

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**  
*para la Igualdad y Participación*  
*Equitativa en el Foro del Agua*



**FORO DEL AGUA**  
**EL SALVADOR**

**POR LA SUSTENTABILIDAD Y EL DERECHO AL AGUA**

# Contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1. OBJETIVOS</b>  | <b>6</b>  |
| <b>2. MARCO CONCEPTUAL</b>   | <b>7</b>  |
| <b>3. BASE LEGAL</b>   | <b>10</b> |
| <b>4. ASUNTOS CRÍTICOS</b>   | <b>13</b> |
| <b>5. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>   | <b>15</b> |
| <b>6. PRINCIPIOS RECTORES</b>  | <b>16</b> |
| <b>7. PAUTAS PARA LA IGUALDAD</b>  | <b>18</b> |
| <b>8. ABORDAJE DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO</b>        | <b>26</b> |
| <b>9. COMISIÓN RECTORA (COMISIÓN DE GÉNERO O COMISIÓN ADHOC)-PRINCIPALES FUNCIONES</b> | <b>29</b> |
| <b>10. MONITOREO Y EVALUACIÓN</b>  | <b>30</b> |

# **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la Igualdad y Participación Equitativa en el Foro del Agua**

*(Aprobado en reunión de Asamblea General del xx/xx/20, a partir de la propuesta presentada por la comisión de Género<sup>1</sup>)*

---

<sup>1</sup> La propuesta fue elaborada en el marco de la consultoría “Protocolo Marco de Cuotas de Participación Equitativa en espacios del Foro del Agua de El Salvador” del proyecto “Fortalecimiento y articulación de las organizaciones de la sociedad civil para la exigibilidad del derecho humano y la gestión sustentable del agua en El Salvador”, ejecutado por la UNES/Foro del Agua, con el apoyo de Paz con Dignidad y junta de Andalucía.

## INTRODUCCIÓN

El Foro del Agua nace con 56 organizaciones en el 2006 en respuesta a los conflictos por el agua y ante la ausencia de un marco regulatorio aglutinador en la materia. De esta manera, nos convertimos en una plataforma amplia, transparente, incluyente, democrática y en movimiento, que lucha por la defensa de la sustentabilidad y el derecho humano al agua.

Desde entonces hemos venido trabajando en la construcción de poder popular para garantizar justicia, equidad en acceso, uso del agua, así como su conservación para las actuales y futuras generaciones, luchando contra la privatización y exigiendo al Estado el cumplimiento del rol que posee como regulador y garante de derechos a partir de dos demandas:

- i) la aprobación de la Ley General de Agua (LGA),
- ii) la incorporación del Derecho Humano al Agua en la Constitución de la República, tras su reconocimiento por la ONU en 2010 (Res. 64/292).

Posteriormente, en el 2011, con la finalidad de fortalecer el trabajo territorial para dar respuesta a la conflictividad y consolidar las demandas a nivel nacional-local, se consolidan 5 mesas territoriales (MT): Morazán (nororiente), San Vicente y Usulután (suroriente), La Paz (centro-sur), La Libertad (centro-suroccidente), Ahuachapán y Sonsonate (sur-occidente) **creada en 2017.**

De acuerdo a nuestra carta de principios (carta de adhesión), el problema del agua en el país no se refiere a la escasez física, sino a la existencia de un sistema injusto e insustentable de distribución del agua disponible en el país que beneficia, prioritariamente, a determinados grupos económicos, en detrimento de la mayoría de la población salvadoreña, los ecosistemas y la economía en general, lo que genera, *un injusto y desigual acceso y control del agua* (en condiciones de calidad, cantidad y frecuencia) que afecta, especialmente, a mujeres y niñez de áreas rurales y urbanas marginales.

En el último decenio, la lucha feminista, a través de las organizaciones del movimiento social y de mujeres, dio la pauta para que el Estado Salvadoreño creara dos importantes leyes en materia de derechos humanos de las mujeres: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), y la Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

De acuerdo al Plan Nacional de Igualdad 2016-2010 (ISDEMU), los principales desafíos para el avance de la igualdad y la no discriminación de las mujeres en El Salvador están relacionados con el fortalecimiento de su autonomía económica, con el pleno acceso a una educación integral

y una cultura que fomente la igualdad; con las garantías para sus derechos sexuales y reproductivos, el derecho a una vida libre de violencia y su plena participación en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural del país.

En el ámbito ambiental, aplicado a las políticas de igualdad sustantiva, implica ir más allá de desagregar acciones diferenciadas por sexo. Se trata de reconocer la vivencia de las mujeres como sujetas en íntima interacción con un territorio y bienes naturales sobre los que, generalmente, no se les garantiza el poder decidir. Significa reconocer que las carencias en el acceso y control de recursos confinan aún más a las mujeres a su gestión y tiempo para el cuidado incrementando la desigualdad y opresión de estas.

En este marco, el Foro del Agua, a través del proyecto "Fortalecimiento y articulación de las organizaciones de la sociedad civil para la exigibilidad del derecho humano y la gestión sustentable del agua en El Salvador" advirtió la existencia de brechas de género en relación a la representación de las mujeres en los espacios de decisión del FdA, así como la calidad de participación para visibilizar el rol que desarrollan en la gestión equitativa y sustentable del agua, asumiendo el compromiso de iniciar un proceso de integración de los principios de Igualdad y No Discriminación en políticas, planes, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus funciones, y garantizar las condiciones para el goce del derecho a una vida libre de violencias.

Por ello, el Foro del Agua ha considerado necesario contar con un instrumento que permita reconocer la participación política y ciudadana de las mujeres en condiciones de igualdad, que incluya acciones afirmativas para la construcción de una democracia real, incluyente y paritaria, que contribuya al ejercicio pleno de sus derechos y libertades fundamentales. Esto implica a su vez, el compromiso con la eliminación de barreras y obstáculos que limitan o coartan la participación de las mujeres en la gestión de iniciativas expresadas en los diferentes espacios de toma de decisiones del Foro del Agua, así como la creación de mecanismos para el abordaje de la discriminación y violencia por razones de género.

El Protocolo nace a través de un proceso ampliamente participativo, en el que se realizaron diez talleres de consulta con mujeres de las mesas territoriales y dos talleres con el espacio de coordinación del Foro del Agua. Mediante la construcción colectiva se exploraron y validaron las problemáticas, necesidades y propuestas, de las cuales se desglosan los asuntos críticos, principios rectores, objetivos, pautas para la igualdad, abordaje de actos de discriminación, y mecanismos de implementación, monitoreo y evaluación, alineados al marco político-legal salvadoreño vigente.

