



Estrategia para la **transversalización** del enfoque de género en la gestión integrada de **recursos hídricos**

Estudio de caso

“Proyecto Gestión Integrada de Recursos Hídricos
de las Cuencas Transfronterizas y Acuíferos de
Puyango Tumbes, Catamayo Chira y Zarumilla”

Estrategia para la **transversalización** del enfoque de género en la gestión integrada de recursos hídricos



Estudio de caso
"Proyecto Gestión Integrada de Recursos Hídricos de las Cuencas Transfronterizas y
Acuíferos de Puyango Tumbes, Catamayo Chira y Zarumilla"

Quito, 2020

Créditos

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)
PROYECTO “GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HÍDRICOS DE LAS CUENCAS
TRANSFRONTERIZAS Y ACUÍFEROS DE PUYANGO-TUMBES, CATAMAYO-CHIRA Y ZARUMILLA”
(PROYECTO GIRHT)

Equipo coordinador de la publicación:

Sebastián Izquierdo, Nathalie Trejo, Arturo Cevallos, María Pitacuar

Autor:

Proyecto “Gestión Integrada de Recursos Hídricos de las Cuencas Transfronterizas y Acuíferos de Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla”

Coautores:

Carolina Vergara
Nathalie Trejo
Hanny Quispe
Verónica Guzmán
María Pitacuar
Sebastián Izquierdo
Arturo Cevallos
Lorena Vargas

Revisión de contenidos:

PNUD Ecuador
Proyecto “Gestión Integrada de Recursos Hídricos de las Cuencas Transfronterizas y Acuíferos de Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla”

Créditos fotográficos:

Proyecto “Gestión Integrada de Recursos Hídricos de las Cuencas Transfronterizas y Acuíferos de Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla”
Archivo Manthra Comunicación

Diseño y diagramación:

Manthra comunicación · www.manthra.ec

Con el auspicio de:

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Global Environment Facility (GEF)
Derechos Reservados
Copyright © 2020
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Las opiniones expresadas en esta publicación son de sus autores y no necesariamente representan las de las Naciones Unidas, incluyendo al PNUD, o de los Estados Miembros.

Derechos y Permisos – Todos los derechos reservados.

El texto y la información en esta publicación puede reproducirse siempre que conste consentimiento expreso del PNUD y se cite la fuente. Las reproducciones para usos comerciales están prohibidas.

Citación: Proyecto “Gestión Integrada de Recursos Hídricos de las Cuencas Transfronterizas y Acuíferos de Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla (Proyecto GIRHT)”. Estrategia para la transversalización del enfoque de género en la gestión integrada de recursos hídricos. Estudio de caso: Proyecto GIRHT. Quito, 2020.

Índice

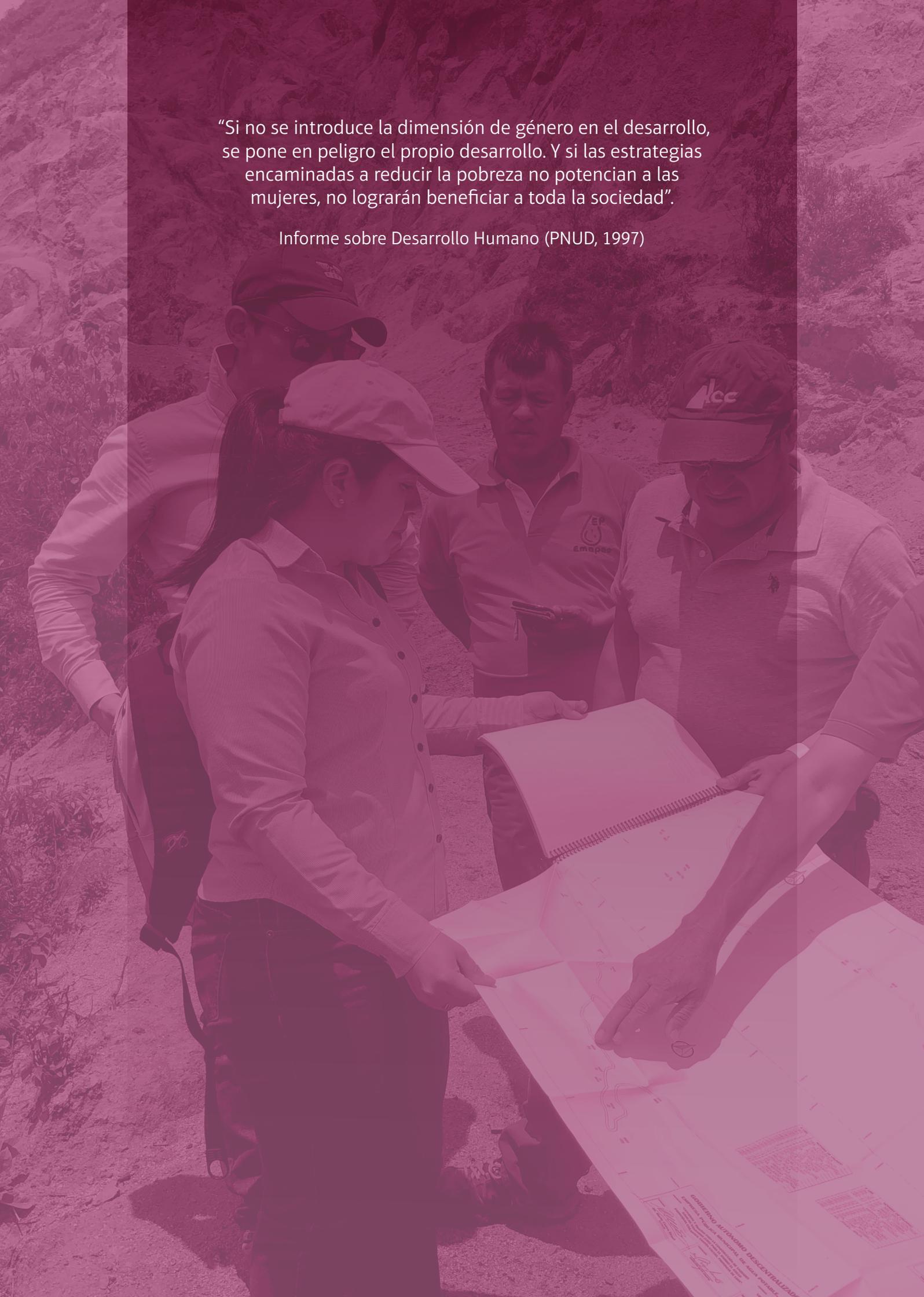
Acrónimos	4
Presentación	7
1. Introducción	8
2. El enfoque de género en la gestión integrada de los recursos hídricos	12
3. Análisis de género en espacios de toma de decisión en las cuencas transfronterizas Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla	14
4. Análisis de las capacidades institucionales en la gestión integrada de recursos hídricos transfronterizos.....	18
4.1. La Institucionalidad	19
4.2. Marco político normativo de Ecuador y Perú para la igualdad de género relacionado con la gestión integrada de recursos hídricos	20
5. Transversalización del enfoque de género en la gestión integrada de recursos hídricos.....	28
5.1. Enfoque de género en el PNUD, GEF y Proyecto GIRHT	29
5.2. Estrategia de transversalización de género en el Proyecto GIRHT	33
5.2.1 Propuesta de fortalecimiento de capacidades a corto y mediano plazo	35
5.2.2. Priorización de iniciativas de transversalización del enfoque de género para su implementación en el Proyecto a corto plazo	37
5.3. Alianzas estratégicas para la implementación de la estrategia de género del Proyecto GIRHT	37
6. Recomendaciones.....	38
7. Bibliografía.....	40
Glosario de términos.....	44
Anexos	49
Anexo 1. Plan de acción para transversalizar el enfoque de género en proyectos de GIRHT – Caso de estudio: Proyecto GIRHT	48

Acrónimos

AAA	Autoridad Administrativa del Agua
ADT	Análisis de Diagnóstico Transfronterizo
ALA	Autoridad Local del Agua
ANA	Autoridad Nacional del Agua de Perú
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEFODI	Corporación Esmeraldeña para la Formación y Desarrollo Integral
CNIG	Consejo Nacional para la Igualdad de Género
CODIA	Conferencia de Directores Iberoamericanos del Agua
COOTAD	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización
GADs	Gobiernos Autónomos Descentralizados
GEF	Global Environment Facility / Fondo para el Medio Ambiente Mundial
GIRH	Gestión Integrada de los Recursos Hídricos
GIRHT	Gestión Integrada de los Recursos Hídricos Transfronterizos
GIZ	Cooperación Técnica Alemana
GWP	Global Water Partnership
GWA	Gender and Water Alliance / Alianza de Género y Agua
JAAPyS	Juntas Administradoras de Agua Potable y Saneamiento
JR	Juntas de Riego
JASS	Juntas Administradoras de Servicio de Saneamiento
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINAM	Ministerio del Ambiente de Perú
MAAE	Ministerio del Ambiente y Agua de Ecuador
MVCS	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
ONG	Organización no gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PAGCC	Plan de Acción en Género y Cambio Climático
PAE	Programa de Acción Estratégica
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POMD	Plan de Ordenamiento, Manejo y Desarrollo
PBM	Plataforma Binacional de Mujeres
SENAGUA	Secretaría del Agua del Ecuador
SUNASS	Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
UPHL	Unidad de Planificación Hidrográfica Local

“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”.

Informe sobre Desarrollo Humano (PNUD, 1997)





Presentación

En las últimas décadas se han registrado importantes avances normativos e institucionales relacionados con la igualdad de género en Ecuador y Perú. La Secretaría del Agua de Ecuador (SENAGUA), actualmente el Ministerio del Ambiente y Agua (MAAE), y la Autoridad Nacional del Agua del Perú (ANA) han desarrollado mecanismos para la incorporación del enfoque de género en la gestión integrada de recursos hídricos, así como iniciativas para promover la participación de las mujeres; sin embargo, es necesario fortalecer estos espacios para lograr la transversalización de este enfoque en todos los niveles, mediante la implementación de medidas concretas que lo hagan operativo.

Transversalizar la perspectiva de género, según el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas (ECOSOC, 1997), es:

“(...) el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”.

Con la finalidad de garantizar que las acciones prioritarias del Proyecto “Gestión Integrada de Recursos Hídricos de las Cuencas Transfronterizas y Acuíferos de Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla” (Proyecto GIRHT) incorporen los intereses y necesidades tanto de los hombres cuanto de las mujeres, y que los impactos del proyecto contribuyan a cerrar las brechas basadas en las relaciones inequitativas de género, se ha elaborado una estrategia que permita, por una parte, transversalizar ese enfoque en el proyecto y, por otra, fortalecer las capacidades institucionales en el tema.

La estrategia presenta un diagnóstico de la problemática de las mujeres y de las relaciones de género en las cuencas de intervención, un plan de acción, una propuesta de fortalecimiento de capacidades e iniciativas priorizadas para ser implementadas a corto y mediano plazo. Esta estrategia será utilizada y aplicada en la formulación de la Fase II del Proyecto GIRHT. Se enmarca en las recomendaciones y en la normativa internacional y nacional en materia de género y se alinea con las estrategias de igualdad de género del donante, el Fondo Mundial para el Medio Ambiente (Global Environmental Facility [GEF], 2018), y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2018).

La presente publicación representa una buena práctica del Proyecto GIRHT, que puede servir como instrumento de consulta para otros procesos de planificación en torno a la gestión del agua en Ecuador, Perú y otros países de América Latina. Los lineamientos aportarán a promover la igualdad de oportunidades para participar en la identificación, el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las actividades de los proyectos o programas que se implementen en la región.

