 2019 del Ayuntamiento de Zaragoza. El proyecto fue aprobado y se puso en marcha en enero de 2020. Una de las acciones que contemplaba era la realización de un [diagnóstico de género de las entidades aragonesas de cooperación al desarrollo](#). Este análisis permitió detectar los desequilibrios y las desigualdades de género que persisten a lo interno de las organizaciones y de la propia FAS y proponer áreas de actuación que avanzasen en la institucionalización de la perspectiva de género en (y entre) ellas.

Un año antes, en 2019, la Coordinadora de Organizaciones de Cooperación para el Desarrollo (Coordinadora en adelante) aprobó en su Asamblea del 25 de abril su política de género. Este documento se presentaba como una herramienta de trabajo que ayudase a orientar la incorporación del enfoque de género en todos los procedimientos vinculados a la estructura y filosofía de la Coordinadora y que, además, pudiera ser asumida por las entidades que la componen.

A finales de 2021, gracias a un convenio suscrito con la Diputación Provincial de Zaragoza, la FAS decidió dar continuidad al trabajo iniciado con el diagnóstico y [elaborar su propia política de género](#), teniendo en cuenta las orientaciones marcadas por la Coordinadora y dando un carácter participativo al proceso de construcción de la política, como ya hizo en 2020 con el diagnóstico.

La política de género de la FAS fue aprobada en su Asamblea General de octubre de 2022.

¹ En el momento de elaboración de la política de género las entidades que forman parte del grupo de género de la FAS son: ARAPAZ, Entreculturas, Huauquipura, Ingeniería sin Fronteras, Intered, Kumara Infancia del Mundo, Médicos del Mundo y Fundación Vicente Ferrer.

¿Por qué una política feminista para la FAS?

La FAS, integrada por las ONG de Desarrollo, ha ido caminando junto a ellas en la reflexión y en la práctica sobre [el papel de la mujer y la igualdad de género en el desarrollo](#). Hemos andado mucho, desde el trabajo con las mujeres como garantes del desarrollo local hasta el apoyo a movimientos feministas en los países del sur; desde incorporar indicadores de género en los proyectos a establecer diálogos entre diferentes vivencias y visiones del género o reflexionar sobre la desigualdad de género y las luchas feministas; desde el aprendizaje mutuo junto a las organizaciones de mujeres del Sur hasta incorporar los cuidados en nuestras propias organizaciones.

Este camino por el que seguimos transitando y del que seguiremos aprendiendo, es fundamental para seguir avanzando en la lucha política y social contra la discriminación y la desigualdad.

Y como en todo camino, a veces [es necesario hacer un alto y pararnos a reflexionar](#), a definir nuestra ruta a partir de las diferentes voces con las que dialogamos, a analizar si lo que estamos haciendo responde a lo que querríamos hacer y a sistematizar por dónde queremos avanzar en los próximos años para fortalecer nuestra apuesta feminista.

En la Federación Aragonesa de Solidaridad:

- Asumimos que, [sin igualdad de género, no hay desarrollo posible](#). La igualdad de género es esencial para alcanzar el desarrollo humano de las personas y de los pueblos.
- Entendemos la igualdad de género desde [un enfoque interseccional](#) que reconoce las diversas formas de opresión y discriminación basadas en el género, la sexualidad, la clase, la etnia, la casta, la edad, la orientación sexual, la diversidad funcional y cismatividad. Subrayando que estas categorías sociales son construidas y están vinculadas, manteniendo relaciones recíprocas que son determinadas por el contexto y encarnadas por los sujetos en cada situación.
- Consideramos que el trabajo por la igualdad requiere ir acompañado de la [lucha política y social](#) contra la discriminación y la desigualdad.
- Afirmamos que para lograr la igualdad de género es necesario [abordar las causas estructurales de la discriminación de género](#) y de otras formas de opresión fruto de un sistema heteropatriarcal, garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y poner la vida en el centro frente a las lógicas capitalista y extractivista.
- Reconocemos [el feminismo como movimiento heterogéneo y plural](#), al que se circunscribe la lucha por la igualdad de género y que apuesta por la transformación de las relaciones y las estructuras de poder que rigen nuestras sociedades desde el respeto a las diversidades.