Con este Protocolo de Actuación para la Igualdad y participación equitativa, el Foro del Agua pretende contribuir al cumplimiento de sus valores y principios, garantizando ser un espacio de diálogo y concertación que respeta los derechos humanos, la no discriminación de cualquier tipo, reconoce la diversidad y promueve la democracia real, participativa y directa.

## 1. OBJETIVOS

### Objetivo General

Establecer pautas de participación equitativa en la estructura del Foro del Agua de El Salvador, con el fin de potenciar la incidencia y representación de las mujeres en la planificación, ejecución, evaluación del trabajo desarrollado en las Mesas Territoriales, así como en la Asamblea de Coordinación Nacional.

### Objetivos específicos:

- Definir mecanismos de participación que permitan ampliar la oportunidad de participación de mujeres en espacios de toma de decisión del Foro del Agua.
- Delimitar aspectos fundamentales para asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisión del Foro del Agua.
- Establecer criterios del nivel de equidad con el que se deben gestar las iniciativas provenientes de los espacios de la estructura del Foro del Agua.
- Propiciar la inclusión de mujeres en la representación de los espacios de coordinación de las 6 mesas territoriales, Asamblea Nacional y otros espacios de la estructura del Foro del Agua.
- Establecer un mecanismo para el abordaje de hechos de discriminación y violencia por razones de género, que garantice el enfoque de género y derechos de las víctimas, con base en la normativa vigente.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Para efecto de este Protocolo, se utilizará el concepto de **GÉNERO** como categoría de análisis ya que sirve para conocer y evaluar un contexto, una realidad determinada, una experiencia o un proyecto concreto. Se puede utilizar para analizar y evaluar:

- los efectos de las propuestas de intervención;
- el cambio en la condición y posición de las mujeres;
- o determinados aspectos en las relaciones de género.

Se asume la dimensión de género como categoría de análisis para visualizar con mayor claridad el **SISTEMA SEXO-GÉNERO** vigente, el cual consiste en los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales". (De Barbieri, 1992).

Este sistema ha determinado tanto la posición social diferenciada para mujeres y hombres como las relaciones desiguales entre ambos. El Sistema Sexo-Género históricamente ha generado una situación de discriminación y marginación de las mujeres en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como en los ámbitos público y privado, estableciendo muy clara y diferenciadamente la intervención de los hombres en la esfera productiva y de las mujeres en la reproductiva.

Esta posición social diferenciada se construye a partir de la asignación de papeles, espacios, características e identidades diferentes para cada persona, en razón de su sexo biológico, lo que da como resultado una situación diferenciada (en términos de derechos, valores, oportunidades) y un código complejo que organiza y regula las relaciones entre los sexos.

Una de las discriminaciones que enfrentan las mujeres es el "**SEXISMO**", siendo aquellas actitudes que introducen la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben los individuos sobre la base de la diferenciación de sexo y que afecta mayoritariamente a las mujeres.

### Perspectiva de género

Es una categoría de análisis centrada en los mecanismos jerarquizados de las relaciones de género que pone en evidencia la condición de las mujeres y su posición de desventaja debido a la organización social estructurada en la desigualdad y basada en la diferencia sexual y los mecanismos de poder establecidos por los hombres.

### Condición y posición de género

La condición se refiere a las circunstancias materiales concretas en que viven las personas (pobreza, desnutrición, analfabetismo, etc.) y viene determinada por el acceso a los recursos (salud, educación, vivienda).

La posición hace referencia a la desventajosa ubicación social, económica, política y cultural de las mujeres respecto de los hombres en un contexto determinado (menores oportunidades de empleo y salarios, mayor vulnerabilidad frente a la pobreza y la violencia, menor acceso a la propiedad de recursos valiosos, menor cuota de poder político, etc.).

Para identificar la posición subordinada de las mujeres podemos centrarnos en el análisis de cómo ha variado su "agencia", es decir, su capacidad para definir sus propios objetivos y actuar para lograrlos. Aunque no es su única expresión, la agencia de las mujeres tiene una fuerte relación con su capacidad para participar en la toma de decisiones dentro y fuera del hogar.

Es común que las mujeres tengan la última palabra en decisiones de poca trascendencia o relativas a temas que les han sido asignados en función de sus roles o responsabilidades "femeninas". Así mismo, es común encontrarlas en las tareas de gestión de las decisiones adoptadas por los hombres en la comunidad o las agrupaciones políticas.

En resumen, para poder considerar la participación en la toma de decisiones como un indicador de la agencia de las mujeres (y, por tanto, de su posición subordinada a los hombres), hemos de prestar atención a la trascendencia de las áreas sobre las que deciden y al nivel de su involucramiento en el proceso decisorio. *La posición de las mujeres mejora cuando ellas logran tener una voz importante, si no determinante, en las decisiones sobre elecciones cruciales para sus vidas y/o sobre ámbitos que les han sido vetados.*

### **Calidad de la participación**

¿Quién participa y toma las decisiones? ¿Cómo lo hace? ¿En qué lugares y espacios? El tipo de participación que realizan mujeres y hombres revela las desigualdades y relaciones de poder entre grupos de distinta influencia. Analizar cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres ejercer la misma participación que los hombres y la brecha que les separa en el desarrollo personal y profesional, permitirá fomentar una participación de calidad de las mujeres en todas las esferas y ámbitos de la vida. Para ello, es importante crear oportunidades para la participación plena y elevar su capacidad de interlocución, concertación y negociación con los distintos agentes públicos, privados y sociales con quienes se relacionan en su quehacer diario.

De allí la importancia del concepto "*calidad de participación*" para delimitar hasta qué punto la participación proporciona a las mujeres oportunidades de empoderarse y contribuye, en consecuencia, al logro de relaciones de género más equitativas.

### **Empoderamiento**

Es el proceso por el cual la gente, sin poder llegar a ser consciente de su propia situación, se



organiza colectivamente para lograr mayor acceso a los servicios públicos o a los beneficios del desarrollo. Es una estrategia que propicia que las personas tomen el control de sus vidas, establezcan sus propias agendas, desarrollen habilidades, aumenten su confianza en sí mismas y resuelvan sus problemas.

Las diferentes dimensiones del empoderamiento son:

Poder propio: El poder personal.

Poder con: el poder colectivo, el poder de la organización.

Poder para: el poder con objetivos de desarrollo, es decir, el poder que busca el desarrollo colectivo, la exigencia de los derechos, etc.

Este término, también se utiliza para expresar que el desarrollo debe facilitar condiciones para que las mujeres aumenten sus capacidades y su protagonismo como grupo social, asumiendo que el empoderamiento de las mujeres requiere cambios radicales en los procesos y estructuras que reproducen su posición subordinada a los hombres.