Sebastián Izquierdo
Coordinador Binacional del Proyecto GIRHT



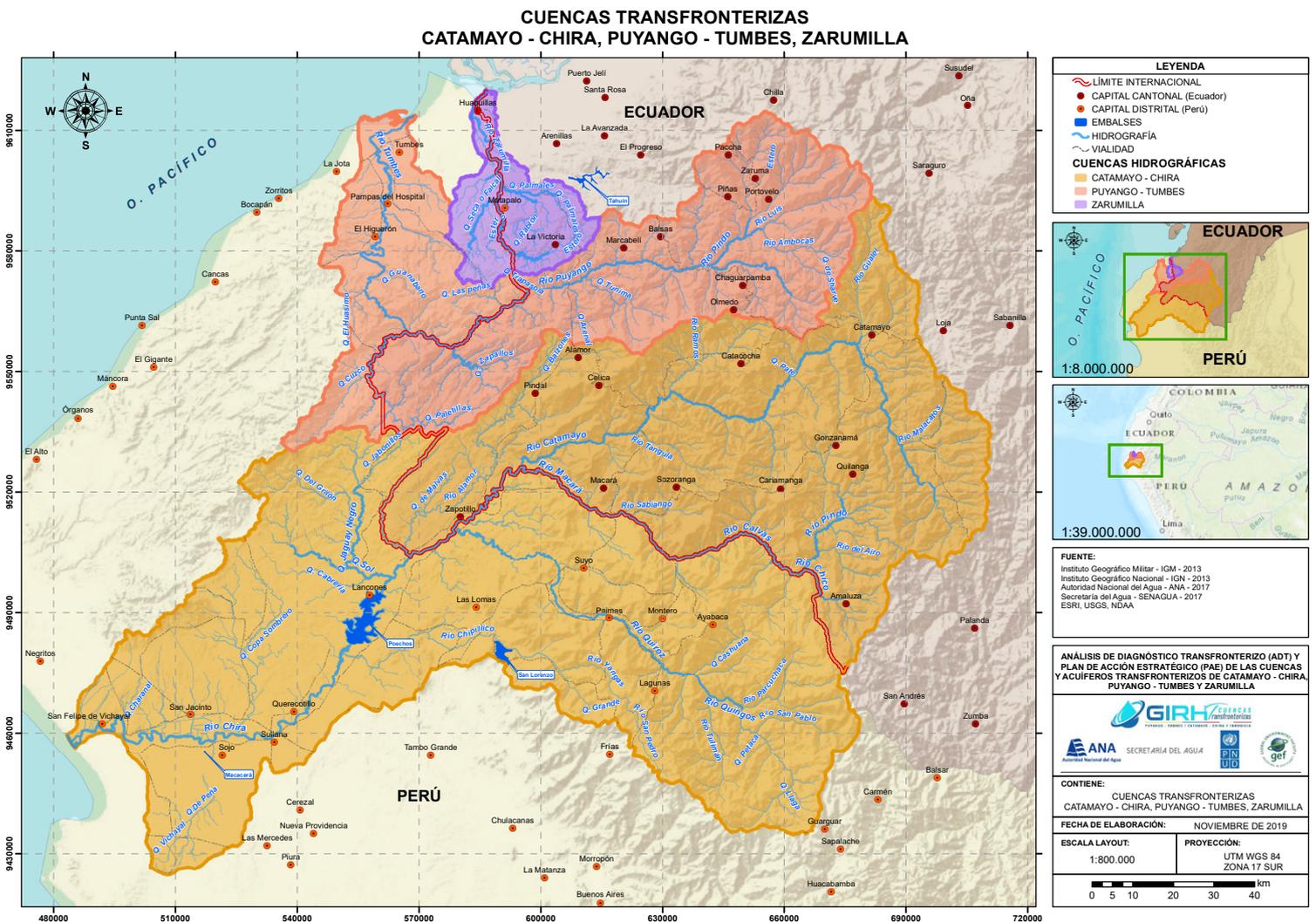
1

Introducción

Ecuador y Perú comparten nueve cuencas transfronterizas en las cuales se desarrollan procesos sociales, económicos, culturales y políticos. Tres de estas cuencas, Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla (Figura 1), vierten sus aguas al océano Pacífico.

Ocupan una superficie aproximada de 24.173 km², con una población estimada al 2017 de 1.509.600 habitantes asentados en poblados de importancia como Tumbes, Zarumilla, Sullana, Huaquillas, Zapotillo, Catamayo y Macará (ANA y SENAGUA, 2018).

Figura 1. Cuencas transfronterizas Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla



Desde hace casi 50 años, ambos países han procurado establecer acuerdos para el uso compartido de estos recursos hídricos y, producto de varios esfuerzos políticos y diplomáticos, se ha creado un marco institucional entre cuyos hitos puede mencionarse: la creación de la Comisión Binacional para la gestión integrada de los recursos hídricos de la Cuenca Transfronteriza Zarumilla (2009), la suscripción del Convenio Específico para el Desarrollo del Proyecto Binacional Puyango-Tumbes (2017) y la creación de la Comisión Binacional para la gestión integrada de los recursos hídricos de las cuencas hidrográficas transfronterizas entre la República del Ecuador y la República del Perú (2017).

Con el objetivo de contribuir al cumplimiento de los acuerdos binacionales entre Ecuador y Perú y fortalecer la institucionalidad de ambos países para la gestión integrada de los recursos hídricos transfronterizos (GIRHT), desde el año 2015, la Secretaría del Agua de Ecuador (SENAGUA), actualmente Ministerio del Ambiente y Agua del Ecuador (MAAE), y la Autoridad Nacional del Agua del Perú (ANA), entidades rectoras del recurso hídrico en los dos países, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y con el apoyo financiero del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF, por sus siglas en inglés), implementaron el Proyecto “Gestión Integrada de Recursos Hídricos de las Cuencas Transfronterizas y Acuíferos de Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla”. La finalidad de este proyecto es mejorar el entendimiento común de los recursos hídricos transfronterizos, su estado ambiental y socioeconómico, y fortalecer las capacidades institucionales, políticas, jurídicas y científico-técnicas vinculadas a la GIRHT y los mecanismos de cooperación de los dos países.

Estos acuíferos y cuencas hidrográficas proporcionan un importante y variable suministro de agua, esencial para el desarrollo

socioeconómico de la región y de sus ecosistemas; sin embargo, están amenazados por la sobreexplotación, contaminación y gestión ineficiente, así como por la variabilidad y el cambio climático. Por esta razón, la finalidad del Proyecto consistió en mejorar las acciones binacionales emprendidas por la Secretaría del Agua de Ecuador y la Autoridad Nacional del Agua del Perú, enfocándose en tres aspectos:

- Mejora del entendimiento común de los recursos hídricos compartidos, de su estado ambiental y socioeconómico.
- Fortalecimiento de los mecanismos de cooperación entre los dos países que comparten estos acuíferos y cuencas.
- Aplicación y difusión de las manifestaciones de la gestión integrada de recursos hídricos (GIRH) en intervenciones dirigidas, con el objeto de replicarlas en otras áreas.

En este contexto, el Proyecto determinó sus objetivos considerando una perspectiva de género, para asegurar que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres sean parte integral del desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación del Proyecto, ya que los impactos de la gestión del recurso hídrico son diferenciados para las personas beneficiarias que comparten las cuencas binacionales.

En esa perspectiva, en el marco de su ejecución, en el año 2019 se construyó la Estrategia de Igualdad de Género del Proyecto GIRHT, con énfasis en tres componentes: 1) fortalecimiento de capacidades de los actores involucrados en el proceso, principalmente aquellos pertenecientes a las autoridades nacionales del agua de Ecuador y Perú y de los gobiernos locales; 2) empoderamiento y participación de las mujeres en los espacios de decisión de la GIRH, y 3) acciones de transversalización del enfoque de género en los componentes del proyecto (Figura 2).

Figura 2.
Componentes para la transversalización del enfoque de género del Proyecto GIRHT

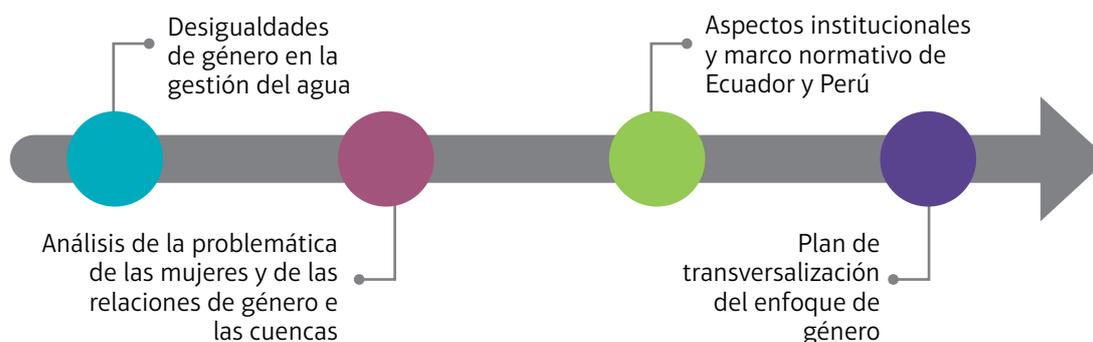


El proceso de construcción de la estrategia se llevó a cabo con base en una metodología orientada a transversalizar el enfoque de género por medio de acciones institucionales que fortalezcan el liderazgo de las entidades

competentes y de acciones programáticas que contribuyan a disminuir las brechas de género, con estricta observancia de la normativa nacional y de los compromisos internacionales adquiridos en materia de género y derechos de las mujeres en los dos países.

El trabajo de campo realizado para sustentar este análisis abordó a representantes directivos de ANA, SENAGUA, PNUD, Proyecto GIRHT y a mujeres y hombres de las comunidades donde se implementó el Proyecto en Ecuador y Perú.

Este documento se estructura en cuatro partes que se relacionan entre sí. La primera parte expone las desigualdades de género en la gestión del agua. La segunda presenta un análisis de la problemática de las mujeres y de las relaciones de género en las cuencas de intervención. La tercera parte incluye aspectos institucionales y el marco normativo de Ecuador y Perú para la igualdad de género. Finalmente, la cuarta plantea pautas concretas que guían la transversalización del enfoque de género en el Proyecto GIRHT. Adicionalmente, contiene un glosario de conceptos relativos a la igualdad de género.



El presente documento se centra en la prioridad del Proyecto GIRHT de promover la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. De igual manera, esta estrategia contribuyó con líneas de acción de transversalización para incorporarlas a lo largo de la planificación del proyecto. Por lo tanto, para potenciar la sostenibilidad de la gestión de los recursos hídricos, tanto las mujeres como los hombres deben ser reconocidos como un

elemento central en el abastecimiento, la gestión y la protección del agua. De ahí el reto y la necesidad de incorporar el enfoque de género en el trabajo diario y la adopción de acciones específicas destinadas a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, y orientadas al disfrute equitativo de los beneficios del desarrollo y la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos.



2

El enfoque de género en la gestión integrada de los recursos hídricos

El agua es una prioridad particularmente para las mujeres por su importancia para la salud y el bienestar familiar, así como para la producción de alimentos; sin embargo, sus necesidades e intereses no son considerados por su escasa representación en los espacios de gestión del recurso. Según Priego y Soares (2017):

Debido a las grandes inequidades de género en el sector hídrico, una forma de acercarse a la problemática de la gestión del agua es desde el enfoque de género, cuya importancia se fundamenta no sólo en el hecho de que las mujeres constituyen la mitad de la población mundial y son actoras esenciales en la gestión del recurso, sino también en el reconocimiento de que el manejo de los recursos hídricos está mediado por las relaciones de poder. El acceso, el uso y el control del agua están determinados por las relaciones de género, además de las clase y etnia.

En la gestión de los recursos hídricos, las mujeres no están suficientemente representadas en los niveles donde se toman las decisiones que afectan sus vidas y sus medios de subsistencia. Una mayor participación de las mujeres no debe redundar en más trabajo y responsabilidades para ellas ni excluir o pasar por encima de los hombres, sino que debe distribuir los beneficios y las tareas equitativamente entre los sexos (Alianza de Género y Agua [GWA], 2008).

Debido al acceso diferenciado a los recursos, las mujeres enfrentan limitaciones respecto a la propiedad de la tierra y, por lo tanto, en su derecho al agua. Como ya se mencionó, las relaciones desiguales de poder y su poca participación en los espacios de toma de decisión hacen que sus necesidades no sean consideradas en la gestión del agua. Finalmente, la división sexual del trabajo influye en la relación que tienen las mujeres con el agua, así como en la carga global de trabajo (productivo y reproductivo), que afecta su salud e impide su participación en los espacios comunitarios, el acceso a la capacitación, a educación y a otras

oportunidades de desarrollo. “Involucrar a las mujeres y los hombres en las iniciativas de gestión integrada de los recursos hídricos puede fortalecer la eficacia y la eficiencia de los proyectos. La participación tanto de los hombres como de las mujeres fortalece el rendimiento de los proyectos y aumenta las probabilidades de sostenibilidad” (GWA y PNUD, 2006).

El enfoque de cuencas hidrográficas supera la noción de la división político-administrativa que separa a pueblos, ciudades, regiones y países. La cuenca abarca e integra poblados, ecosistemas y características geográficas, altitudinales y climáticas diversas, donde el recurso articulador es el agua. Dicha articulación tiene diversas implicaciones para las personas e instituciones que dependen de ella; así como les puede unir, también les separa, convirtiendo al agua en un recurso en conflicto latente. En este contexto, la relación entre cuenca hidrográfica y género actúa en tres escalas relacionadas: la macro, la meso y la micro. En cada una de estas, el género tiene distintos matices, siendo la escala micro en donde se visibiliza con mayor claridad la relación género-agua, ya que alude a las dinámicas que establece la gente con los recursos naturales, particularmente con el agua, ya que de estas dependen las formas de ser hombres y mujeres, así como sus formas de vida, sus relaciones con las instituciones, las percepciones que tienen sobre el agua, sus actitudes frente a su conservación y frente a su propio desarrollo. Sin embargo, se justifica trabajar el enfoque de género en las tres escalas para lograr los cambios deseados que contribuyan al acceso y control de los recursos de forma equitativa entre mujeres y hombres (Proyecto Binacional Catamayo-Chira [PBCC], 2008).