Por todo ello, en la Federación Aragonesa de Solidaridad nos dotamos de una política feminista, que hacemos extensiva a las organizaciones miembro.

Un documento abierto a la participación

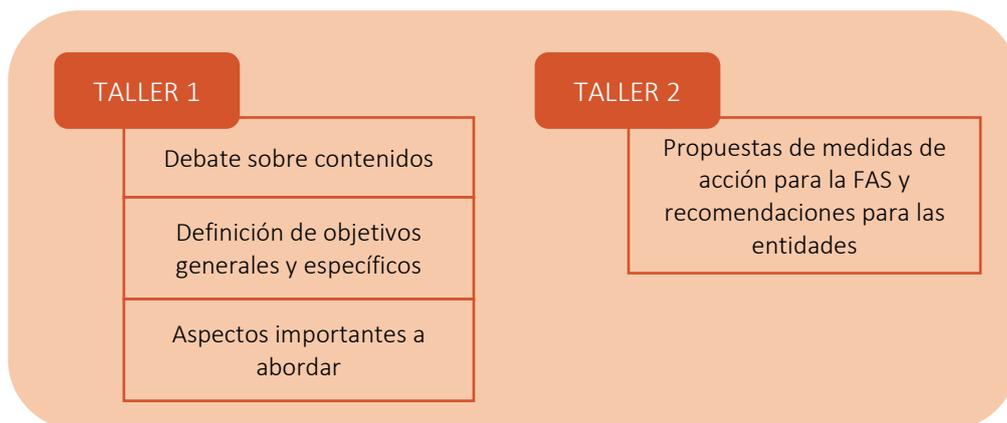
La política de género se plantea desde el inicio como un documento que ha de ser construido mano a mano entre la FAS y las ONG de Desarrollo que la componen, como ya se hizo de forma previa con el diagnóstico de igualdad. Para canalizar esta participación se llevaron a cabo un par de talleres participativos abiertos a todas las entidades miembro.

El primero tuvo lugar el 22 de noviembre de 2021 en los espacios del Centro Joaquín Roncal. Con él se pretendía iniciar el debate en torno a qué contenidos tenía que abordar la política de género de la FAS y avanzar en su elaboración a partir de lo reflejado en dos documentos clave: la política de género de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo - España y los resultados del diagnóstico de género de las entidades aragonesas de cooperación al desarrollo. En este primer taller participaron personas que habían colaborado en la realización del diagnóstico y miembros del grupo de género y de la comisión permanente de la FAS.

Este taller fue clave en la definición de la política de género porque estructuró sus objetivos y contenidos en función de si iban dirigidos a las propias entidades (mirada HACIA DENTRO, trabajo sobre lo estructural de cada entidad), a la relación entre las entidades (mirada ENTRE NOSOTRAS, pone el acento en la parte relacional) o a la relación con otros agentes (mirada HACIA FUERA). Para cada una de estas «miradas» se definieron los objetivos generales y específicos a alcanzar.

Además, se abrieron debates importantes que la política de género no podía descuidar:

- Cómo conseguir un documento que sea fácilmente comprensible por todo el mundo.
- Cómo conseguir un documento que aúne todas las sensibilidades de las entidades de la FAS.
- Cómo conseguir no invisibilizar aspectos importantes vinculados al género y de forma específica la interseccionalidad.



El segundo taller participativo se llevó a cabo el 10 de marzo de 2022 en el centro Pignatelli. En este caso, el trabajo consistió en proponer medidas que respondieran a los objetivos definidos en el primer taller y se dirigieran tanto a la FAS como a sus entidades. Se puso especial atención

en atender los disensos que pudieran aparecer en relación con alguna propuesta. Se recabaron 24 recomendaciones para la FAS y 23 para las entidades.

En un trabajo posterior, se homogeneizó la redacción de las medidas, que fueron finalmente validadas por el grupo de género y la comisión permanente de la FAS en junio de 2022 y aprobadas en la Asamblea General Extraordinaria de la FAS en octubre de ese mismo año.