### **Necesidades prácticas**

Aquellas necesidades que se manifiestan a partir de las condiciones materiales concretas en que viven las mujeres y los hombres. Generalmente, dichas necesidades emanan del cumplimiento de los roles tradicionalmente asignados a la feminidad y la masculinidad: Cuidado de hijos/as, agua, alimentación, vivienda, apoyo psicológico...

### **Intereses estratégicos de género**

Demandas específicas para hombres y mujeres, que buscan transformar las condiciones estructurales derivadas de las relaciones de poder (condición de la mujer). Expresan las desigualdades de género existentes en esa comunidad.

La incorporación de los intereses estratégicos de género es un proceso a mediano y largo plazo, orientado a generar cambios respecto a la posición de la mujer (relaciones de poder): Organización, participación, toma de decisiones, empoderamiento, violencia de género, políticas públicas, educación, paternidades responsables, sororidad, autonomía del cuerpo, empleo digno, etc.

### **Barreras de género**

Limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres enfrentan a lo largo de su desarrollo personal y profesional por su condición de género.

### **Acciones positivas/acciones afirmativas**

Son medidas temporales, aplicadas con un grupo de población en desventaja (como las mujeres) con el objetivo de lograr la equidad de género.

### 3. BASE LEGAL

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres de El Salvador define la **DISCRIMINACIÓN**:

- a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. (Discriminación por objeto)
- b) Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa. (Discriminación por resultado)

**Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:** Se entenderá como el Derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

**Transversalidad:** Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las políticas, reglamentos y procedimientos de las organizaciones.

Complementariamente, La Ley Especial Integral para el Derecho a una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, en el artículo 2, prohíbe toda forma de **discriminación**, entendida esta como: toda distinción, exclusión, restricción o diferenciación arbitraria basada en el sexo, la edad, identidad sexual, estado familiar, procedencia rural o urbana, origen étnico, condición económica, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad física, psíquica o sensorial, o cualquier causa análoga, sea que provenga del Estado, de sus agentes o de particulares.

El **derecho de las mujeres a una vida libre de violencia** comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

**Violencia contra las mujeres se define como:** cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público, como privado.

- a) **Violencia Física:** Es toda conducta que, directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión

física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.

- b) **Violencia Sexual:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.
- c) **Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea esta conducta verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.
- d) **Violencia Simbólica:** Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

Otros conceptos claves para la interpretación de hechos de violencia contra las mujeres que contempla la Ley Especial Integral para el Derecho a una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, en los artículos 7 y 8 son:

- **Relaciones de poder:** Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
- **Relaciones de confianza:** Son las que se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.
- **Víctima Directa:** Se refiere a toda mujer a quien se le vulnere el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la persona agresora.
- **Víctima Indirecta:** Es toda persona a quien se le vulnere el derecho a vivir una vida libre de violencia o que sufra daños al intervenir para asistir a la víctima directa o prevenir su victimización, indistintamente del tipo de relación que exista entre ellas.

- **Revictimizar:** Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la presente Ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.

Según el artículo 55 de la mencionada Ley, las **expresiones de violencia contra las mujeres** comprenden<sup>2</sup>, entre otras:

- a) Elaborar, publicar, difundir o transmitir por cualquier medio, imágenes o mensajes visuales, audiovisuales, multimedia o plataformas informáticas con contenido de odio o menosprecio hacia las mujeres.
- b) Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente Ley.
- c) Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud.
- d) Exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física o emocional.

---

<sup>2</sup> Sanción: multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio.

## 4. ASUNTOS CRÍTICOS

Para elaboración del presente protocolo se analizaron las principales brechas de género que impiden y obstaculizan la plena participación de las mujeres y la incorporación de sus intereses estratégicos de género, siendo los asuntos críticos de mayor preocupación:

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Representación inequitativa en los espacios de toma de decisiones.</b></p>  | <p>De manera general, en la estructura del FdA se estima una representación de las mujeres de 41.17% frente a un 58.82% de hombres.</p> <p>En el espacio de coordinación del Foro del Agua, la brecha de representación de las mujeres aumenta, siendo un 33.33% mujeres (4) frente a un 66.66% hombres (8).</p> <p>La composición de las personas designadas en las mesas territoriales reflejan una mayoría de <b>hombres (5 hombres de las 7 personas participantes)</b>, sólo en una había representación paritaria y en otra mesa, la información no se pudo determinar por estar incompleta.</p> <p>En cuanto al funcionamiento de la coordinación del FdA, la convocatoria y la facilitación está dirigida por hombres.</p> <p>Del total de mujeres representantes en espacios de toma de decisiones, el 70% son designadas por organizaciones/colectivas de mujeres, sólo un 30% de mujeres son representantes de organizaciones mixtas.</p> <p>Las edades con mayor representación en los espacios de toma de decisiones oscilan entre los 40-75 (hombres), y 40-65(mujeres).</p> |
| <p><b>La voz de las mujeres no es escuchada en los espacios de toma de decisiones (democracia excluyente<sup>3</sup>)</b></p> | <p>A partir de los hallazgos de percepción identificados en los ejercicios de análisis sobre las barreras de género y relaciones de poder al interior de los espacios de toma de decisiones, se concluyó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se valora el aporte de las mujeres en relación al conocimiento técnico, saberes y propuestas.</li> <li>- Discriminación por el nivel académico.</li> <li>- Toma de decisiones centralizada por los hombres.</li> </ul>   |

<sup>3</sup> Se denomina democracia excluyente al sistema de representación electivo en el que actúan algunos procesos que restringen la participación.