Otro aspecto importante que se debe considerar es la *binacionalidad*, como un enfoque que apunta a la consolidación del proceso de paz, el hermanamiento entre Ecuador y Perú para la cohesión del territorio en términos que propicien su desarrollo sostenible y, por consiguiente, el manejo y gestión integral y compartida de la cuenca (PBCC, 2008).



3

Análisis de género en espacios de toma de
decisión en las cuencas transfronterizas
Puyango-Tumbes, Catamayo-Chira y Zarumilla

pese a los avances realizados por ambos países para promover la gestión integrada de los recursos hídricos con la participación de toda la población, todavía es necesario aunar esfuerzos para impulsar la participación y representación de las mujeres en las instancias de decisión a nivel local. La presencia de mujeres en una asamblea no asegura su participación activa en la toma de decisiones. En general, no se confía en ellas para dirigir. Cuando llegan a un cargo de gestión — usualmente como secretaria, tesorera o vocal, son constantemente supervisadas, subestimando su capacidad como agentes de cambio. Por lo regular, existe una tendencia a restringir su participación en estos espacios por los roles asignados a cada sexo, barrera que dificulta incorporar la perspectiva de género en la gestión del agua.

Según datos proporcionados por la Autoridad Nacional del Agua del Perú (E. Cárdenas, comunicación personal, 17 de mayo 2019), a nivel nacional el 90,54 % de los cargos directivos de las Juntas de Usuarios de Riego están representados por hombres. En cuanto a los cargos ocupados por mujeres, el 1,7 % son presidentas, el 7,8 % son vicepresidentas, el 11,1 % secretarías y el 7,8 % tesoreras. Es decir que, en las 126 Juntas de Usuarios de Riego registradas, de un total de 964 cargos directivos únicamente 95 están ocupados por mujeres (5 presidentas y 90 vicepresidentas).

De acuerdo al Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento (MVCS) de Perú, en el ámbito rural los prestadores de servicios de saneamiento están presididos en un 95 % por hombres y en un 5 % por mujeres. Según el Centro Guamán Poma de Ayala, las mujeres en las Juntas de Administradoras de Servicios de Saneamiento (JASS) ocupan, en su mayoría, un puesto de trabajo determinado por su género, como lo demuestra el que el 14 % de ellas son tesoreras (Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento [SUNASS], 2018).

En Ecuador, la gestión del agua es exclusivamente pública o comunitaria. La prestación de servicios comunitarios de agua se realiza a través de juntas de agua potable y saneamiento y juntas de riego. Según datos de SENAGUA (2019), en las directivas de las Juntas Administradoras de Agua Potable y Saneamiento que se encuentran registradas en la Demarcación Hidrográfica Puyango - Catamayo, el 91 % son presidentes y el 9 % presidentas, en tanto que existe una mayor presencia de mujeres en los cargos de secretarías, donde representan el 48 %. En lo que corresponde a las Juntas de Regantes, únicamente un 6 % desempeña el cargo de presidentas, 34 % son tesoreras y 38 %, secretarías.

En lo que respecta a las Unidades de Planificación Hidrográfica Locales (UPHL),¹ 4 de las 7 unidades son coordinadas por mujeres en la Demarcación Hidrográfica Puyango-Catamayo, al igual que en la UPHL de Zarumilla. Asimismo, el Consejo de Cuenca de la misma demarcación está liderado por una mujer. En este caso, se rompe con la tendencia de la ausencia de mujeres en los puestos de decisión. Al ser consultada una de las coordinadoras al respecto, explica que en la elección de la directiva de las UPHL y del Consejo de Cuenca intervienen otros actores, como juntas de regantes, organizaciones productivas, instituciones y gobiernos autónomos descentralizados municipales y parroquiales, quienes optan por elegir a mujeres que cuentan con experiencia y han sido parte de procesos de capacitación, que manejan procedimientos parlamentarios y son conocidas por su gestión y resultados en la administración de los recursos económicos (Informante 1/ Entrevista 1, comunicación personal, 18 de mayo 2019).

Según las entrevistas realizadas para recabar percepciones de las mujeres en torno a su participación y representación en las reuniones de la junta de agua potable, una de las mujeres de la comunidad refiere: “una vez que reemplacé a mi esposo y fueron otras mujeres, los hombres

1 Denominadas en Perú como Unidades Hidrográficas Menores.

reclamaron que por qué estábamos allí las mujeres; ha sido una costumbre que solo estén los hombres”.² El presidente de la junta reconoció que las mujeres no iban ni eran elegidas porque no se las invitaba. Relata que: “lo que pasa es que no las invitamos, siempre acudimos los hombres, solo hombres” (C. Enríquez, comunicación personal, 9 de mayo, 2019).

Específicamente en las Juntas Administradoras de Agua Potable y Saneamiento (JAAPyS) de Ecuador, las mujeres indican que los hombres no viven los problemas del agua porque no están en la cotidianidad ya que salen a trabajar. Por ello, consideran que es importante la participación de las mujeres, además de que ellas se preocupan más por la calidad del agua que consumen y son quienes solicitan que se hagan los análisis del agua.³

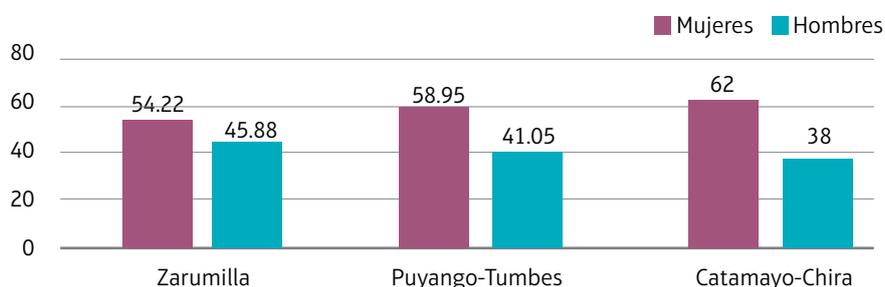
En lo que corresponde a los espacios de formación, el programa de capacitación continua Escuela del Agua que impulsa SENAGUA está dirigido a actores relacionados con la gestión del agua, como los GADs, prestadores comunitarios de servicios de agua potable y riego e instituciones con competencias. En las tres ediciones de la Escuela en la Demarcación Hidrográfica Puyango-Catamayo, solo el 29 % de las personas que participaron fueron

mujeres. La baja participación de las mujeres puede deberse a que en estas instituciones los espacios relacionados con la gestión de los recursos hídricos tradicionalmente han estado ocupados por hombres, lo que se refleja en la representación de dichas instituciones en los Consejos de Cuenca de las UPHL de la Demarcación Hidrográfica Puyango-Catamayo y en la UPHL Zarumilla (SENAGUA, 2019).

En Perú existen capacitaciones dirigidas a decisores de las instituciones y a la gerencia media de instituciones públicas y privadas, que abordan la igualdad de género y en las cuales se está priorizando la participación de las mujeres.

Según el Análisis de Diagnóstico Transfronterizo (ADT), elaborado en el marco de la ejecución del Proyecto GIRHT, la población de las tres cuencas transfronterizas es mayoritariamente femenina, siendo la cuenca Catamayo-Chira la que mayor porcentaje de mujeres tiene, con 683.997, que representa el 62 % de la población (Figura 3). Sin embargo, se destaca la poca participación de las mujeres en el proceso de construcción del estudio, con aproximadamente un 17 %, a pesar del papel fundamental que cumplen en la gestión integrada de los recursos hídricos.

Figura 3. Población de las tres cuencas transfronterizas



Fuente: Análisis de Diagnóstico Transfronterizo, 2018. Elaboración: Proyecto GIRHT, 2019

2 Grupo focal de Calvas, provincia de Loja, Ecuador.

3 Grupos focales y entrevistas a mujeres de las juntas de agua potable.

De ahí la importancia de asegurar mecanismos eficaces de participación local con equidad de género en las acciones, planificación y decisiones orientadas a promover un mayor involucramiento social, así como un compromiso y sentido de pertenencia en la gestión de las cuencas, impulsando el derecho de participación que tiene la comunidad (PNUD-GEF, 2018).

En las entrevistas y grupos focales realizados a los actores comunitarios de las tres cuencas transfronterizas, se pone de manifiesto que la participación de las mujeres es minoritaria debido a que son espacios tradicionalmente dirigidos por los hombres y en los cuales las mujeres han tenido pocas oportunidades para participar. Reconocen que esto también es producto de la sociedad machista que considera que el rol de la mujer se circunscribe a la casa. Otra de las barreras que obstaculizan la participación de las mujeres es que no constan en los padrones de usuarios del agua, pues por lo general es el hombre quien está inscrito y, por tanto, es él quien participa (L. Ayala, comunicación personal, 8 de mayo, 2019). Esto se ratifica en las experiencias de las mujeres regantes de Lambayeque, donde se constata que: “El machismo, la dificultad para acceder a la titularidad de las tierras o la falta de formación de las mujeres son problemas congénitos difíciles de erradicar en el mundo rural” (ANA, 2018b).

Tampoco se cuenta con medidas de acción positiva para garantizar un porcentaje mínimo de mujeres en los espacios de decisión. Si bien por parte del personal técnico de SENAGUA, actualmente Ministerio del Ambiente y Agua, se promueve la participación y en la Constitución ecuatoriana se establece la paridad, esto no se refleja en los estatutos y reglamentos de las instancias comunitarias para la administración de los sistemas de agua potable y de los sistemas de riego. En el caso de Perú, la participación según el género está normada solamente en lo que a las juntas de agua potable se refiere, en las cuales las mujeres deben formar parte de la directiva en un 25 % como mínimo; no así en las juntas de riego.

Uno de los entrevistados considera una ventaja la participación de las mujeres, pues “parece que habiendo mujeres integrando una directiva puede haber más control en la distribución del agua, más equitativa”. Cree, asimismo, que se debe incluir medidas de acción positiva en los estatutos: “deberían poner así como en los municipios, tres mujeres, tres hombres, hay que poner en el estatuto para que sea obligatorio, porque habiendo mujeres ahí el manejo de la institución me parece que va a ser mejor” (L. Ayala, comunicación personal, 8 de mayo, 2019). Otros factores que las personas consultadas identifican como limitantes para la participación de las mujeres en las comunidades son el escaso empoderamiento, la baja autoestima, el poco acceso a espacios de capacitación, el desconocimiento de sus derechos, la violencia de género, el bajo nivel de escolaridad, la carga global de trabajo y la no corresponsabilidad de las parejas y la familia en las tareas de cuidado.

Por otro lado, las personas entrevistadas y que participaron en los grupos focales (principalmente los directivos) coinciden en manifestar que: “cuando las mujeres están en las directivas, las organizaciones están mejor administradas, porque son más trabajadoras, existe mayor control y las cuentas son claras”. Sin embargo, no existe en la comunidad una conciencia clara de que las mujeres tienen derecho a la participación en estas instancias y que las instituciones deben crear condiciones para garantizarla.



Taller construcción de lineamientos estratégicos y técnicos para la incorporación del enfoque de género en el Proyecto GIRHT, noviembre 2018. Loja, Ecuador



4

Análisis de las capacidades institucionales
en la gestión integrada de recursos hídricos
transfronterizos

4.1. La Institucionalidad

En lo que respecta a la institucionalidad con competencias en la GIRH, se detecta que se requiere fortalecer las capacidades y habilidades en género y GIRH, difundir la normativa existente (leyes, políticas) e incorporar el enfoque de género en la planificación y seguimiento. También es necesario contar con información desagregada por género, que dé cuenta sobre la situación de hombres y mujeres con respecto a la gestión del agua, lo que permitirá tomar medidas para que las intervenciones contribuyan a la igualdad de género. Según Rico (1998):

Uno de los requisitos para implementar un proceso de institucionalización del enfoque de género es la producción de datos. Previo al diseño de estrategias e instrumentos, los políticos y planificadores requieren informaciones fiables sobre el estado del sector, así como sobre la situación y condición de las mujeres y los varones que se insertan en él, y sobre el carácter y las modalidades que asume esta inserción (p. 14).