RELACIÓN DE ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LA FAS

ACPP	Hermanamiento León-Zaragoza
ARAPAZ	Huauquipura
ASA	Ingeniería Sin Fronteras
Entreculturas	Kumara
Secretaría Técnica FAS-Unaquí	Médicos del Mundo
Fundación Vicente Ferrer	

La situación de la igualdad en las entidades aragonesas de cooperación al desarrollo

Principales conclusiones del diagnóstico de género

El informe sobre desarrollo humano del PNUD advertía ya en 1997 de la importancia de tener en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y del papel clave que las mujeres juegan en él: «si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo, se pone en peligro el propio desarrollo. Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza no potencian a las mujeres no lograrán beneficiar a toda la sociedad».

Esta visión sigue vigente hoy en día y es compartida por el sector de la cooperación al desarrollo. La Coordinadora estatal de Organizaciones para el Desarrollo afirma así que «sin igualdad de género, no hay desarrollo posible. La igualdad de género es esencial para alcanzar el desarrollo humano de las personas y de los pueblos. Para lograrla, es necesario abordar las causas estructurales de las discriminaciones de género y garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres».

Esta relevancia del género en el desarrollo ha permeado en las entidades que trabajan en el ámbito de la cooperación al desarrollo, convirtiéndolo en un valor intrínseco a su propia naturaleza. La cultura organizacional de estas entidades está impregnada de ello:

- Todas las ONGD cuentan con un documento de política institucional en el que está contemplada la igualdad.
- El 64,1% de las entidades está involucrada en una comisión de igualdad o un grupo de trabajo sobre igualdad o género, el 45,5% cuenta con uno propio y el 18,6% forma parte del grupo de género de la FAS.
- Siete de cada diez entidades cuentan con personal con formación en igualdad: el 63,2% con una formación amplia y específica y el 36,8% básica.
- Cerca de la mitad de las entidades ofrece formación en igualdad o género tanto a su personal contratado como al equipo de voluntariado.
- Dos tercios de las entidades se han adherido o han apoyado campañas, manifiestos o comunicados del movimiento feminista.
- De manera generalizada se hace un uso no discriminatorio del lenguaje, las imágenes y la publicidad tanto en la comunicación interna como externa de las entidades.

Y también se refleja de forma activa en los proyectos que llevan a cabo:

- Cerca de ocho de cada diez ONGD cuenta con alguna línea de trabajo que prioriza la igualdad.

- Todas las ONGD incluyen en sus proyectos objetivos relacionados con temas de igualdad independientemente del eje central que se trabaje.
- Siete de cada diez proyectos gestionados por las ONGD en 2019 incluyen acciones concretas de igualdad y un 15% son proyectos específicos de igualdad/equidad de género.
- La mayoría de las entidades incorporan la perspectiva de género a lo largo de todas las fases de un proyecto, desde su diseño hasta su evaluación.

Esta unidad en cuanto al valor que las ONGD atribuyen al género se fisura con la diversidad que tienen las propias ONGD dando como resultado:

- Pluralidad respecto a la conceptualización de la igualdad o la equidad de género.
- Variedad a la hora de trasladar ese valor a la práctica de los proyectos.
- Diferencias en el enfoque, los contenidos y la extensión de la documentación relacionada con la igualdad.

El trabajo iniciado por el grupo de género de la FAS puede ayudar a definir una política de género compartida por todas las entidades de la cooperación al desarrollo que visibilice la diversidad existente y aúne aspectos relativos tanto a la cultura organizacional como a los proyectos: cómo se plasma la perspectiva de género, cómo se mide el impacto en el terreno o cómo se aprovechan los aprendizajes que surgen del intercambio de conocimientos y vivencias entre culturas diferentes.

La importancia del género en el desarrollo se ha visto reforzada por el respaldo recibido desde las instituciones autonómicas y locales que han incorporado la igualdad/equidad de género en los documentos de planificación vinculados a la cooperación al desarrollo y en las propias convocatorias de ayudas a proyectos. Pese a estos avances, sigue siendo necesario dar continuidad a la interlocución e incidencia política y técnica de las entidades de cooperación al desarrollo con las administraciones ya que se detecta:

- Falta de conexión y coordinación entre las distintas administraciones.
- Insuficiente dotación de recursos y formación para los equipos técnicos.
- Riesgo de involucionar en el actual contexto de crisis sanitaria, social y económica.