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay representación directa de las mesas territoriales en la coordinación del FdA.</li> </ul>  |
| <p><b>No se promueve la participación de las mujeres desde la construcción de una conciencia de género.</b></p>   | <p>A partir de los hallazgos de percepción identificados en los ejercicios de análisis sobre las barreras de género y relaciones de poder al interior de los espacios de toma de decisiones se concluyó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay una apuesta real (voluntad y fondos) para promover procesos de empoderamiento en derechos humanos de las mujeres.</li> <li>- Falta de sensibilización de género y masculinidades.</li> <li>- Falta de reconocimiento del aporte de mujeres empoderadas y de las organizaciones feministas.</li> </ul>  |
| <p><b>No se cuenta con instrumentos de gestión con perspectiva de género que guíen el funcionamiento de los espacios de toma de decisión del FdA.</b></p> | <p>A partir de los hallazgos de percepción identificados en los ejercicios de análisis sobre las barreras de género y relaciones de poder al interior de los espacios de toma de decisiones se concluyó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay una definición consensuada de la estrategia a trabajar periódicamente.</li> <li>- No hay mecanismos, ni prácticas de divulgación/retroalimentación de las prioridades y acuerdos del FdA y sus mesas territoriales.</li> <li>- Débil funcionamiento de las comisiones, respondiendo ante todo a la coyuntura.</li> <li>- Ausencia del tema de derechos humanos de las mujeres en los diferentes espacios/iniciativas del FdA.</li> </ul> |
| <p><b>Falta de atención ante hechos de discriminación/violencias por razones de género.</b></p>   | <p>A partir de las necesidades identificadas en los ejercicios de análisis sobre discriminación/violencia por razones de género y relaciones de poder al interior de los espacios de FdA se exponen las siguientes medidas prioritarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de seguridad para mujeres defensoras.</li> <li>- Canales de comunicación para denunciar si una mujer sufre acoso/discriminación.</li> <li>- Comisión de género que atienda casos de violencia y discriminación</li> <li>- Manual de funcionamiento que incluya faltas y sanciones.</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Fortalecimiento de la comisión de género.</li></ul> |
|--|---|

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es un **instrumento de gestión estratégica del Foro del Agua** que da cumplimiento a lo establecido en las leyes de la República de El Salvador para la garantía de los derechos humanos de las mujeres con el propósito de facilitar, de manera gradual y progresiva, la incorporación del enfoque de género en todo el quehacer de la plataforma para la defensa del derecho humano al agua.

Establece las medidas positivas necesarias para potenciar la participación plena de las mujeres en la toma de decisiones y así, garantizar al interior del Foro el pleno respeto a los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación por razones de género, siendo clave la armonización de otros instrumentos de funcionamiento del Foro del Agua con los lineamientos que del protocolo se desprenden.

Además, el Protocolo es un **mecanismo interno para abordar hechos de discriminación y violencia por razón de género**, a fin de que las víctimas puedan iniciar un proceso de comunicación y/o denuncia de los derechos vulnerados y se les facilite la información y acompañamiento necesario en todo el proceso, con base a la normativa aplicable.

**El protocolo se aplicará a toda la estructura del Foro del Agua** (Asamblea General, Coordinación, comisiones, mesas territoriales, juntas de agua y otras que se conformen), siendo responsabilidad de todas las entidades asociadas velar por el cumplimiento efectivo de dicho protocolo y atender los requerimientos que se deriven de procesos frente a hechos de discriminación y violencia por razones de género.

Las **mujeres y personas discriminadas por razones de género** (orientación sexual e identidad de género, edad, relaciones de poder o de confianza, pertenencia étnica, discapacidades, nivel educativo, entre otras), que tienen una relación con el Foro del Agua, serán las **sujetas de derechos beneficiadas con el presente protocolo**.

A fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el funcionamiento y desarrollo de iniciativas que realiza el Foro, **el protocolo será aplicable a aquellas personas que intervengan con el FdA** en su calidad de voluntariado, pasantes/servicio social, proveedores, asesoría, y consultorías, a quienes se les pondrá en conocimiento de dicho instrumento.

Para la implementación de este protocolo, **recobra principal relevancia la comisión de género**,

quien tendrá el apoyo del espacio de coordinación para asegurar que sea fortalecida en cuanto a recursos y facultades para hacer cumplir las medidas establecidas a favor de la igualdad y el derecho a una vida libre de violencias.

Finalmente, el Foro del Agua pone al servicio de las entidades asociadas, este protocolo marco para que pueda ser utilizado de referencia en la implementación de herramientas de similares características con el asesoramiento de la comisión de género.

## 6. PRINCIPIOS RECTORES

El presente protocolo, se ampara en la Ley Integral de una vida libre de violencia y la Ley de Igualdad. Dentro de este marco, define y se apeg a los principios establecidos como un punto de coherencia con la institucionalidad.

**Igualdad:** se entenderá en 5 ejes importantes:

- a) Un derecho individual y colectivo.
- b) El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias.
- c) La plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.
- d) Igualdad de oportunidades.
- e) Igualdad de trato, beneficio justo y equivalente, en grupos discriminados, marginados, o vulnerados.

**Equidad:** Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual, el Foro del Agua promoverá la implementación de acciones positivas como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres.

**No discriminación:** Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres.

**Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:** Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones.

**Especialización:** es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se



encuentran en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.

**Favorabilidad:** en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia.

**Integralidad:** se refiere a la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.

**Prioridad absoluta:** se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.

## 7. PAUTAS PARA LA IGUALDAD

### 7.1. Espacios de toma de decisiones del FdA

**Objetivo: Asegurar la representación paritaria y el ejercicio pleno a la participación de las mujeres en todas las estructuras del FdA, en condiciones de igualdad.**

| Resultado   | Estructura   | Criterios principales para incorporación del enfoque de género   |
|---|--|--|
| <b>RE1.</b><br>Mejorada la representación equitativa de las mujeres en las estructuras de organización del FdA. | <b>Asamblea General</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Para que una organización forme parte de la Asamblea General del FdA, deberá adherirse al cumplimiento de este protocolo y reconocer de forma expresa en su plan estratégico la apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres.</li> <li>· Al menos el 50% de las asistentes a las Asambleas Generales, son mujeres y es necesario este nivel de presencia para la toma de decisiones estratégicas. Participación de 50 y 50 en las asambleas, en toma de decisiones.</li> </ul>   |
|   | <b>Coordinación</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Al menos el 50% de las personas que conforman la Coordinación, deberán ser mujeres. Además, deberá existir calidad de la participación siendo inclusiva, en cuanto a las opiniones de las mujeres.</li> <li>· La carta de adhesión solicitará como referentes ante el Foro 1 hombre y 1 mujer.</li> <li>· Garantizar acciones afirmativas para que las mujeres ejerzan la participación efectiva en el espacio de coordinación como viáticos, guardería y jornadas de auto-cuido.</li> <li>· Descentralizar las reuniones, alternándose la sede según los territorios donde tiene presencia el FdA.</li> <li>· La convocatoria y facilitación deberá estar a cargo de un hombre y una mujer, bajo un mecanismo de selección formal que garantice el análisis y la transversalización del género con el requisito de que estén sensibilizados y hayan finalizado al menos 1 proceso de género y/o masculinidades.</li> </ul> |
|   | <b>Comisiones (gestión, jurídica, género y comunicaciones)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Todas las comisiones conformadas con al menos el 50% mujeres.</li> <li>· La comisión de género estará integrada exclusivamente por mujeres (100%) deberá ser la encargada de asegurar y monitorear la transversalización de la perspectiva de género en todo el accionar y operativización del FdA, así como en gestionar procesos de formación en género y operativizarlos.</li> </ul>   |
|   | <b>Mesas territoriales</b>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Se establecerán 2 representantes ( 1 mujer y 1 hombre) por cada mesa territorial para participar de forma directa y presencial en el Foro del Agua. Ambos sensibilizados en género y masculinidades y con al menos, un proceso formativo en género y masculinidades completado y acreditado.</li> <li>· Las tareas logísticas deberán estar distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres sin reproducción de roles de género sexistas.</li> </ul>   |