La poca participación de las mujeres se refleja también en la institucionalidad. En Perú se identifica que los cargos de jefatura relacionados con la GIRH están ocupados por hombres, como son las Autoridades Administrativas del Agua (AAA) y las Administraciones Locales de Agua (ALA)⁴. En lo que respecta a Ecuador, según información proporcionada por la SENAGUA (2019), en la planta central los puestos de orden jerárquico superior mayoritariamente están ocupados por hombres (23 hombres y 10 mujeres) y en la Demarcación Hidrográfica Puyango - Catamayo hay 59 hombres y 15 mujeres, de estas 10 se ubican en un rol de apoyo.

Con relación a los procesos de formación, si bien se han hecho esfuerzos por parte de SENAGUA para el fortalecimiento de capacidades a través

de la Escuela del Agua y el tema de género se aborda en el Eje Temático 3: Gobernanza del Agua, sin embargo, el enfoque debe estar transversalizado en la propuesta y en las diferentes temáticas, a más de contar con un módulo específico que permita comprender el enfoque y transformar las relaciones de desigualdad. "Se necesita desarrollar guías prácticas que operacionalicen el concepto de género con objetivos al alcance de administradores e ingenieros para incorporar esta dimensión en todas las etapas del ciclo de proyecto" (Rico, 1998).

En ambos países se han desarrollado también acciones específicas dirigidas a las mujeres. Se generaron alianzas entre SENAGUA y otras instituciones⁵ y se capacitó a 96 lideresas de las instancias comunitarias de gestión y manejo del agua, como parte de una estrategia para visibilizar el rol, la visión y las necesidades de las mujeres en la gestión del agua y apuntar hacia la justicia e igualdad en el sector (SENAGUA, 2018). En el caso de Perú, la ANA, además de recoger las experiencias de las mujeres en la gestión del agua, en el año 2019 desarrolló el taller macroregional "Hombres y mujeres gestionando el recurso hídrico", con el fin de promover mecanismos de participación de las mujeres. Es decir, las instituciones han desarrollado algunas iniciativas para fortalecer las capacidades y participación de las mujeres; sin embargo, estas iniciativas deben ser parte de un proceso institucional que, junto con otras acciones de transversalización del enfoque de género, promuevan la inclusión y empoderamiento de las mujeres para generar cambios en las estructuras organizativas y en los resultados de la gestión del agua y, a la larga, garanticen su sostenibilidad.

En cuanto a la organización y participación social, es importante mencionar que en el

4 Ver <https://www.ana.gob.pe/nosotros/directorio/autoridades-administrativas-del-agua>

5 Centro de Apoyo al Desarrollo (PROTOS), Corporación Esmeraldeña para la Formación y Desarrollo Integral (CEFODI).

año 2007, durante la ejecución del Proyecto Binacional Catamayo - Chira, se conformó un espacio integrado por organizaciones de la cuenca, denominado Plataforma Binacional de Mujeres (PBM), como instancia de incidencia política y social. Esta entidad tuvo un rol

protagónico en la incorporación de género en la elaboración del Plan de Ordenamiento, Manejo y Desarrollo (POMD) de la cuenca Catamayo - Chira y luego en la implementación de acciones para el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la GIRH (Muñoz y Vergara, 2009).

4.2. Marco político normativo de Ecuador y Perú para la igualdad de género relacionado con la gestión integrada de recursos hídricos

Ecuador y Perú han suscrito y ratificado convenios internacionales sobre derechos humanos y derechos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará, 1994), la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), el Consenso de Quito, la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015), entre otros. Esto evidencia el compromiso de los países por alcanzar las metas de igualdad de género.

Uno de los convenios más importantes con respecto a los derechos de las mujeres, es el Comité de la CEDAW, en su Recomendación General N° 23: Vida política y pública (CEDAW, 1997) establece que:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referendos públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

c) Participar en ONG y asociaciones que se ocupen de la vida pública y política del país.

Además, en el mismo documento se menciona que, en virtud del artículo 7 de la CEDAW, los Estados Partes:

Aceptan tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública y asegurar que disfrute en ella de igualdad con el hombre. La obligación especificada en este artículo abarca todas las esferas de la vida pública y política y no se limita a las indicadas en los apartados a), b) y c) del párrafo. La vida política y pública de un país es un concepto amplio. Se refiere al ejercicio del poder político, en particular al ejercicio de los poderes legislativo, judicial, ejecutivo y administrativo. El término abarca todos los aspectos de la administración pública y la formulación y ejecución de la política a los niveles internacional, nacional, regional y local. El concepto abarca también muchos aspectos de la sociedad civil, entre ellos, las juntas públicas y los consejos locales y las actividades de organizaciones como son los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales o industriales, las organizaciones femeninas, las organizaciones

comunitarias y otras organizaciones que se ocupan de la vida pública y política.

La misma Recomendación General No. 23 considera también que para eliminar la discriminación es necesario que estén representadas en condiciones de igualdad en los espacios de decisión:

Para alcanzar una amplia representación en la vida pública, las mujeres deben gozar de igualdad plena en el ejercicio del poder político y económico; deben participar cabalmente, en condiciones de igualdad, en el proceso de adopción de decisiones en todos los planos, tanto nacional como internacional, de modo que puedan aportar su contribución a alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz. Es indispensable una perspectiva de género para alcanzar estas metas y asegurar una verdadera democracia. Por estas razones, es indispensable hacer que la mujer participe en la vida pública, para aprovechar su contribución, garantizar que se protejan sus intereses y cumplir con la garantía de que el disfrute de los derechos humanos es universal, sin tener en cuenta el sexo de la persona. La participación plena de la mujer es fundamental, no solamente para su potenciación, sino también para el adelanto de toda la sociedad.

La Política de Igualdad de Género de Perú identifica como problema público la discriminación estructural que sufren las mujeres, al expresar que:

El modelo del problema público de la Política Nacional de Igualdad de Género plantea que la

discriminación estructural contra las mujeres tiene en su base un conjunto de patrones socio-culturales discriminatorios —que privilegian lo masculino sobre lo femenino— reforzando la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) que infravalora lo femenino en comparación con lo masculino. A su vez, dichos patrones se reproducen y perpetúan por la acción de las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres en la sociedad. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP], 2019)

De igual manera, la Agenda Nacional de Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021 de Ecuador menciona que “se convierte en la estrategia macro para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género, tanto para la gestión pública, como para el empoderamiento de los sujetos de derechos, elemento fundamental de todo el ordenamiento jurídico y del sistema político democrático” (CNIG, 2018).

Por consiguiente, tanto Ecuador como Perú han elaborado leyes y políticas para dar cumplimiento a lo establecido en los diferentes convenios internacionales y en articulación con los respectivos planes de desarrollo, agendas de igualdad y/o planes de igualdad, como consta en la normativa citada en el cuadro comparativo de los dos países en materia de igualdad de género y GIRH (ver Tabla 1).



Taller binacional de capacitación en género y validación de la estrategia de transversalización del enfoque de género del Proyecto GIRHT, julio 2019. Huaquillas, Ecuador

Tabla 1.
Normativa para la igualdad de género en Ecuador y Perú relacionada con la GIRH

Normativa	Ecuador	Descripción	Perú	Descripción
Constitución	Principios de Aplicación de los Derechos, Art. 11. Derechos de Libertad Art. 70	<p>Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.</p> <p>Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.</p>	Derechos Fundamentales de la persona. Art. 2	El Art. 2, numeral 2, de la Constitución Política del Perú establece el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, disponiendo que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
Leyes/Políticas	Ley Orgánica de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua. Aprobada en el 2014	<p>Capitulo III. Derecho a la Igualdad y No Discriminación</p> <p>Art. 61.- Derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso al derecho humano al agua. (...) Se prohíbe toda discriminación por motivos de etnia, género, sexo, edad, idioma, religión, opinión política o de otra índole. (...) El Estado adoptará cuantas medidas de acción afirmativa sean necesarias con el objeto de promover la igualdad real en el ejercicio del derecho humano al agua, protegerá y atenderá de manera preferente a los grupos de atención prioritaria.</p> <p>Art. 62.- Mujer y derecho humano al agua. Toda política en materia de agua deberá incorporar la perspectiva de género de forma que se establezcan medidas concretas para atender las necesidades específicas de la mujer en el ejercicio del derecho humano al agua. Del mismo modo se adoptarán medidas con el objeto de alcanzar la igualdad formal y material entre mujeres y hombres especialmente en las actividades de participación comunitaria sobre la gestión del agua, la obtención de la misma y el fortalecimiento de las mujeres como actoras de cambio.</p>	LEY N° 29338 Ley de Recursos Hídricos. Aprobada en el 2009.	No se identifican las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres con respecto a la gestión de los recursos hídricos ni promueve la participación de las mujeres.

Normativa	Ecuador	Descripción	Perú	Descripción
Leyes/Políticas	Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales, publicada en el R. O. 711, Suplemento del 14 de marzo de 2016	Incluye la obligación del Estado de garantizar la vigencia del principio de equidad social, de género y generacional en sus políticas de acceso a la tierra rural (Art. 7, literal l). Respecto a la redistribución de tierras rurales, dispone que se dé prioridad a las mujeres y madres de familia que han asumido la manutención del hogar (Art. 15, literal b). Dispone, además, la asistencia financiera para el aprovechamiento de la tierra para mujeres trabajadoras de la agricultura familiar campesina y de la economía popular y solidaria. (CNIG, 2018).		Objetivos Prioritarios (OP) y Lineamientos OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones. 3.1. Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres. 3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.
	Ley Orgánica de Agrobiodiversidad, Semillas y Fomento de la Agricultura Sustentable (2017)	Establece entre sus principios la equidad social, de género y generacional, como la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones para el acceso equitativo a semilla nativa, campesina y certificada, así como en la formulación de políticas de conservación de la agrobiodiversidad y semilla y en su producción y comercialización (Art. 4, literal h). En el artículo 6 se tipifican los lineamientos de política pública para la producción sostenible y sustentable de la semilla, estableciendo que se deben desarrollar estrategias específicas para facilitar el acceso de las mujeres a las semillas de calidad, a los diferentes insumos y a la capacitación técnica necesaria. Además, reconoce el rol sustancial de las mujeres en la conservación, protección y resguardo de la agrobiodiversidad y la producción de semillas (Art. 8, literal d).	Política Nacional de Igualdad de Género	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres. 4.1. Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia. 4.2. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres. 4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.
	Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2014)	Crea los consejos nacionales para la igualdad de género, intergeneracional, de discapacidades, movilidad humana y de pueblos y nacionalidades (Art. 6). Entre sus finalidades consta el asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Reglamento a la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2015), el cual determina que el Consejo Nacional para la Igualdad de Género es el órgano responsable de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las mujeres y las personas LGBTI y responsable de asegurar la igualdad de género (CNIG, 2018).	Decreto Supremo N° 008-2019 MIMP	OP5: Reducir las barreras Institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres. 5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios. 5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas. 5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.
	Ley Orgánica de Participación Ciudadana (2010)	Art. 1. Busca “propiciar, fomentar y garantizar el ejercicio de los derechos de participación de las ciudadanas y los ciudadanos, colectivos, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, pueblos afroecuatoriano y montubio, y demás formas de organización lícitas, de manera protagónica, en la toma de decisiones”, para dar su opinión sobre los asuntos que son de su interés, vigilar la prestación de servicios, el buen uso de los recursos y la rendición de cuentas. Entre los principios constan: igualdad, respeto a la diferencia, paridad de género.		OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población. 6.4. Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos entre los y las integrantes de las familias.