Es claro el esfuerzo que el Ayuntamiento de Zaragoza ha dado al género al incorporarlo de forma minuciosa en las bases reguladoras de su convocatoria de ayuda a proyectos de cooperación al desarrollo. En ellas no solo se valora la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, sino que también tiene en cuenta cómo se aplica en el interior de las entidades. Las bases recogen así una serie de medidas promotoras de igualdad cuya acreditación por parte de las entidades se toma en consideración en la baremación. Esto ha favorecido la reflexión interna en las entidades, pero, al mismo tiempo, al no exigir unos mínimos de calidad, ha provocado que estos aspectos se cubran en algunos casos sin darles la importancia y la reflexión que requieren, ya que no se está hablando de cubrir unos mínimos sino de afrontar una verdadera transformación al interior de las entidades.

Y esto es así porque el ámbito de la cooperación al desarrollo también está atravesado por los estereotipos y los roles de género que asignan determinados comportamientos a mujeres y

hombres. Unas diferencias naturalmente asumidas que devienen en desigualdades en todos los ámbitos, incluido el laboral o el del voluntariado.

La primera de ellas alude al rol femenino del «ser para otros», ligado a la ética de los cuidados y basado en la idea de la responsabilidad hacia los demás, sobre el que descansa la explicación de por qué hay tantas mujeres vinculadas a la cooperación al desarrollo, tanto en su faceta profesional como voluntaria.

- Los datos analizados muestran una sobrerrepresentación femenina en cuanto al personal contratado y al voluntariado: Más de tres cuartas partes de las personas que trabajan en las ONGD aragonesas son mujeres y el promedio de mujeres voluntarias se acerca al 70% de los equipos de voluntariado. Ambos valores son más acusados cuanto más reducido es el número de personas trabajadoras y voluntarias respectivamente.
- La tasa relativa de éxito en la contratación muestra que las mujeres tienen 2,7 veces más posibilidad de ser contratadas que los hombres en este sector.
- En cuanto a las tareas y funciones que realizan mujeres y hombres se percibe una mayor presencia de mujeres en los ámbitos relacionados con la EpDCG, el voluntariado o el trabajo *desde aquí* frente al trabajo en terreno, donde destacan los hombres.
- Todas las personas que forman parte del grupo de género de la FAS son mujeres.

La segregación horizontal laboral no solo reparte puestos entre las personas en función de su sexo sino que valora los puestos de forma desigual, minusvalorando e invisibilizando aquellos asociados a las mujeres. De ella se desprende también el llamado «suelo pegajoso», las dificultades que encuentran las mujeres para despegarse de las tareas de cuidados y vida familiar, y es que cuando determinados trabajos se convierten en puestos «feminizados», para facilitar esta conciliación, no son a jornada completa y acaban por desarrollarlos sobre todo mujeres.

- En cuanto a la jornada de trabajo que disfrutan mujeres y hombres, es superior la proporción de hombres con jornada completa (78,6%) que la de mujeres (65,9%). Por el contrario, ellas son las que cuentan en mayor medida con jornadas reducidas (34,1% frente al 21,4% de los hombres).

En el sector de la cooperación al desarrollo también se puede observar cierta segregación vertical. Si bien la composición de los órganos de gobierno de las entidades mantienen una proporción equilibrada entre mujeres y hombres, llama la atención que, en un sector tan feminizado, no haya una mayor presencia de mujeres en los principales cargos de decisión y que estas no ocupen en mayor medida las presidencias de las entidades. Ello puede deberse a las barreras invisibles que están detrás del llamado «techo de cristal». Un ejemplo podría encontrarse en la particularidad de que las mujeres que ostentan cargos de decisión suelen ser las de mayor edad (>60 años), algo que no está tan marcado en los hombres.

- Hay un número similar de mujeres y hombres ocupando cargos de decisión, por lo que el porcentaje que representa a unas y otros es prácticamente el mismo. Esta proporción arroja un índice de feminización de los órganos de gobierno de 1, lo que indica equilibrio entre ambos sexos.
- En las ONGD existe una infrarrepresentación femenina en las personas que ocupan los cargos de presidencia en las ONGD, mientras que se da una feminización en los de vicepresidencia y secretaría.
- En las mujeres, las mayores de 60 años ostentan principalmente la presidencia y vicepresidencia (15,3% ambos). Por su parte, en los hombres, la presidencia está principalmente en manos de los mayores de 60 años (15,7%) aunque es también habitual que ocupen cargos de presidencia o vicepresidencia entre los 46 y los 60 años (9,8% y 13,7% respectivamente).