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
|  | <p><b>Redes de juntas de agua</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Se establecerán 2 representantes ( 1 mujer y 1 hombre) por cada junta de agua para participar de forma directa y presencial en las redes de juntas de agua y el Foro del Agua. Ambos sensibilizados en género y masculinidades y con al menos, un proceso formativo en género y masculinidades completado y acreditado.</li> <li>· Las tareas logísticas deberán estar distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres sin reproducción de roles de género sexistas.</li> </ul>  |
| <p><b>RE2. Propiciada la toma de decisiones de las mujeres en estructuras de organización del FdA.</b></p> | <p><b>Asamblea General</b></p>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Se establecerá en la agenda el análisis de la problemáticas/proyecciones con perspectiva de género y deberá incluir al menos 2 puntos específicos sobre mujeres.</li> <li>· Se registrarán lo acuerdos tomados, detallándose en acta la composición por sexo/edad/procedencia territorial y detallando qué acuerdos han sido propuestos por mujeres.</li> </ul>   |
|  | <p><b>Coordinación</b></p>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Supervisar que todos los proyectos gestionados deberán llevar al menos, un resultado exclusivamente de género para la identificación y abordaje de los problemas que surgen de las desigualdades y brechas de género con medidas de acción positivas y con indicadores que expresen cuánto y cómo las mujeres logran asumir papeles activos en la red y sus organizaciones, haciendo énfasis la inclusión de una cuota de juventudes y pueblos originarios y que persigan visibilizar el papel de estas y sus propias prioridades dentro de las agendas políticas; el fortalecimiento de qué capacidades y en qué medida la aplicación de herramientas comunicacionales contribuye en la mejora de las organizaciones a las que pertenecen.</li> <li>· Garantizar la paridad en los espacios de vocería, gestión, facilitación, investigación, coordinación, convocatoria, etc.</li> <li>· Capacitaciones relacionadas con la reparación, mantenimiento, gestión y administración de los sistemas de agua potable exclusivamente para mujeres, como forma de reducir la brecha y compensar la exclusión sistemática de las mujeres de estos temas en los territorios.</li> <li>· Ejercicio y distribución de funciones según puesto y capacidades, a modo de propiciar la mayor participación de mujeres en este espacio de toma de decisiones.</li> <li>· Todas las acciones deberán ser consultadas y votadas.</li> <li>· Elaborar un plan de incidencia donde queden claramente establecidas la participación de hombres y mujeres de manera paritaria a nivel de activismo, incidencia y cabildeo a fin de que, la brecha de participación en actividades de protección y defensa se equilibre y que contemple acciones que permitan la conciliación entre el cuidado y la participación política.</li> </ul> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | <p>·Al menos el 50% de las personas que conforman la Coordinación, deberán ser mujeres. Además, deberá registrarse en el acta de acuerdos las propuestas realizadas específicamente por mujeres para dejar constancia de la calidad de la participación y su nivel de inclusión en cuanto a las opiniones de las mujeres.</p> <p>·Asegurar que la agenda política del Foro del agua deberá incluir al menos 2 intereses estratégicos y/o demandas de, por y para mejorar los niveles de afectación de la problemática del recurso hídrico y la condición y posición de las mujeres.</p> <p>·Se deberá priorizar los presupuestos etiquetados para garantizar la calidad de la participación de las mujeres en los espacios de activismo, toma de decisión e incidencia del FdA.</p>   |
|  | <p><b>Comisiones (gestión, jurídica, género y comunicaciones)</b></p> | <p>·La comisión de gestión en coordinación con la de género se encargará de que todos los proyectos gestionados lleven al menos, un resultado específico de género para la identificación y abordaje de los problemas que surgen de las desigualdades y brechas de género con medidas de acción positivas y con indicadores que expresen cuánto y cómo las mujeres logran asumir papeles activos en la red y sus organizaciones, haciendo énfasis la inclusión de una cuota de juventudes y pueblos originarios y que persigan visibilizar el papel de estas y sus propias prioridades dentro de las agendas políticas; el fortalecimiento de qué capacidades y en qué medida la aplicación de herramientas comunicacionales contribuye en la mejora de las organizaciones a las que pertenecen. La carga presupuestaria de este resultado no podrá ser inferior al resto de resultados.</p> <p>·Se aplicará la igualdad de remuneración a la hora de presupuestar y realizar los pagos de servicios profesionales específicos en materia de género y/o realizados por mujeres. Es decir, no podrán suponer menor remuneración que aquellos realizados por hombres.</p> <p>·La comisión de género deberá ser la encargada de elaborar y hacer incidencia para que las propuestas con esta perspectiva sean tomadas en cuenta en la coordinación del FdA y realizadas a partir de la consulta directa con las mujeres que garanticen que se toman en cuenta las propuestas de las mujeres siendo la comisión de género quien lo garantice y apoye.</p> <p>·Instalar y fortalecer capacidades en género para el reconocimiento de si mismas de defensoras de Derechos Humanos, así como sujetas de derechos.</p> <p>·Incluir al menos 2 demandas o incorporación de intereses estratégicos para las mujeres en cada agenda.</p> |
|  | <p><b>Mesas territoriales y redes de juntas de agua</b></p>           | <p>·Identificar mujeres formadas y sensibilizadas en género que fortalezcan el trabajo de otras mujeres dentro de las mesas territoriales.</p> <p>·Generar espacios de formación de género y masculinidades y garantizar la participación tanto para hombres y mujeres.</p>   |

7.2 Gestión de Iniciativas con perspectiva de género.

**Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las estrategias del accionar del Foro del Agua para eliminar la discriminación que impide el ejercicio pleno de la participación de las mujeres en la articulación, incidencia y toma de decisiones.**