Normativa	Ecuador	Descripción	Perú	Descripción
Leyes/Políticas	Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD)	Art. 303.- Derecho a la participación.- El derecho a la participación ciudadana se ejercerá en todos los niveles de los gobiernos autónomos descentralizados a través de los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria. Para efectos de lograr una participación ciudadana informada, los gobiernos autónomos descentralizados facilitarán la información general y particular generada por sus instituciones; además, adoptarán medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.	Decreto Supremo N° 005-2017 – MIMP Dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del gobierno nacional y los gobiernos regionales	1. Elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas para su inclusión en los instrumentos de planificación.
		Art. 304.- Sistema de participación ciudadana.- Los gobiernos autónomos descentralizados conformarán un sistema de participación ciudadana, que se regulará por acto normativo del correspondiente nivel de gobierno, tendrá una estructura y denominación propias.		2. Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura organizacional con igualdad de género.
	Art. 327.- Clases de comisiones.- (...) Tendrán la calidad de permanente, al menos, la comisión de mesa; la de planificación y presupuesto; y, la de igualdad y género. Los órganos normativos de los gobiernos autónomos descentralizados regularán su conformación, funcionamiento y operación, procurando implementar los derechos de igualdad previstos en la Constitución, de acuerdo con las necesidades que demande el desarrollo y cumplimiento de sus actividades. La comisión permanente de igualdad y género se encargará de la aplicación transversal de las políticas de igualdad y equidad; además fiscalizará que la administración respectiva cumpla con ese objetivo a través de una instancia técnica que implementará las políticas públicas de igualdad en coordinación con los Consejos Nacionales de Igualdad de conformidad con la Constitución.	Modificación de la Ley 24656 - Ley General de Comunidades Campesinas para fortalecer la participación de la mujer en las directivas comunales. (04.05.2019)	3. Monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas. 4. Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia de la entidad. 5. Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.	
Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018)	Art. 2.- Finalidad.- Esta Ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia.	Ley 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (2015)	Art. 5.- Son comuneros y comuneras, las personas nacidas en la comunidad, los hijos e hijas de comuneros y comuneras y las personas integradas a la comunidad. Art. 6.- Todos los comuneros y comuneras calificadas tienen el derecho a hacer uso de los bienes y servicios de la comunidad (...) además el derecho a elegir y ser elegidos para cargos propios de la comunidad y a participar con voz y voto en las Asambleas Generales. Art. 19.- (...) La Directiva comunal debe incluir un número no menor del 30 % de mujeres o varones en su conformación.	
				Art. 1.- Objeto de la ley.- La presente ley tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Normativa	Ecuador	Descripción	Perú	Descripción
Planes/Estrategias	Estrategia Nacional de Cambio Climático del Ecuador (ENCC) 2012-2025	<p>Posee dos líneas estratégicas enfocadas en la reducción de la vulnerabilidad y de emisiones de GEI: adaptación al cambio climático y mitigación del cambio climático. La estrategia busca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear y fortalecer la capacidad de los sistemas social, económico y ambiental para afrontar los impactos del cambio climático. - Crear condiciones favorables para la adopción de medidas que reduzcan emisiones de GEI y aumentar los sumideros de carbono en los sectores estratégicos. <p>Carece de enfoque de género. No identifica las brechas de género ni los efectos diferenciados del cambio climático. Se menciona a las mujeres y niños como grupos vulnerables y la atención que se les debe dar respecto al cambio climático; sin embargo, no propone acciones específicas que contribuyan a reducir su vulnerabilidad.</p>	Plan de Acción de Género y Cambio Climático del Perú (PAGCC)	<p>Objetivo: El Estado peruano, en sus tres niveles de gobierno, incorpora el enfoque de género en sus políticas e instrumentos de gestión que hacen frente a los efectos adversos, aprovechan las oportunidades del cambio climático y contribuyen a reducir las emisiones de GEI.</p> <p>Objetivos específicos / Resultados y acciones recursos hídricos</p> <p>OE1: Gestión de la información</p> <p>R1. Se cuenta con información diferenciada sobre la participación de mujeres y hombres en la GIRH.</p> <p>R2. Saberes y prácticas ancestrales y locales de mujeres y hombres sobre el uso y gestión de los recursos hídricos contribuyen a la adaptación al cambio climático.</p> <p>OE2. Fortalecimiento de capacidades</p> <p>R3. Entidades públicas con capacidades fortalecidas para promover e incorporar el enfoque de género en las políticas e instrumentos de la GIRH en un contexto de cambio climático.</p> <p>R4. Consejos de Cuenca, las JASS, Juntas de Regantes y otros con capacidades fortalecidas en la GIRH, cambio climático y género.</p> <p>R5. Incremento de la participación de mujeres en los Consejos de Cuenca, las JASS, las Juntas de Regantes y otros relacionados a la GIRH.</p> <p>OE3. Políticas e instrumentos de gestión</p> <p>R6. Los instrumentos normativos y de gestión referidos a la GIRH incorporan el enfoque de género para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de adaptarse al cambio climático.</p>
	Estrategias provinciales de cambio climático con enfoque de género (2019) CONGOPE	Plan que contiene una cartera de medidas de adaptación y mitigación para ser ejecutadas a corto, mediano y largo plazo con enfoque de género.		
Agendas/Planes de Igualdad	Agenda de Igualdad de las Mujeres y de las Personas LGBTI 2018- 2021	Instrumento mandatorio de la planificación nacional, se alinea al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, es una estrategia macro para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género, tanto para la gestión pública como para el empoderamiento de los sujetos de derechos. Para ello es necesaria la adopción y aplicación de la normativa en la definición y ejecución de las políticas, en las asignaciones presupuestarias y en todas las acciones públicas (CNIG, 2018).	Plan Regional de Igualdad de Género 2016-2021	Finalidad: Asegurar que los servicios públicos que se brindan, promuevan una sociedad regional con igualdad de género, incidiendo en la reducción de las inequidades y brechas de género que afectan de manera especial a las mujeres (...) para que ejerzan sus derechos y desarrollen sus capacidades con igualdad de oportunidades sobre la base del reconocimiento mutuo, como sujetos de derechos.
	Agenda de Igualdad y No Discriminación de las Mujeres de la Provincia de Loja	Instrumento técnico político construido por las mujeres para la incidencia y el impuso de políticas públicas con enfoque de género en los diferentes niveles de planificación y espacios de decisión de los GAD y de las instituciones del Estado, que permitan fortalecer su participación y lograr el Buen Vivir de las mujeres y de la sociedad.		

Normativa	Ecuador	Descripción	Perú	Descripción
Institucional/ Mecanismos en la GIRH	Acuerdo 2017-0103 para la Transversalización del enfoque de género, interculturalidad y plurinacionalidad en la SENAGUA	<p>Art.3.- Propósito.</p> <p>a) Visibilizar en el marco normativo y políticas públicas internas el enfoque de género, interculturalidad y plurinacionalidad.</p> <p>b) Proponer espacios institucionales de participación de las mujeres y personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades, y</p> <p>c) Erradicar la discriminación y/o violencia basada en género y pertenencia cultural, a nivel institucional y en la prestación de servicios públicos.</p> <p>Art.4.- La transversalización del enfoque de género, interculturalidad y plurinacionalidad se aplicará en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las políticas, planes, programas, proyectos y demás instrumentos relativos a la GIRH.</p>	Resolución Jefatural N° 221-2017 ANA. Creación de la Comisión para la Igualdad de género de la ANA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas para su inclusión en los instrumentos de planificación. 2. Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura organizacional con igualdad de género. 3. Monitorear la implementación de las políticas nacionales de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas. 4. Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia con la entidad.





5

Transversalización del enfoque de género en la gestión integrada de recursos hídricos

La transversalización del enfoque de género responde a un proceso de evaluación de las implicaciones que tiene cualquier acción política o programa planificado en todas las áreas y en todos los niveles para las mujeres y hombres de forma diferenciada. Constituye una estrategia para hacer que todas las necesidades y experiencias de mujeres y hombres sean una parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, iniciativas y programas, asegurando que tanto las mujeres como los hombres se beneficien de manera equitativa de los procesos del desarrollo (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas [ECOSOC], 1997).

Para alcanzar las metas de la transversalización del enfoque de género en la GIRH es fundamental incorporar el enfoque de género en las políticas, programas y proyectos y en todas las etapas del ciclo de programación (diseño, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación). Se complementa con acciones específicas dirigidas a mujeres y hombres o a aquellos espacios donde sigan existiendo disparidades

considerables. Asimismo, debe estar presente en los procesos de cambio institucional, en las políticas, en la incorporación de mecanismos de género para su transversalización, en la planificación, elaboración de presupuestos, auditorías, etc.

La planificación es muy importante para la concreción de las políticas de género, puesto que:

Es el instrumento técnico y estratégico de las políticas públicas ya que las traduce en acciones concretas. A partir de la planificación se seleccionan, ordenan y diseñan las acciones necesarias para transformar una situación o una parte de la realidad en el ámbito social. Para garantizar su eficacia es necesario que la planificación operativice la política; genere un cambio positivo y efectivo en relación a la situación previa; proponga una serie de objetivos alcanzables; optimice los recursos disponibles e institucionalice los procedimientos de participación. (De la Cruz, 2009, citado por PNUD, 2010)

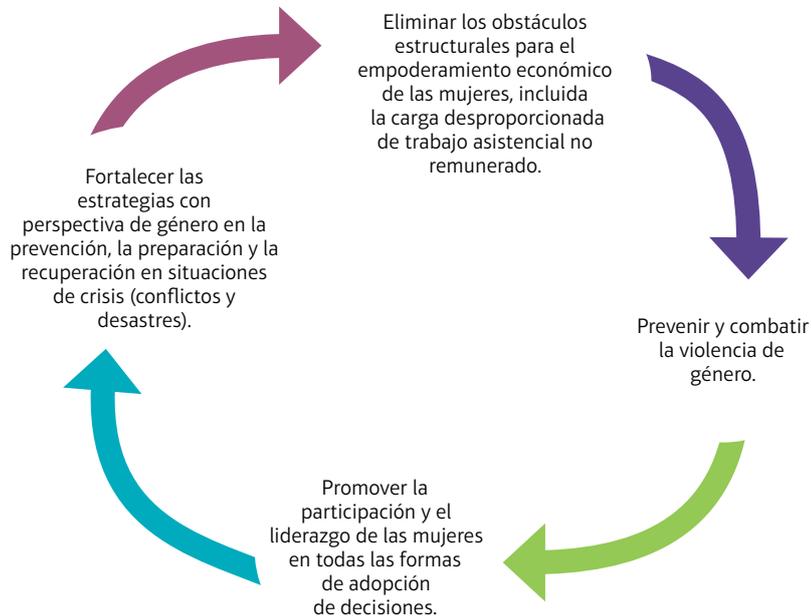
5.1. Enfoque de género en el PNUD, GEF y Proyecto GIRHT

Para el PNUD, la incorporación del enfoque o perspectiva de género es la principal estrategia para lograr la igualdad de género y, por lo tanto, busca nuevos puntos de entrada y enfoques innovadores por medio de sus intervenciones de desarrollo (Flores, 2017).

En tal sentido, la Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2018-2021 (PNUD, 2018) se enmarca en un enfoque de desarrollo basado en los derechos humanos y centra

sus intervenciones en el empoderamiento y protagonismo de las mujeres. Establece soluciones emblemáticas intersectoriales de su Plan Estratégico, entre estas la solución emblemática 6: “fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas: Centra la atención en los obstáculos estructurales profundamente arraigados que perpetúan la desigualdad entre los géneros y obstaculizan el desarrollo sostenible en cuatro focos fundamentales”, como se ilustra en la Figura 4.

Figura 4. Prioridades de género del PNUD para acelerar el desarrollo sostenible



Fuente: PNUD, 2018

La estrategia expone los principios y prioridades fundamentales de la igualdad de género y los puntos de partida para la consecución de sus metas en los tres entornos de desarrollo del Plan Estratégico del PNUD (Figura 5).

Figura 5. Entornos de desarrollo del plan estratégico del PNUD para 2018 – 2021

Resultado 1	Resultado 2	Resultado 3
Erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones.	Acelerar las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible.	Crear resiliencia ante perturbaciones y crisis.

Fuente: PNUD, 2018

Adicionalmente, el PNUD define principios elementales que son la base del trabajo en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:

1. Derechos humanos.
2. Enfoques integrados e intersectoriales para hacer frente a las formas múltiples e interseccionales de discriminación.
3. Todas las mujeres y hombres se considerarán agentes activos del cambio.
4. No se limitarán a contar el número de beneficiarios por sexo y se centrarán en el empoderamiento y protagonismo de las mujeres.
5. Es esencial acelerar la transformación de las relaciones de género y de poder y eliminar los obstáculos que existan.
6. Innovación a todo nivel.

Por otro lado, la ejecución de los proyectos financiados por el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF, por sus siglas en inglés) requiere de un diseño e implementación de manera que tanto las mujeres como los hombres reciban beneficios sociales y económicos culturalmente compatibles.

El GEF tiene como objetivo lograr beneficios ambientales de alcance mundial y el desarrollo sostenible promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; por lo tanto, le interesa la incorporación del enfoque de género en los proyectos porque existen

brechas tales como: inequidades en el acceso y control de recursos; participación desbalanceada en toma de decisiones, planeación y gobernanza, y acceso desigual a beneficios socioeconómicos y servicios.

La estrategia de género del GEF asume el compromiso de consolidar aún más el énfasis en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, para lo cual propone puntos de entrada estratégicos para abordar las brechas de género (Figura 6) y prioriza cuatro áreas de acción (Figura 7), que se describen a continuación.