La feminización del sector también ha favorecido entornos de trabajo en los que se promueven activamente medidas que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres. Un ejemplo de ello se refleja en las características del convenio colectivo estatal de acción e intervención social, de aplicación mayoritaria en el sector:

- Define la clasificación profesional en función de áreas de actividad y grupos profesionales, que valoran tanto factores generales objetivos como tareas y funciones que desarrollan las personas trabajadoras.
- Establece la retribución de trabajadoras y trabajadores acorde a esta clasificación profesional.
- Recoge una motivación expresa por apoyar la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Contempla medidas específicas para la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- Insta a las entidades a elaborar planes de igualdad independientemente del tamaño de la plantilla.
- Define los contenidos para los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Más allá de lo que establece el convenio, las entidades de cooperación al desarrollo han generalizado estas prácticas y han favorecido otras formas de hacer en el interior de las organizaciones, principalmente en lo que se refiere a los espacios de toma de decisiones y a la ordenación del tiempo de trabajo.

- Todas las entidades de cooperación al desarrollo cuentan con medidas definidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. No es extraño además encontrar entidades que han aprobado acuerdos internos que amplían las medidas de mejora de la jornada laboral y de ampliación de la flexibilidad horaria.
- Es similar el uso que hacen mujeres y hombres de las medidas de conciliación lo que se traduce en una efectiva corresponsabilidad en los cuidados familiares.

- Más de la mitad de las entidades cuenta con un protocolo propio de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Se da una mayor horizontalidad en los espacios de toma de decisiones lo que favorece una toma de decisiones más compartida. Además, se presta una atención especial en estos espacios para observar y equilibrar la participación de mujeres y hombres.

Estos cambios a lo interno de las organizaciones pueden dar una falsa apariencia de que todo está conseguido, más aún cuando las entidades comparan sus prácticas con las de otras organizaciones. Este particular «espejismo de la igualdad de la cooperación al desarrollo» puede deberse a la mayor sensibilidad en este tema de las personas vinculadas al desarrollo y, en concreto, al tratarse de un colectivo mayoritariamente femenino.

No obstante, muchas voces advierten del hecho de que haya más mujeres no se traduce inmediatamente en que haya una mayor igualdad o una cultura institucional más feminista sino más bien que puede ser el caldo de cultivo perfecto para perpetuar los roles de género. Esto se observa principalmente en dos aspectos: el liderazgo y los cuidados. El trabajo pendiente a lo interno de las organizaciones es desmontar estos roles de género para, por un lado, asentar otros modelos de liderazgo y, por otro, extender la responsabilidad de los cuidados a todas las personas de la organización. En definitiva, se trata de avanzar hacia una cultura organizacional menos patriarcal y más feminista.

Al acometer un proceso de transformación organizacional de este calado pueden surgir resistencias internas tanto en los equipos técnicos como en el voluntariado, aunque es en este último colectivo donde se perciben los mayores obstáculos debido a:

- La diversidad de personas que componen el colectivo.
- La mayor dificultad que se da entre ellas para entretener aspectos clave como la segregación horizontal y vertical en su colectivo.
- La falta de una gestión de los equipos de voluntariado con perspectiva de género.

Es necesario, por tanto, acompañar a las entidades en este proceso que más allá de lo organizacional supone una verdadera transformación social, organizacional y personal de todas las personas que los componen (órganos de gobierno, personal técnico y voluntariado). Un acompañamiento que pueda atender de manera específica algunas de las demandas que surgen de los equipos técnicos y el voluntariado:

- Formación a todos los niveles de la organización: órganos de gobierno, equipos técnicos y voluntariado.
- Espacios de reflexión y trabajo interno.
- Asesoramiento externo especializado que acompañe a los equipos técnicos en la aplicación práctica de las cuestiones relacionadas con la igualdad y, en concreto, con la gestión del voluntariado.