**Eje estratégico 1: Planes operativos/proyectos/propuestas**

| Resultado  | Indicadores Objetivamente Verificables  | Lineamientos   | Responsable  |
|--|---|--|--|
| <p><b>EE1.RE1. Reducidas las barreras que limitan la participación de las mujeres, por medio de la operativización del análisis de género en el Foro del Agua.</b></p> | <p><b>IOV1.EE1.RE1:</b> # de diagnósticos por mesa territorial, elaborado con enfoque de impacto diferenciado para las mujeres del Foro del Agua.</p> <p><b>IOV2.EE1.RE1:</b> Todas las mesas territoriales del Foro del Agua cuentan con planes estratégicos y operativos anuales realizados de forma participativa con las mujeres y con indicadores de género.</p> <p><b>IOV3.EE1.RE1:</b> # de propuestas de proyecto Elaboradas y gestionadas una por mesa territorial/coordinación del FdA con enfoque del impacto diferenciado para las mujeres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Consultas específicas con enfoque de género desde el territorio.</li> <li>· Diagnóstico sobre la participación y problemáticas de las mujeres.</li> <li>· Análisis de intereses estratégicos de género (con el enfoque del ecofeminismo) en los procesos de planificación.</li> <li>· Gestión de proyectos enfocados en las necesidades y problemáticas diferenciadas que viven las mujeres.</li> <li>· Visibilidad del trabajo realizado por las mujeres en las mesas territoriales.</li> <li>· Elaboración de propuestas hechas desde las mujeres y para las mujeres.</li> <li>· Promover en los procesos de planificación la incorporación del enfoque de cuidado y autocuidado para las mujeres defensoras de derechos humanos y del territorio, con énfasis en la recreación, convivencia y salud mental.</li> </ul> | <p><b>Coordinación<br/>Comisión de<br/>gestión</b></p> |

| Eje estratégico 2: Cabildeo (Incidencia)  |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Resultado   | Indicadores Objetivamente Verificables  | Lineamientos  | Responsable  |
| <b>EE2.RE1. Posicionadas mujeres con representación territorial del Foro del Agua en los espacios de incidencia política.</b>                                     | <p><b>IOV1.EE2.RE1:</b> Conformadas comisiones de cabildeo con 50% de representación de mujeres.</p> <p><b>IOV2.EE2.RE1:</b> # de mujeres que han mejorado las capacidades para la interlocución y cabildeo de iniciativas de incidencia.</p> <p><b>IOV3.EE2.RE1:</b> # de propuestas o iniciativas de ley relativas al agua. que incorporan la perspectiva de género.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Procurar una representación equitativa (50% mujeres) en el proceso de diseño y cabildeo de propuestas a presentar en los espacios de toma de decisiones, redes de sociedad civil, foros nacionales e internacionales.</li> <li>· Formación en incidencia política para mujeres.</li> <li>· Preparación para las mujeres en conferencias y cabildeos.</li> <li>· Generación de espacios de análisis y apropiación de información clave para la incidencia con representación equitativa.</li> <li>· Gestión de acuerdos con tomadores de decisiones desde el análisis de género.</li> </ul> | <b>Coordinación Mesas territoriales</b>                            |
| Eje estratégico 3: Comunicaciones (Incidencia)  |   |   |  |
| Resultado   | Indicadores Objetivamente Verificables  | Lineamientos  | Responsable  |
| <b>EE3.RE1. Visibilizada la lucha por el derecho humano al agua hecha desde las mujeres para la sensibilización y concientización de la población en general.</b> | <p><b>IOV1.EE3.RE1:</b> # de procesos de sensibilización desarrollados para visibilizar la situación de las personas defensoras del medio ambiente y en especial de las mujeres.</p> <p><b>IOV1.EE3.RE2:</b> # de mujeres participantes en talleres de vocería y construcción de mensajes claves con perspectiva de género.</p> <p><b>IOV2.EE3.RE3:</b> Nivel de cobertura y tipos de audiencias que disponen de información sobre el papel que las mujeres en la defensa del derecho humano al agua, y su impacto diferenciado de las vulneraciones de derechos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Posicionamiento propio de las mujeres en la vocería de FdA.</li> <li>· Difusión en radios, conferencias de prensa, televisiva, redes sociales, con participación protagónica de las mujeres.</li> <li>· Campañas de sensibilización sobre el impacto diferenciado de hombres y mujeres.</li> <li>· Talleres de vocería y elaboración de posicionamientos con participación de mujeres.</li> <li>· Gestión de equipos para el fortalecimiento del área de comunicación con perspectiva de género.</li> </ul>  | <b>Coordinación Mesas territoriales Comisión de comunicaciones</b> |

| <b>Eje estratégico 4: Investigaciones (Incidencia)</b>   |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <b>Resultado</b>   | <b>Indicadores Objetivamente Verificables</b>  | <b>Lineamientos</b>   | <b>Responsable</b>  |
| <b>EE4.RE1. Fortalecida la participación y el protagonismo de las mujeres en la generación de evidencias para la prevención de las vulneraciones de derechos de las mujeres.</b> | <p><b>IOV1.EE4.RE1:</b> # de acuerdos de cooperación/colaboración firmados con universidades/organizaciones de mujeres y El FdA, para investigaciones conjuntas, incorporándole la perspectiva de género.</p> <p><b>IOV1.EE4.RE1:</b> # de investigaciones/estudios medioambientales que incorporan información estadística desde el enfoque interseccional (discriminaciones múltiples)</p> <p><b>IOV3.EE4.RE1:</b> # de investigaciones/estudios que relacionan las problemáticas medioambientales y la condición y posición de género de las mujeres. (soberanía alimentaria, gestión de riesgo, el derecho humano al agua, violencia y seguridad, salud, medio ambiente y cambio climático).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Generación de alianzas con la Academia/ organizaciones de mujeres.</li> <li>· Promover el registro de la información con datos desagregados por sexo/edad/pertenencia étnica u otra condición.</li> <li>· Realización de investigaciones en temas de soberanía alimentaria, gestión de riesgo, el derecho humano al agua, violencia y seguridad, salud. así como medio ambiente y cambio climático con datos específicos de los impactos de las vulneraciones a los derechos de las mujeres.</li> <li>· Incorporar en los criterios de selección de servicios de consultorías/proveedores la formación y experiencia la aplicación del enfoque de género, DD.HH., interculturalidad, ecofeminismo, participación protagónica de juventudes y pueblos originarios.</li> </ul> | <b>Coordinación Mesas territoriales Comisión de género.</b> |
| <b>Eje estratégico 5: Movilizaciones (Incidencia)</b>  |  |   |   |
| <b>Resultado</b>   | <b>Indicadores Objetivamente Verificables</b>  | <b>Lineamientos</b>   | <b>Responsable</b>  |
| <b>EE5.RE1. Aumentada la visibilidad del posicionamiento político de las mujeres en las movilizaciones del Foro del Agua.</b>  | <p><b>IOV1.EE5.RE1:</b> # de acciones afirmativas promovidas para asegurar condiciones dignas en la participación de mujeres en movilizaciones.</p> <p><b>IOV2.EE5.RE1:</b> # de mujeres que han potenciado la vocería en las movilizaciones.</p> <p><b>IOV3.EE5.RE1:</b> Tipo de intereses estratégicos de género reconocido en el material divulgativo de las movilizaciones.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Procurar la participación y convocatoria equitativa de mujeres y hombres en las movilizaciones del FdA.</li> <li>· Convocatoria e inclusión de las organizaciones de mujeres o colectivos de mujeres a las movilizaciones del FdA.</li> <li>· Asegurar los recursos y condiciones dignas para las mujeres en las movilizaciones.</li> <li>· Promover acciones de visibilidad que reconozcan las voces de las mujeres y sus intereses estratégicos de género.</li> <li>· Elaboración de una hoja de ruta en caso de vulneraciones de derechos a las mujeres en su participación en las movilizaciones.</li> </ul>   | <b>Coordinación Mesas territoriales Comisión de gestión</b> |