Figura 6.
Puntos estratégicos del GEF para abordar las brechas de género

- a** Apoyar un mejor acceso, uso y control de los recursos por parte de las mujeres, incluidos la tierra, el agua, los bosques y la pesca.
- b** Aumentar la participación y el papel de las mujeres en los procesos de toma de decisiones sobre recursos naturales, trabajando con ellas como agentes de cambio en todos los niveles.
- c** Focalizar el trabajo con las mujeres como beneficiarias específicas.
- d** Invertir en las habilidades y capacidades de las mujeres
- e** Alentar los esfuerzos de integración de la perspectiva de género guiados por las Conferencias de las Partes (COP).
- f** Establecer colaboración específica.

Fuente: GEF, 2018

Figura 7.
Áreas de acción de la estrategia de género del GEF

A1	A2	A3	A4
Los enfoques y resultados con perspectiva de género se promueven sistemáticamente en los programas y proyectos del GEF.	Fortalecimiento de las capacidades de la secretaría del GEF y sus socios para integrar puntos de entrada estratégicos de género para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	Alianzas para generar conocimiento y mejorar la comprensión sobre los vínculos entre género y ambiente.	Fortalecimiento de los sistemas institucionales del GEF para monitorear y reportar los resultados sobre igualdad de género.

Fuente: GEF, 2018

En este contexto, la estrategia de género del Proyecto GIRHT se enmarca en dos de las tres finalidades de igualdad de género del PNUD: 1) abordar y proponer acciones de cambio frente a las desigualdades de género que mantienen a las mujeres en la pobreza, y 2) contribuir con el abordaje y acciones de cambio frente a las desigualdades estructurales de género a fin de alcanzar el desarrollo sostenible. Estas finalidades están relacionados con los resultados 1 y 2 de su Plan Estratégico 2018-2021.

Además, contribuye a la prioridad temática relacionada con promover la participación y el liderazgo de las mujeres en todas las formas de adopción de decisiones (PNUD, 2018).

La estrategia, además, se alinea con la visión estratégica del GEF por cuanto busca proponer resultados sensibles al género y relacionados con el fortalecimiento de las capacidades de los equipos respectivos (GEF, 2018).



Taller de capacitación en gobernanza, gobernabilidad y cultura del agua, octubre 2019. Loja, Ecuador

5.2. Estrategia de transversalización de género en el Proyecto GIRHT

La estrategia de género del Proyecto GIRHT toma como base el marco normativo Perú y Ecuador, las políticas institucionales, los aportes de los actores clave de las tres cuencas binacionales y recoge lo establecido en los documentos en materia de género del PNUD y del donante, el GEF, los cuales contribuyen al cumplimiento de los objetivos de ambos países para la igualdad de género.

Los ámbitos de intervención de la estrategia son el institucional y el programático. En el ámbito institucional, las instancias rectoras de la gestión de los recursos hídricos, como son la Autoridad Nacional del Agua (ANA) de Perú y el Ministerio del Ambiente y Agua (MAAE) de Ecuador,⁶ cuentan con un marco normativo para la incorporación del enfoque de género y se han creado instancias de coordinación para su implementación. Sin embargo, para institucionalizar el enfoque de género es necesario implementar algunas acciones como las siguientes:

- Fortalecer los mecanismos de equidad de género a través de procesos de sensibilización y/o capacitación.
- Producción de datos desagregados.
- Formación en género a equipos técnicos vinculados con el Proyecto GIRH.
- Contar con una persona especialista que se encargue de asesorar y brindar asistencia técnica para la transversalización del enfoque de género en los procesos institucionales y en el monitoreo y evaluación de estos.

Para transversalizar el enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres en la gestión integrada de recursos hídricos se elaboró un Plan de Acción, que considera acciones específicas enfocadas en la problemática de las mujeres y las relaciones de género en las cuencas de intervención. Este plan fue validado en dos talleres binacionales con actores de los dos países y complementado con eventos de capacitación en materia de género dirigidos a actores institucionales, sociales y de la academia ubicados en el área de influencia del Proyecto GIRHT, en los cuales se abordaron los niveles teórico-conceptuales y la normativa nacional e institucional de Ecuador y Perú en la materia.

La estrategia considera tres líneas de acción, construidas de manera participativa y consensuada, que buscan asegurar la incorporación del enfoque de género en la GIRH y el fortalecimiento del capital institucional.

a. Fortalecimiento de capacidades institucionales internas y externas

Se identificó como una necesidad seguir fortaleciendo las capacidades para lograr avances reales en materia de igualdad de género y operativizar las políticas institucionales para mejorar la participación y el empoderamiento de las mujeres en la GIRH. Para ello, se deben fortalecer las capacidades internas para desarrollar habilidades e incorporar la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer organizacional. Esto implica: capacitación para el conocimiento de las políticas nacionales e internacionales en la materia, planificación con enfoque de género, utilización de herramientas de género, uso del lenguaje no sexista, análisis de género, entre otros.

6 Mediante Decreto Ejecutivo N° 1007, del 04 de marzo de 2020, se fusiona del Ministerio del Ambiente y la Secretaría del Agua en una sola entidad denominada Ministerio del Ambiente y Agua. Todas las competencias, atribuciones, funciones, representaciones y delegaciones constantes en leyes, decretos, reglamentos y demás normativa vigente que le correspondían al Ministerio del Ambiente y a la Secretaría del Agua serán asumidas por el nuevo Ministerio del Ambiente y Agua.

Asimismo, se requiere fortalecer las capacidades externas (instituciones con competencias, organizaciones de juntas de agua potable y de riego) mediante el desarrollo de procesos de formación en GIRH que incorporen el enfoque de género.

El fortalecimiento de capacidades va encaminado a dotar de herramientas a los equipos técnicos de los dos países, a fin de que aporten en la implementación de la transversalización del enfoque de género en todas las actividades de la primera y segunda fase de ejecución del Proyecto GIRHT.

b. Acciones específicas para el empoderamiento de las mujeres

Para acortar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, es necesario realizar acciones específicas que promuevan la participación, la representación y el liderazgo de las mujeres y su incidencia en las instancias de decisión de la GIRH. Para ello, es indispensable generar espacios de formación de mujeres, donde se genere un clima de confianza para analizar las barreras que impiden el ejercicio

de sus derechos y se puedan abordar temas como la violencia y autoestima, sin temor a la censura. Además, se debe facilitar el acceso a la información oportuna y veraz, con la finalidad de empoderarlas y promover procesos de fortalecimiento de redes/plataformas de mujeres en la GIRH en los niveles nacional y binacional.

c. Acciones de transversalización

Se trata de incorporar el enfoque de género en los procesos institucionales y programáticos con la finalidad de garantizar que las necesidades e intereses de hombres y mujeres sean considerados en la GIRH a través de su participación y representación en los espacios de decisión en igualdad de condiciones.

En la Tabla 2 se presenta el plan de acción que contiene las líneas de acción con sus respectivos objetivos y resultado para la transversalización del enfoque de género y el fortalecimiento de capacidades en el Proyecto. La implementación de este plan de acción, y dependiendo del contexto de cada país, puede ser mejorada y adaptada a las condiciones institucionales, con el apoyo de personal especializado en género.



Tabla 2.

Plan de acción para materializar la estrategia de género del Proyecto GIRHT

Líneas de acción	Objetivos estratégicos	Resultados
1. Fortalecimiento de capacidades institucionales internas y externas	OE1. Fortalecer las capacidades en género de los directivos y equipos técnicos del MAAE y ANA, y contar con una propuesta de capacitación con enfoque de género dirigida a instituciones competentes y usuarios/as del agua.	1.1. Se ha desarrollado un plan de capacitación en materia de género que ha permitido abordar los niveles teórico-conceptuales y de políticas y el desarrollo de capacidades técnicas, y se lo ha incorporado a la planificación anual.
		1.2. Se ha transversalizado el enfoque de género en la propuesta de capacitación y se cuenta con un módulo sobre enfoque de género con énfasis en la corresponsabilidad familiar y la prevención de la violencia de género.
2. Acciones específicas para el empoderamiento y la participación de las mujeres en los espacios de decisión de la GIRH	OE2. Fortalecer los procesos organizativos, el empoderamiento y la incidencia de las mujeres en la GIRH.	2.1. Se ha desarrollado un plan de capacitación que ha permitido mejorar la participación de las mujeres en los espacios de decisión de la GIRH.
		2.2. Se ha fortalecido una instancia binacional de mujeres que incide sobre la GIRH con enfoque de género.
3. Acciones de transversalidad	OE3. Incorporar en los niveles institucionales y programáticos el enfoque de género.	3.3. Se ha desarrollado un plan de acción para la transversalización de género en las instituciones y en las instancias nacionales y binacionales de la GIRH.
		3.4. Se ha transversalizado el enfoque de género en el PAE y en las políticas y se cuenta con un diagnóstico de género de las cuencas binacionales.
		3.5. Proyecto GIRHT Fase II con enfoque de género.

5.2.1 Propuesta de fortalecimiento de capacidades a corto y mediano plazo

a. Fortalecimiento de capacidades a corto plazo

La propuesta estaba encaminada a dotar de herramientas a los equipos técnicos de los dos países y a organizaciones clave para la operativización del enfoque de género en el Proyecto, por medio de talleres participativos. Los resultados de los talleres serían los insumos para definir acciones diferenciadas por género.

Como parte de este proceso se desarrolló un taller binacional en el cual se abordaron temáticas orientadas a estandarizar conocimientos sobre el enfoque de género, el principio de igualdad de género y las herramientas de género. Adicionalmente, se analizaron o

identificaron los impactos de la gestión del agua en la vida de hombres y mujeres y se profundizó en la comprensión del enfoque de género en la GIRHT y la normativa nacional e institucional de Ecuador y Perú que sustenta y articula las acciones por desarrollar en la estrategia, con la participación de las instituciones de los dos países.

A través de trabajos grupales, las mujeres reflexionaron sobre lo que implica incorporar el enfoque de género. Una de las participantes señaló:

Creo que ha sido interesante estar en un grupo en que todos teníamos una idea de lo que es género y el abordar el concepto no solamente implicó poner en práctica nuestros conocimientos, sino

las relaciones entre nosotras, y aquí creo que un tema interesante y que tiene que ver con el tipo de liderazgo que nosotras vamos a tener, hablando de liderazgo, o sea, cómo nos escuchamos, cómo nos abordamos, cómo consensuamos. Y en este poquito de tiempo empezó así, todo desordenado, y todos queríamos poner nuestro concepto, hasta que todos llegamos a escucharnos y a respetar lo que íbamos consensuando. Yo veo el grupo súper interesante, muy variado, todos venimos de diferentes experiencias y al poco tiempo hubo esa actitud de consensuar y de llegar a acuerdos.

Otra de las participantes hizo referencia a la necesidad de incorporar el enfoque de género para disminuir las brechas, expresando que:

Entonces sí tenemos que tratar de cambiar estas situaciones que se dan y en los proyectos sí incluir el género, sí incluir un presupuesto para la capacitación de las mujeres, especialmente rurales, porque yo vengo de la ruralidad, y es bien duro, bien duro para la mujer tomar la decisión, como decía la compañera, de ser la presidenta del grado o ser la presidenta del curso del chico que está en el colegio, una porque a veces no está capacitada, a veces no sabe muy bien sumar, no sabe muy bien leer, entonces al ponerme al frente, qué digo, me atero y no quiero ni siquiera pasar adelante a decir “muy buenos días”. Entonces, son esas las situaciones que limitan a la mujer y dice “no, doy un paso atrás y no paso”, ¿por qué?, porque no estoy capacitada para hacerlo, pero si pensáramos en que a esas mujeres tenemos que darles las oportunidades para que se desarrollen, nuestros países serían diferentes.

De igual manera, en cuanto a la incorporación del enfoque de género en el Proyecto GIRHT, los grupos propusieron lo siguiente:

- El fortalecimiento de capacidades de actores nacionales y locales para la gestión de recursos hídricos transfronterizos **con énfasis en la participación de la mujer.**
- **Incorporar el enfoque de género** en los Programas de Acción Estratégica (PAE) para las tres cuencas.

- El fortalecimiento de las instituciones binacionales en la GIRH Transfronterizos para facilitar cooperación y la acción conjunta **con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.**

En lo que respecta a la normativa institucional en género, se plantearon las siguientes actividades para transversalizar el género en la institución:

- Modificar la normativa institucional para asegurar el cumplimiento de la ley (estatutos de Juntas de Agua Potable y Riego)
- Capacitar a los servidores públicos del MAAE y ANA, sobre el enfoque de género, para asegurar la participación paritaria de las mujeres.
- Incentivar la participación de las mujeres en los puestos directivos de las JAAPyS y Juntas de Riego (JR).
- Asignar presupuesto.
- Contar con especialistas en género,
- Disponer de información desagregada y la promoción de las mujeres en los puestos de trabajo.