En definitiva «hay mucho que trabajar, elaborar y amasar», pero lo importante es que la equidad/igualdad «como ingrediente está» en las entidades de cooperación al desarrollo.

Política de género

Ámbito de aplicación

La política de género reúne una serie de medidas de acción para la FAS y unas recomendaciones para sus organizaciones miembro.

Las medidas aplicables a la FAS serán asumidas por la Comisión Permanente, los grupos de trabajo y el equipo técnico y transversalizarán la perspectiva de género a su estructura, procedimientos y filosofía.

Las recomendaciones para las entidades son orientaciones dirigidas a alinear la acción en materia de igualdad de las entidades miembro con la de la propia FAS. Su aplicación será de carácter voluntario.

La política de género entrará en vigor tras su aprobación por la Asamblea General en octubre de 2022 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años, hasta octubre de 2026.

Objetivos

Los objetivos de la política de género se estructuran en torno a tres «miradas». Cada una responde a un objetivo general del que se desprenden los objetivos específicos.

MIRADA HACIA DENTRO

Objetivo general

1. PROMOVER UNA CULTURA ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, INTERSECCIONAL Y FEMINISTA EN NUESTRAS ENTIDADES Y EN LA FAS

Objetivos específicos

- 1.1. Afianzar el compromiso con la igualdad de género en las entidades
- 1.2. Propiciar los cuidados y la corresponsabilidad
- 1.3. Integrar la perspectiva de género e interseccional en los procesos organizativos

MIRADA ENTRE NOSOTRAS

Objetivo general

2. TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN NUESTRO HACER COMPARTIDO

Objetivos específicos

- 2.1. Combatir los sesgos de género que puedan darse en los espacios de toma de decisiones y de trabajo compartido
- 2.2. Acercarnos a una mirada común sobre el género
- 2.3. Sumar nuevos enfoques a nuestra mirada
- 2.4. Compartir buenas prácticas e impactos

MIRADA HACIA FUERA

Objetivo general

3. EXPANDIR NUESTRO COMPROMISO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

Objetivos específicos

- 3.1. Visibilizar el compromiso de la Cooperación Aragonesa al Desarrollo con la equidad de género
- 3.2. Reforzar la coordinación y la presencia de la Cooperación Aragonesa al Desarrollo en los espacios y con los agentes que trabajen por la equidad de género
- 3.3. Hacer pedagogía e incidencia con la administración pública

Medidas y recomendaciones

Las medidas y recomendaciones dan respuesta a los objetivos específicos definidos. Suman un total de 30 medidas para la FAS y 25 recomendaciones para las entidades.

	Medidas FAS	Recomendaciones entidades
Mirada hacia dentro	11	9
Mirada entre nosotras	8	8
Mirada hacia fuera	11	8
Total	30	25

El listado completo se puede consultar en las páginas siguientes.

MIRADA HACIA
DENTRO1. PROMOVER UNA CULTURA ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO,
INTERSECCIONAL Y FEMINISTA EN NUESTRAS ENTIDADES Y EN LA FAS

1.1. AFIANZAR EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES

Medidas FAS

- Motivar a las entidades a tener su propia política de género.
- Incorporar entre los requisitos de acceso, suscribir la política de género.
- Promover e informar a las entidades sobre procesos de formación, sensibilización y capacitación en materia de género.
- Elaborar una guía para las entidades sobre cómo incorporar buenas prácticas con enfoque de género (lenguaje inclusivo, cultura organizacional, acciones positivas...).

Recomendaciones entidades

- Impulsar la formación en género de los órganos de gobierno de las entidades.
- Suscribir la política de género de la FAS.
- Asegurar la formación y capacitación del personal técnico en materia de género y la sensibilización del voluntariado.

1.2. PROPICIAR LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD

Medidas FAS

- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la plantilla de la FAS.
- Fomentar un acuerdo de empresa que mejore las condiciones laborales y promuevan el cuidado al personal.
- Crear un espacio seguro en el que poder informar de desigualdades de género que se observen en las entidades o aclarar dudas en torno a este tema.

Recomendaciones entidades

- Promover medidas que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad de la plantilla de las entidades.
- Fomentar acuerdos de empresa que mejoren el convenio colectivo por el que se rige cada entidad.