| Eje estratégico 6: Coaliciones/alianzas/articulación territorial  |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Resultado   | Indicadores Objetivamente Verificables   | Lineamientos   | Responsable  |
| <p><b>EE6.RE1. Fortalecida la unidad, fuerza y resistencias de las personas defensoras de derechos humanos, con base en la participación activa, ciudadana y política de las mujeres.</b></p> | <p><b>IOV1.EE6.RE1:</b> # de acuerdos firmados con asociaciones de mujeres y El FdA, para la colaboración y articulación conjunta, en temas estratégicos.</p> <p><b>IOV2.EE6.RE1:</b> # de acciones afirmativas para asegurar la participación y el derecho al voto en las mesas territoriales y los espacios de toma de decisión. (Incorporados en los manuales de funcionamiento del FdA).</p> <p><b>IOV3.EE6.RE1:</b> # de encuentros/intercambios de mujeres que debaten y articulan un agenda común para fortalecer la participación activa e incidencia de las mujeres en la defensa del territorio.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Asegurar que tanto hombres y mujeres tengan el mismo acceso al derecho de la participación y al voto en mesas y espacios de toma de decisión.</li> <li>· Incluir y articular acciones con organizaciones de mujeres feministas, así como de defensa de derechos humanos.</li> <li>· Procesos de formación/sensibilización a las mujeres de las organizaciones que conforman las mesas territoriales en el reconocimiento como sujetas de derechos, así como de mujeres defensoras de derechos humanos. (empoderamiento)</li> <li>· Potenciar los liderazgos de las mujeres a través de intercambios/encuentros que favorezcan la actuación en red y posicionamiento político de las mujeres.</li> </ul> | <p><b>Coordinación Mesas territoriales Comisión de género.</b></p> |



| Eje estratégico 7: Seguimiento a conflictos/denuncias/protección a personas defensoras  |   |  |   |
|---|---|--|---|
| Resultado   | Indicadores Objetivamente Verificables  | Actividades  | Responsable   |
| <p><b>EE7.RE1. Mejoradas las medidas de seguridad frente a posibles amenazas para mujeres defensoras de derechos humanos.</b></p> | <p><b>IOV1.EE7.RE1:</b> Protocolo de Seguridad del FdA elaborado y gestionado, visibilizando el impacto y los riesgos de amenazas para personas defensoras de derechos humanos, con perspectiva de género.</p> <p><b>IOV2.EE7.RE1:</b> # de mujeres que han adoptado medidas de seguridad, y que identifican redes de apoyo frente a posibles amenazas y riesgos.</p> <p><b>IOV3.EE7.RE1:</b> # de casos de discriminación y ataques vividos por las mujeres defensoras registrados y con acompañamiento del FdA.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Elaboración de un Plan de Seguridad y protección para personas defensoras de DDHH, en que se visibilicen el impacto de los riesgos y conflictos en la vida de las mujeres.</li> <li>· Incorporar en el enfoque de seguridad el abordaje de los ámbitos: Físico, seguridad emocional, psicológica y económica.</li> <li>· Acompañamiento a mujeres defensoras que se encuentran en situaciones de riesgo.</li> <li>· Creación de redes de apoyo para mujeres defensoras de derechos humanos.</li> <li>· Evitar la exposición a riesgos directos a las mujeres que ejerzan denuncia.</li> <li>· Talleres de Defensoría de Derechos Humanos (formación jurídica, técnica y protección personal y comunitaria)</li> </ul> | <p><b>Coordinación Mesas territoriales Comisión de asuntos legales.</b></p> |

## 8. ABORDAJE DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

### *Del procedimiento.*

Este protocolo se activará frente a un aviso o denuncia por una situación de discriminación y/o violencia por razones de género cuando:

- Las situaciones señaladas como hechos de discriminación y violencia por razones de género estén incluidas en la normativa vigente para la garantía de los derechos humanos de las mujeres, con énfasis en la Ley para la Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia.
- Las acciones ocurran tanto dentro de las instalaciones del Foro del Agua como en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, escritos, radiales, audiovisuales, virtuales, etc.).
- Las víctimas tengan relación institucional, laboral, profesional o de otra índole con el Foro de Agua.
- Las comunicaciones serán canalizadas por la comisión de género y/o comisión adhoc, podrán hacerse de manera verbal, dejándose en acta constancia de los hechos expresados en la entrevista (fecha, hora, lugar, datos de la víctima, persona denunciada y breve descripción de los hechos).
- Las comunicaciones escritas podrán realizarse por medio físico a representantes de la comisión de género, o vía digital al correo ([xxxx@gmail.com](mailto:xxxx@gmail.com)), incluyendo los datos correspondientes al hecho (fecha, hora, lugar, datos de la víctima, persona denunciada y breve descripción de los hechos).
- Las comunicaciones pueden ser efectuadas por la o las víctimas o por otras personas que tengan conocimiento de la situación de discriminación y/o violencia por razones de género.
- Queda prohibida cualquier acción de mediación, conciliación o careos entre la persona víctima y la denunciada. (Artículo 58 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencias).
- En caso de que el hecho sea constitutivo de delito, deberá derivarse inmediatamente a las instancias correspondientes, y buscar el asesoramiento y asistencia necesaria en cada caso.