El taller permitió el debate entre las y los integrantes de los grupos sobre el concepto que les tocó abordar, además de intercambiar experiencias de sus países, aprender, dialogar, compartir y reforzar conocimientos.

Adicionalmente, en el taller se realizó la validación de la estrategia de género del Proyecto GIRHT y se centró en el Plan de Acción, que recoge las líneas de acción, objetivos, metas, actores, actividades a corto y mediano plazo e indicadores (ver el anexo 1). Se efectuó una exposición del contenido del documento, se revisó el Plan de Acción de la Estrategia de manera conjunta con todos los participantes y se recogieron sus aportes.

b. Fortalecimiento de capacidades a mediano plazo

El fortalecimiento de las actividades a mediano plazo está enfocado en aportar al trabajo

relacionado con la implementación de la Fase II del Proyecto y, a la vez, en desarrollar acciones en la institucionalidad de los entes rectores de la GIRH, que ayuden a la implementación operativa de las políticas de género.

La propuesta de capacitación dependerá del tipo de trabajo que se desarrolle (planificación, trabajo de campo, capacitación) y de una evaluación del trabajo realizado en la etapa anterior para identificar temas que requieran fortalecerse. Se pueden considerar temáticas como:

- Género y GIRH
- Incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto
- Herramientas para la incorporación del enfoque de género
- Transversalización del enfoque de género en las organizaciones y en el proceso de políticas
- Indicadores de género

5.2.2. Priorización de iniciativas de transversalización del enfoque de género para su implementación en el Proyecto a corto plazo

De la evaluación de necesidades e intereses estratégicos se identificaron tres iniciativas que se deben emprender para lograr que el Proyecto integre sistemáticamente las necesidades e intereses de hombres y mujeres y reducir las desigualdades que se presentan en las tres cuencas transfronterizas. Dichas iniciativas son:

- Intercambio de experiencias sobre procesos de capacitación con enfoque de género en la GIRHT.
- Evento de integración binacional de mujeres de las tres cuencas, que sienta las bases para su articulación en las instancias de la GIRH, por el Día de la Mujer Rural.
- Construcción de un plan de iniciativas que emprenderían las mujeres o que liderarían para su posicionamiento y optimización de resultados.

5.3. Alianzas estratégicas para la implementación de la estrategia de género del Proyecto GIRHT

Para el desarrollo de esta estrategia se requieren alianzas y mecanismos de coordinación entre las instituciones y la cooperación internacional con la finalidad de sumar esfuerzos para el logro de los objetivos comunes.

Las acciones de la estrategia de género por desarrollarse a corto plazo deberán contar con el apoyo de personal especializado en la materia, así como promover alianzas con la institucionalidad pública, como el Consejo Nacional de Igualdad de Género de Ecuador y con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú. De igual forma, deberán hacerlo con organismos de cooperación como el PNUD, ONU Mujeres, la Cooperación Técnica

Alemana (GIZ), la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) y Global Water Partnership (GWP). Este último cuenta con una estrategia de género cuyos objetivos apuntan a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planificación e implementación de la gestión integrada de los recursos hídricos, al igual que en el conocimiento y difusión de la información, y cuyo ámbito de acción está en los dos países.

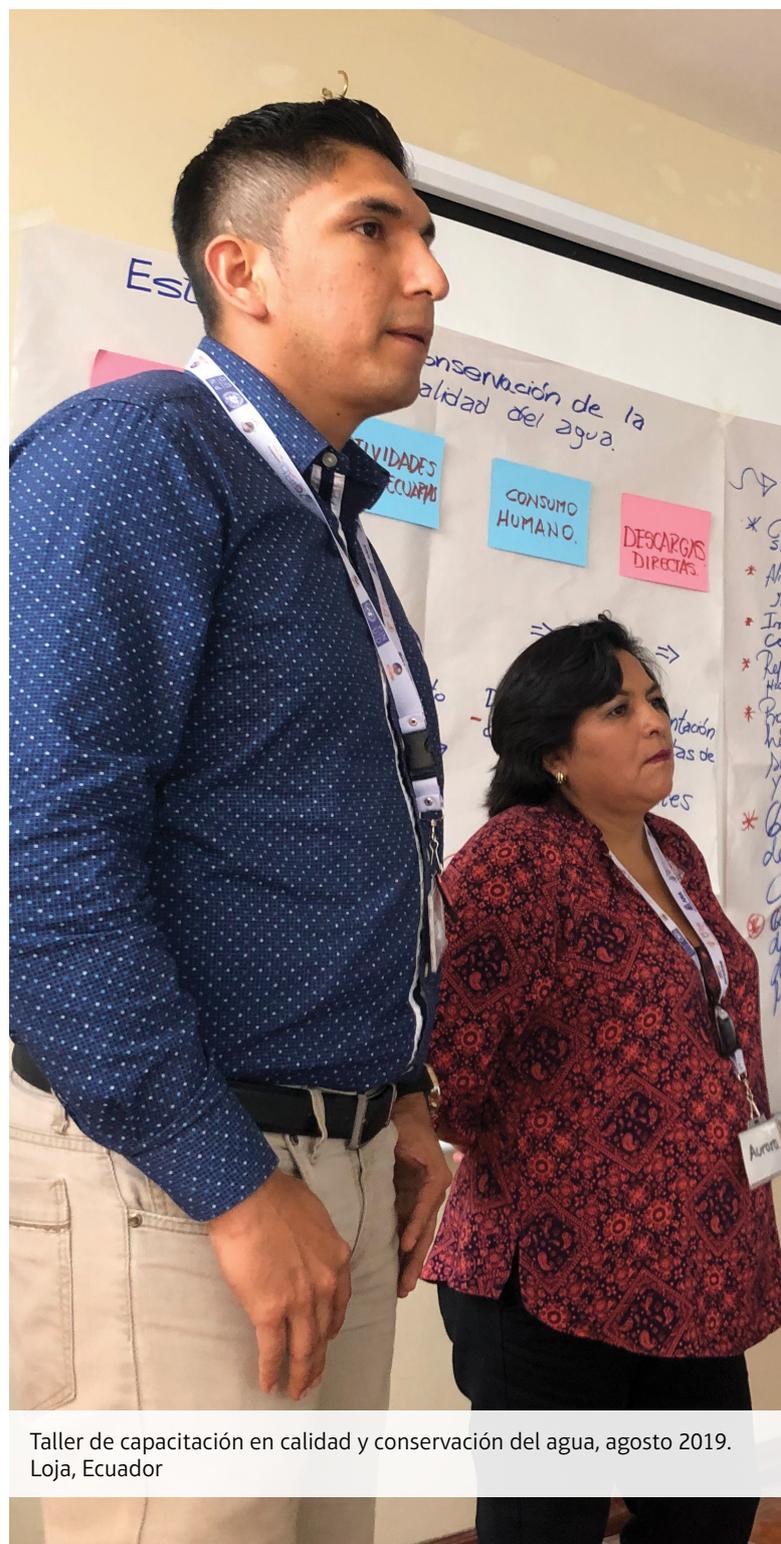
Para la ejecución de las actividades previstas en la estrategia se deben identificar técnicas/os al interior de la ANA y del MAAE que tengan bajo su responsabilidad la coordinación con el Proyecto GIRHT y con la especialista de género del PNUD.



6

Recomendaciones

- Es necesaria una estructura o mecanismo que asuma la gestión de la política de género en la institucionalidad, que comprende desde la coordinación entre dependencias, hasta el seguimiento y monitoreo. Estas tareas conciernen a las unidades de género que, además, desarrollen acciones permanentes de asesoría, capacitación, orientación y apoyo técnico, necesarios para el cumplimiento de los objetivos y resultados de la política.
- Para la segunda fase del Proyecto GIRHT, y con la finalidad de garantizar la incorporación del enfoque de género, así como promover el empoderamiento de las mujeres para su participación en la GIRH, es imprescindible que se cuente con una persona especialista que esté a cargo de la implementación de la Estrategia de Género, que brinde apoyo técnico y metodológico al equipo del Proyecto y que coordine su implementación con las instancias técnicas de género de las instituciones rectoras como ANA y MAE.
- El Plan de Acción de la estrategia de género, dependiendo del contexto de cada país, puede ser mejorado y adaptado a las condiciones institucionales, con el apoyo de personal especializado en género.
- Es necesario continuar con los esfuerzos de fortalecimiento de capacidades, desde la sensibilización, transferencia de conocimientos y habilidades de todas las personas involucradas en los procesos de gestión del recurso hídrico.
- Fortalecer el diálogo entre la autoridad nacional respectiva, cooperación internacional y otros actores para promover más y mejores datos sobre la igualdad de género en el sector agua y en su gestión.



Taller de capacitación en calidad y conservación del agua, agosto 2019. Loja, Ecuador



7

Bibliografía

- Autoridad Nacional del Agua (2018a). *Conformación de la Comisión para la Igualdad de Género de la Autoridad Nacional del Agua*. Resolución Jefatural N° R. J. 221-2017-ANA. Lima, 09 de mayo de 2018.
- Autoridad Nacional del Agua. (2018b). *La voz puede ser un río transformador (Mujeres de Agua, Lambayeque)*. Lima, Perú: ANA.
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)*. Registro Oficial No. 303. Quito, 19 de octubre de 2010.
- Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2014). *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017*. Quito
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100990.pdf
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (1997). *Resoluciones y decisiones del Consejo Económico y Social. Suplemento No 1*. Nueva York: Naciones Unidas. <https://undocs.org/es/E/1997/97%28SUPP%29>
- Consejo Nacional de Igualdad de Género. (2018). *Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021*. Quito.
- Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. Quito, 20 de octubre de 2008.
- Flores, K. (2017). *Estrategia de Género proyecto GEF "Iniciativa de Pesquerías Costeras para América Latina"*. Lima, Perú: PNUD.
- Gayle, N. 2015. *Guía de herramienta en sensibilidad de género para las comunicaciones nacionales*. PNUD.
- Gender and Water Alliance y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2006). *Guía de recursos: Transversalización del enfoque de género en la gestión del agua*. <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Environment%20and%20Energy/Water%20and%20Ocean%20Governance/IWRMGenderResourceGuide-Spanish-200610.pdf>
- Global Environmental Facility (2018). *GEF Gender Implementation Strategy*. https://www.thegef.org/sites/default/files/council-meeting-documents/EN_GEF.C.54.06_Gender_Strategy_0.pdf
- GNUD (2018). Manual para la incorporación de la perspectiva de género en la programación común a escala nacional. <https://unsdg.un.org/sites/default/files/Manual-incorporacion-perspectiva-genero-programacion-comun.pdf>

- Gobierno Provincial de Loja; Comisión de Transición; Proyecto “Fortalecimiento de la Gestión Integral de la Cuenca Transfronteriza Catamayo-Chira”; Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo; Plan Binacional de Desarrollo de la Región Fronteriza Ecuador-Perú (s.f). *Agenda de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir de las Mujeres de la Provincia de Loja*. Quito.
- Gobierno Regional de Lambayeque. *Plan Regional de Igualdad de Género 2016-2021*. Ordenanza Regional No. 001-2017-GR.LAMB/CR. El Peruano. Chiclayo, 27 de agosto de 2017.
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). *Manual para la incorporación de la perspectiva de género en la programación común a escala nacional*. GNUM.
- GWA (2008). Incorporación de género en la gestión integrada de los recursos hídricos. Módulo 1. Género y gestión integrada de los recursos hídricos.
- Iagua (2019). Sunass Perú señala que la participación de la mujer en el sector del saneamiento es escasa. Recuperado de: <https://www.iagua.es/noticias/sunass/sunass-peru-senala-que-participacion-mujer-sector-saneamiento-es-escasa>
- Ley N° 29338. *Ley de Recursos Hídricos*. El Peruano. Lima, 31 de marzo de 2009.
- Ley No. 30364. *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*. El Peruano. Lima, 23 de noviembre de 2015.
- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad. Registro Oficial No. 283. Quito, 7 de julio de 2014.
- Ley Orgánica de Participación Ciudadana. Registro Oficial No. 175. Quito, 20 de abril de 2010.
- Ley Orgánica de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua. Registro Oficial 305. Quito, 6 de agosto de 2014.
- Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales. Registro Oficial No. 711. Quito, 14 de marzo de 2016.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Registro Oficial Suplemento No. 175. Quito, 05 de febrero de 2018.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016). *Constitución Política del Perú. Decreto Legislativo N° 822. Lima, Perú*. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/06/4-Constitucion-C3%B3n-Pol%C3%ADtica-del-Per%C3%BA-%E2%80%93D%C3%A9cimo-Primera-Edici%C3%B3n-Oficial.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). *Creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales*. Decreto Supremo N°005-2017- MIMP. El Peruano. Lima, 20 de julio de 2017.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género*. Decreto Supremo N°008-2019- MIMP. Normas Legales. El Peruano. Lima, 04 de abril de 2019.