1.3. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONAL EN LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS

Medidas FAS

- Incorporar la perspectiva de género en la organización y representación institucional de la FAS
- Incorporar la perspectiva de género e interseccional en los procesos de selección.
- Apostar por la transparencia retributiva dentro de la FAS.
- Asegurar que la contratación de servicios externos se realice a entidades que tengan un compromiso claro con la igualdad.

Recomendaciones entidades

- Incorporar la perspectiva de género en la organización y representación institucional de las ONGD.
- Incorporar la perspectiva de género e interseccional en los procesos de selección.
- Apostar por la transparencia retributiva en las entidades.
- Vigilar el compromiso con la igualdad de los servicios externos que se contraten en las entidades.

2.1. COMBATIR LOS SESGOS DE GÉNERO QUE PUEDAN DARSE EN LOS ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES Y DE TRABAJO COMPARTIDO**Medidas FAS**

- Proponer el rol de observador/a en los grupos de trabajo y los espacios de toma de decisiones para vigilar la interseccionalidad y el equilibrio de poder.
- Recoger datos desagregados por género en órganos de gobierno y espacios de participación.

Recomendaciones entidades

- Asumir la co-responsabilidad como observador/a en los grupos de trabajo.
- Transitar hacia otros modelos de masculinidad para generar referentes en los espacios de participación de la FAS y de nuestras entidades.

2.2. ACERCARNOS A UNA MIRADA COMÚN SOBRE EL GÉNERO**Medidas FAS**

- Promover espacios de reflexión y debate en torno al género.
- Mantener una permanente actualización sobre los temas relacionados con el género y el feminismo
- Incorporar la perspectiva de género en los diferentes grupos de trabajo

Recomendaciones entidades

- Participar en los espacios de reflexión y debate que se promuevan desde la FAS.
- Permanecer informadas de los avances en materia de género y feminismo.
- Hacer rotatoria la participación en el grupo de género por parte de todas las entidades.

2.3. SUMAR NUEVOS ENFOQUES A NUESTRA MIRADA**Medidas FAS**

- Hacer un esfuerzo por incorporar organizaciones de desarrollo cuyos principales ámbitos de actuación sean el codesarrollo o la lucha de derechos de minorías o colectivos (LGTBI+, migrantes, feministas...)
- Mantener vínculo con colectivos de jóvenes con miradas feministas diversas.

Recomendaciones entidades

- Informarse sobre las miradas feministas diversas a través de la FAS.

2.4. COMPARTIR BUENAS PRÁCTICAS E IMPACTOS**Medidas FAS**

- Impulsar espacios para compartir buenas prácticas sobre la transversalización de la perspectiva de género en las entidades.

Recomendaciones entidades

- Compartir buenas prácticas entre las entidades.
- Mostrar los impactos de género alcanzados en los proyectos.

3.1. VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA COOPERACIÓN ARAGONESA AL DESARROLLO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO**Medidas FAS**

- Reivindicar y cuidar el rol de la FAS de traer/asegurar la perspectiva global e interseccional.
- Incorporar el enfoque de género y feminista en el Plan de Comunicación de la FAS.
- Visibilizar buenas prácticas de las entidades en materia de la equidad de género en la cooperación al desarrollo.
- Visibilizar a través de las redes sociales los aportes y demandas de los movimientos feministas de otros continentes

Recomendaciones entidades

- Reivindicar y cuidar el rol de las entidades de traer/asegurar la perspectiva global e interseccional.
- Mejorar el mensaje e incidencia de las prácticas de las entidades adoptando las pautas del Plan de Comunicación con enfoque de género y feminista de la FAS.
- Dar a conocer buenas prácticas de las entidades, de sus contrapartes y de los proyectos de cooperación al desarrollo.
- Dar eco a las acciones de comunicación de la FAS sobre los aportes y demandas de los movimientos feministas de otros continentes

3.2. REFORZAR LA COORDINACIÓN Y LA PRESENCIA DE LA COOPERACIÓN ARAGONESA AL DESARROLLO EN LOS ESPACIOS Y CON LOS AGENTES QUE TRABAJEN POR LA EQUIDAD DE GÉNERO**Medidas FAS**

- Estudiar en qué espacios que trabajen por la equidad de género no hay presencia de la Cooperación Aragonesa al Desarrollo y a los que sería interesante sumarse.
- Identificar los espacios en los que no hay presencia directa de la FAS, pero sí de alguna entidad para coordinarse entre ellas y asegurar que hay un feedback mutuo.
- Ampliar las alianzas con entidades del tejido social que trabajen en temas de equidad de género y feminismo.