*De los derechos de las víctimas (Art. 57 / LEIVLV)*

- Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad. En consecuencia, su vida sexual no podrá ser expuesta directa o indirectamente, para justificar, minimizar o relativizar el daño causado.
- Que se les extienda copia del requerimiento fiscal, de la denuncia administrativa, del reconocimiento médico legal y de cualquier otro documento de interés para la mujer que enfrenta hechos de violencia.
- A ser tratadas con dignidad y respeto, especialmente por las partes intervinientes en el proceso.
- Ser atendidas, en la medida de lo posible, por personas del mismo sexo expertas y capacitadas en derechos de las víctimas, derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género y prevención de la violencia de género, en lugares accesibles y que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad.
- No ser discriminadas en razón de su historial sexual o por ninguna otra causa.
- Que se proteja debidamente su intimidad.
- Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso judicial o administrativo, así como de los recursos pertinentes y de los servicios de ayuda.
- Recibir asistencia integral, adecuada y oportuna la cual, podrá exceder la duración del proceso administrativo o judicial, independientemente del resultado.
- Recibir atención médica, tratamiento adecuado y especializado, en los casos que lo ameriten.
- El designar a un acompañante durante todo el proceso judicial o administrativo.
- No ser coaccionadas por las declaraciones vertidas durante el proceso.
- A que se tome en cuenta su estado emocional para declarar en el juicio y que este sea realizado de manera individual.
- Recibir información sobre sus derechos y el proceso en un idioma, lenguaje o dialecto que comprendan, en forma accesible a su edad y madurez.

### *De la comisión adhoc*

- Los avisos y denuncias serán receptadas por la comisión adhoc la cual, estará integrada por una persona delegada de la comisión de género, una persona delegada de la comisión de asuntos legales y una persona delegada de la coordinación).
- Las personas delegadas para la comisión adhoc deberán ser sensibles y formadas en derechos humanos, igualdad y equidad de género y no discriminación, conocer los procedimientos establecidos en este protocolo y las leyes especiales en materia de derechos humanos de las mujeres, y otros cuerpos normativos vinculantes, así como de preferencia mujeres.
- La comisión adhoc debe asistir en todo momento a la persona víctima con los medios necesarios y de forma diligente para evitar perjuicios que pongan en riesgo su integridad.
- Según el caso, se activarán las redes de apoyo de sociedad civil e instituciones estatales para una atención integral a las víctimas desde un enfoque psicosocial.
- La comisión adhoc redactará un informe final en un plazo no mayor a 10 días, contados a partir de receptada la denuncia o aviso, en cuyas conclusiones deberá indicar las medidas a tomar, acciones preventivas, medidas de restitución, reparación y/o de no repetición o emitir algún procedimiento sancionatorio acorde a las normativa de funcionamiento del Foro del Agua y otras medidas que considere oportunas según la gravedad del caso.
- Las personas involucradas, víctima y persona denunciada, serán informadas durante todo el proceso, incluido el informe final, manteniendo la confidencialidad del mismo.

## 9. COMISIÓN RECTORA (Comisión de género o comisión adhoc)-

### Principales funciones:

Con el objetivo de garantizar la aplicación del Protocolo se fortalece el rol de la Comisión de género en materia de rectoría, siendo sus atribuciones:

- Promover y apoyar la implementación, monitoreo y evaluación de las pautas para la igualdad en planes nacionales, territoriales, descentralizados y sectoriales del Foro del Agua, garantizando la aplicación de la transversalidad de los principios rectores de este Protocolo.
- Asesorar a las organizaciones asociadas al Foro del Agua para el cumplimiento de las medidas previstas en el Protocolo.
- Conocer sobre situaciones de discriminación y violencia por razones de género y emitir opinión especializada en la materia, a fin de que las resoluciones de la comisión adhoc incorporen el análisis de género.
- Impulsar y gestionar la creación de la figura *referente de género* en casos de discriminación y/o violencia por razones de género, en cada una de las mesas territoriales y/o juntas de agua.
- Formular y proponer, por las vías competentes, iniciativas de proyectos y reglamentos que sean necesarios para el logro de la igualdad y la eliminación de la discriminación y violencia por razones de género.
- Promover que se adopten las medidas necesarias para la divulgación (en soporte de papel, digital) del presente protocolo, para garantizar el conocimiento en todas las organizaciones asociadas y relacionadas con el Foro del Agua.

## 10. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo y seguimiento se realizará a partir de un instrumento de seguimiento participativo para el Protocolo, basada en la comunicación constante entre las estructuras organizativas del Foro del Agua. Por tanto, se definirá una matriz de indicadores de seguimiento que permita medir el esfuerzo y avance institucional para la implementación del protocolo y sistematizar los cambios significativos a corto, mediano y largo plazo. Con ello se busca por un lado, facilitar la rendición de cuentas durante todo el proceso de seguimiento y en concreto en el momento de la elaboración de los informes periódicos.

Los informes de monitoreo serán elaborados periódicamente, de preferencia semestrales y/o anuales, para medir los avances en todas los espacios e iniciativas de la estructura del Foro, respecto a la implementación del Protocolo.

El Protocolo plantea una *evaluación* interna y externa de carácter participativo, sistemático, útil y aplicable centrándose en los siguientes criterios:

**Pertinencia:** Analizando la coherencia del Protocolo con las necesidades y problemáticas de las mujeres del FdA y con los alineamientos nacionales e internacionales de las normativas vigentes en materia de derechos humanos de las mujeres.

**Coherencia:** Valorando la articulación de los objetivos del Protocolo con las medidas propuestas para lograrlos y su adecuación a los asuntos críticos.

**Eficacia:** Determinando el grado de cumplimiento de los resultados y objetivos, así como sus desviaciones respecto a lo planificado.

**Eficiencia:** Especificando si los recursos utilizados han sido los adecuados para conseguir los resultados, realizando un análisis coste-eficiencia.

**Participación** de todos los agentes implicados en las diferentes etapas de operativización y apuesta estratégica del FdA.

**Apropiación:** Asimilación del Protocolo por parte de todos los actores insertos en él.

**Impacto:** Contribución de este Protocolo a la consecución del objetivo planteado, debiéndose analizar cuál sería la situación actual, en caso de no haberse desarrollado este esfuerzo.

**Viabilidad:** En qué medida los resultados obtenidos deberán asegurar continuidad en el tiempo.

**Lecciones aprendidas:** Orientaciones y recomendaciones a tener en cuenta para la sostenibilidad del protocolo, a medio y largo plazo, así como para posibles actualizaciones futuras.

La metodología utilizada para evaluar el Protocolo deberá garantizar como requisito indispensable el enfoque de género, de derechos humanos, juventudes, ecofeminismo e interculturalidad en consonancia con los principios del FdA.

Todas las actividades serán monitoreadas por la *Comisión de género* y al mismo tiempo, las organizaciones mantendrán un monitoreo constante con el objetivo de determinar los ajustes necesarios, a fin de garantizar el principio de progresividad de los derechos humanos de las mujeres.