Recomendaciones entidades

- Buscar espacios que trabajen por la equidad de género en los que participar y con los que coordinarse.
- Compartir información con la FAS sobre los espacios con enfoque de género en los que participa.

3.3. HACER PEDAGOGÍA E INCIDENCIA CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**Medidas FAS**

- Trabajar junto a la administración pública para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de cooperación al desarrollo
- Iniciar relaciones con el Instituto Aragonés de la Mujer, la Casa de la Mujer y la FAMCP (Federación Aragonesa de Municipio, Comarcas y Provincias).

- Vigilar que las herramientas que proponga la administración pública no extrapolen diagnósticos y políticas de género de aquí a allí.
- Trabajar tiempos comunes con la administración para respetar la conciliación laboral, familiar y personal.

Recomendaciones entidades

- Reclamar espacios participativos en las administraciones públicas sobre bases de subvenciones, baremos, etc., para incorporar propuestas desde la perspectiva de género.
- Trasladar a la FAS y a las administraciones los diagnósticos de género en los proyectos y las comunidades donde trabajan.

Implementación

La FAS creará un grupo de trabajo interno para definir cómo se van a implementar las medidas recogidas en la política de género: acciones a llevar a cabo, área/persona responsable, recursos necesarios, calendarización 2022-2026 e indicadores de seguimiento.

La aplicación de las recomendaciones a las entidades será de carácter voluntario. Las entidades podrán solicitar a la FAS/grupo de trabajo de género aclaración de dudas derivadas de la aplicación e interpretación de la política de género, así como asesoramiento sobre la implementación de las recomendaciones.

Seguimiento y evaluación de las medidas de la FAS

El **seguimiento** de las medidas de la FAS se llevará a cabo una vez al año por el grupo de trabajo interno.

El objetivo del seguimiento será obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas, detectar posibles obstáculos o dificultades en su implementación y realizar los ajustes necesarios. Para ello se elaborará un informe de seguimiento que observe para cada medida:

- Grado de desarrollo
- Medición de los indicadores de seguimiento
- Incidencias detectadas en su implementación
- Medidas correctoras adoptadas (si es el caso)

La **evaluación** de las medidas de la FAS se realizará en dos momentos, a la mitad del periodo de ejecución de la política de género y una vez finalizada. Su realización recaerá en el grupo de trabajo interno y sus resultados se presentarán al grupo de género de la FAS.

La evaluación ha de ser un análisis crítico de la política de género en su conjunto y consistirá en el análisis de tres factores: resultados, procesos e impactos.

- La evaluación de **resultados** estará orientada a medir el grado de cumplimiento de las medidas previstas en la política de género.
- La evaluación de **procesos** analizará las dificultades encontradas durante el proceso de implementación de las medidas y las soluciones aportadas.
- La evaluación de **impacto** tratará de averiguar si la política de género ha supuesto un mayor asentamiento de la perspectiva de género, feminista e interseccional en la estructura, los procedimientos y la filosofía de la FAS.

En función de los resultados de la evaluación, el grupo de género de la FAS podrá proceder a revisar las medidas definidas si apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Evaluación de las recomendaciones para las entidades

De forma paralela a la evaluación de las medidas de la FAS, se llevará a cabo una evaluación del grado de implementación en las entidades de las recomendaciones recogidas en la política de género. Al ser de carácter voluntario no se considera necesario realizar seguimiento.

La realización de la evaluación de las recomendaciones recaerá en el grupo de género de la FAS. En este caso se tratará de tener una visión global de la implementación de la política de género entre las entidades. Para ello será necesario recabar información sobre:

- Grado de conocimiento de la política de género.
- Número de entidades que han suscrito la política de género. Causas de la no suscripción.
- Entidades que han aplicado alguna recomendación y cuál.
- Problemas o dificultades encontradas para la implementación.
- Percepción de la utilidad de la política de género para las entidades.