- Ministerio del Ambiente (2012). *Estrategia Nacional de Cambio Climático del Ecuador (ENCC) 2012-2025*. Quito. Ministerio del Ambiente.
- Mohammed, M. (2009). Making invisible work more visible; gender and time use surveys with a focus in the Pacific and unpaid care work. Suva, Fiji: Centro del Pacífico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Naciones Unidas, situación de la mujer en el mundo 2010. Tendencias y estadísticas. UN, ST/ESA/STAT/SER.K/19. https://iknowpolitics.org/sites/default/files/gender_time_use_undp.pdf
- Muñoz, I y Vergara, C. (2009). *Experiencia de la Plataforma Binacional de Mujeres Catamayo-Chira*. Quito: Nina Comunicaciones.
- Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú (PAGCC-Perú)*. Decreto Supremo No. 012-2016-MINAM. El Peruano. Lima, 24 de julio de 2016.
- Priego, K. y Soares D. (15 de marzo de 2017). Agua y dimensión de género. *Fondo para la Comunicación y la Educación Ambiental*, A. C. https://agua.org.mx/busqueda/?sf_s=agua+y+dimensi%C3%B3n+de+g%C3%A9nero.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). *Estrategia de igualdad de género del PNUD 2018-2021*. Nueva York. PNUD. <https://www.cr.undp.org/content/costarica/es/home/library/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-pnud-2018---2021-.html>.
- Proyecto Binacional Catamayo-Chira y Alianza de Género y Agua (2008). *Encuentro Internacional: Participación Ciudadana y Género en la gestión del Agua, Sistematización*. Loja.
- Rico, M. (1998). *Las mujeres en los procesos asociados al agua en América Latina. Estado de situación, propuestas de investigación y de políticas*. CEPAL.
- Secretaría del Agua (2017). *Transversalización del enfoque de género, plurinacionalidad e interculturalidad en el marco de las competencias de planificación, regulación, control y gestión de los recursos hídricos*. Acuerdo Ministerial No. 2017-0103. Quito, 28 de noviembre de 2017.
- Secretaría del Agua (2019). *Programa de Capacitación Continua "Escuela del Agua" 2019*. Primera Edición 2019. SENAGUA.

Glosario de términos

Acciones afirmativas

Aplicación de políticas, planes y programas diseñados y encaminados para combatir los efectos de la discriminación hacia los grupos desfavorecidos en la contratación, promoción, reconocimiento, acceso a oportunidades y ejercicio de los derechos.

Acceso y control de los recursos

Hace referencia a la dinámica de poder que se produce entre el reconocimiento formal de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos y el ejercicio de aquellos. Esta dinámica es resultado de costumbres y prácticas sexistas en los contextos comunitarios, familiares e institucionales que discriminan a las mujeres del ejercicio de los derechos a la propiedad de los recursos, especialmente la tierra. Sus consecuencias se manifiestan en las restricciones que enfrentan las mujeres para tomar decisiones sobre el uso de los bienes, la transferencia a terceros (herencia) y su enajenación en el mercado, reproduciendo así la desigualdad estructural de género.⁷

Análisis de género

Es un proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.⁸

Aguas transfronterizas

Un sistema de aguas de superficie y subterráneas que, en virtud de su relación física, constituyen un conjunto unitario y normalmente fluyen a una desembocadura común, algunas de cuyas partes se encuentran en Estados distintos.⁹

Análisis de Diagnóstico Transfronterizo (ADT)

Una metodología para identificar, cuantificar y establecer prioridades para abordar los problemas ambientales que son de naturaleza transfronteriza.

Brechas de género

Se refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y el desigual acceso al poder, los recursos y servicios como el acceso a trabajo remunerado, educación, salud, propiedad de la tierra, crédito, asistencia técnica, vivienda, información, conocimientos, entre los principales (Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 2014)

7 Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres - INMUJERES. México, 2007. <http://www.inmujeres.gob.mx>

8 Vocabulario referido a género. <http://www.fao.org/3/x0220s/x0220s01.htm>

9 Convención sobre el derecho de los usos de los cursos de agua internacionales para fines distintos de la navegación de 1997, art. 1.

Empoderamiento de las mujeres

El término fue acuñado en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) para referirse al aumento de su participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva otra dimensión: la toma de conciencia de las mujeres, individual o colectivamente, sobre su poder y la recuperación de su dignidad. El empoderamiento desafía las relaciones de poder de hombres y mujeres, conduce hacia la autonomía individual y estimula la resistencia, la organización colectiva y la protesta, mediante la movilización (Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 2014).

Enfoque de género

El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres. También podría homologarse con el término “perspectiva de género”, debido a que se define como “el enfoque o contenido conceptual que le damos al género para analizar la realidad y fenómenos diversos, evaluar las políticas, la legislación y el ejercicio de derechos, diseñar estrategias y evaluar acciones...”. La perspectiva de género se caracteriza por ser “inclusiva”, al incorporar al análisis otras categorías como la “clase”, la “etnia” y “edad”; asimismo observar y comprender cómo opera la discriminación, al abordar aspectos de la realidad social y económica de mujeres y hombres con el fin de equilibrar sus oportunidades para el acceso equitativo a los recursos, los servicios y el ejercicio de derechos (Yumpu (s/f)¹⁰.

Género

Es un concepto que se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. (...) Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.¹¹

Gestión integrada de recursos hídricos (GIRH)

Un proceso que promueve la gestión y el desarrollo coordinados del agua, el suelo y los otros recursos relacionados, con el fin de maximizar los resultados económicos y el bienestar social de forma equitativa, sin comprometer la sostenibilidad de los ecosistemas vitales.¹²

10 Yumpu (s/f). Glosario de términos sobre género y derechos humanos. <https://www.yumpu.com/es/document/read/40725404/glosario-de-tacminos-sobre-genero-y-derechos-humanos-iidh>

11 UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions.

12 Integrated Water Resources Management in Action. WWAP, DHI Water Policy, PNUMA-DHI Centro para el Agua y el Medio Ambiente. 2009.

Gobernanza del agua

El proceso de gestión y desarrollo del agua por medio del compromiso y la interacción con las instituciones sociales, políticas, económicas y jurídicas.

Igualdad de género

Supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política, sino también civil y social. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres.¹³ La igualdad de género es un requisito indispensable para reducir la pobreza y alcanzar la democracia, la paz y el desarrollo sostenible en el mundo. Se trata, por tanto, de una cuestión de derechos humanos y de justicia social.

Igualdad de oportunidades

Ausencia de discriminación basada en el género o de barreras de género; el derecho a ser tratado sin discriminación, especialmente por motivos de sexo, raza o edad (GNUD, 2018).

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde un enfoque de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifican las diferencias que puedan estar alimentadas por estereotipos (Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 2014).

Se refiere a las medidas específicas que están diseñadas para corregir las desigualdades históricas entre hombres y mujeres. Hay muchos ejemplos de equidad de género y son aplicables en todos los sectores. Los ejemplos incluyen la toma de medidas para garantizar que las niñas y los niños, las mujeres y los hombres tengan igual acceso a las oportunidades de salud y educación, por medio de la designación de medidas especiales de carácter temporal para llevar a las mujeres a los espacios de toma de decisiones y empleo, y / o mediante el diseño de procesos para asegurar que las mujeres puedan participar de manera segura en la vida económica (Gayle, 2015).

Programa de Acción Estratégica (PAE)

Es un documento de política negociada y debe ser refrendado al más alto nivel. Establece prioridades claras de acción para resolver los problemas prioritarios identificados en el ADT.

Roles de género

Conjunto de prescripciones de actuación y comportamiento que la sociedad asigna a los hombres y las mujeres de acuerdo con las normas y tradiciones culturales (GNUD, 2018)

13 http://americalatinagenera.org/es/documentos/tematicas/tema_igualdad.pdf

Trabajo remunerado

Se refiere al tiempo dedicado a actividades productivas por las cuales las personas reciben compensación monetaria a cambio de su trabajo.

Trabajo no remunerado

Es el tiempo dedicado a actividades por las cuales las personas no reciben compensación monetaria. Se refiere principalmente a las tareas domésticas, el cuidado de personas (niños/as, personas discapacitadas y mayores) y el trabajo voluntario.

Transversalidad

Significa integrar la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas, proyectos y acciones que serán realizadas ya sea por un sector o por un conjunto de sectores.

Uso del tiempo

El uso del tiempo es una medida importante de las actividades de las mujeres y los hombres en sus roles productivos, reproductivos y comunitarios. El uso del tiempo se puede medir utilizando encuestas sobre las actividades que las personas desempeñan durante determinado período de tiempo (generalmente un día o una semana). Aunque las encuestas sobre el uso del tiempo pueden y han sido usadas para una variedad de fines, el motivo más común para realizarlas en los países en desarrollo es proporcionar mejor información sobre el trabajo que desempeñan los hombres y las mujeres y para destacar el tiempo que dedican a actividades no remuneradas, que suelen ser invisibles en los datos de los censos regulares. Este trabajo no remunerado, que incluye el trabajo para otras personas, se considera un factor que contribuye considerablemente a la desigualdad de género y a la pobreza de las mujeres (Mohammed, 2009).

Anexos

Anexo 1

Plan de acción para transversalizar el enfoque de género en proyectos de GIRHT – Caso de estudio: Proyecto GIRHT

Línea de acción	Objetivo estratégico	Resultado	Meta (Fase 2)	Actores Ecuador	Actores Perú
1. Fortalecimiento de capacidades institucionales internas y externas	OE 1. Fortalecer las capacidades en género de los directivos y equipos técnicos del MAAE y ANA, y contar con una propuesta de capacitación con enfoque de género dirigida a instituciones competentes y organizaciones de usuarios/as del agua.*	1.1. Se ha desarrollado un plan de capacitación en materia de género que ha permitido abordar los niveles teórico-conceptuales y de políticas y el desarrollo de capacidades técnicas, y se ha incorporado a la planificación anual.	Plan de capacitación diseñado e implementado y consta en la planificación anual	MAAE PNUD GWP CODIA	ANA PNUD GWP CODIA
		1.2. Se ha desarrollado un plan de capacitación participativo dirigido lideresas vinculadas con la GIRH.	Plan de capacitación diseñado e implementado y consta en la planificación anual	MAAE PNUD Organizaciones de mujeres Lideresas vinculadas a la GIRH	ANA JASS/SUNASS MVCS - Organizaciones de mujeres Entidades públicas/privadas vinculadas a la GIRH
		1.3. Se ha transversalizado el enfoque de género en la propuesta de capacitación y se cuenta con un módulo sobre enfoque de género con énfasis en la corresponsabilidad familiar y la prevención de la violencia de género.	Propuesta de capacitación incorpora el enfoque de género	MAAE Secretaría de Derechos Humanos ONU Mujeres	ANA MIMP ONU Mujeres
2. Acciones específicas para el empoderamiento y la participación de las mujeres en los espacios de decisión de la GIRH	OE 2. Fortalecer los procesos organizativos, el empoderamiento y la incidencia de las mujeres en la GIRH.	2.1. Se han desarrollado acciones que han permitido mejorar la participación de las mujeres en los espacios de decisión de la GIRH.	Mujeres fortalecidas, capacitadas e integradas para incidir en la GIRH	MAAE PNUD Organizaciones de mujeres	ANA PNUD Organizaciones de mujeres Gobiernos locales CORIG (Consejo Regional por la Igualdad de Género) Piura
		2.2. Se ha fortalecido una instancia binacional de mujeres que incide sobre la GIRH con enfoque de género.			

Actividad a corto plazo	Actividad a mediano plazo	Indicadores
Difundir la normativa en género relacionada con la GIRH. Elaborar un diagnóstico institucional de género.	Construir e implementar un Plan de Capacitación en Género y GIRH.	Nº de funcionarios/as capacitados/as Nº de funcionarios/as capacitados/as que aplican lo aprendido Un diagnóstico institucional de género
Promocionar la participación de las mujeres dentro de los espacios de toma de decisiones con base en la normativa.	Generar mecanismos que propicien la participación de las mujeres en las instituciones. Pilotear mecanismos para incrementar el número de mujeres que participan en la toma de decisiones.	Nº de espacios institucionales que incrementan el número de mujeres
Elaborar herramientas para contar con información desagregada por género.	Base de datos	Nº de herramientas que contienen información desagregada por género, edad, grado de instrucción, cargo
	Construcción e implementación de un plan de capacitación participativo dirigido a lideresas vinculadas a la GIRH, que las dote de herramientas técnico-políticas, así como el fortalecimiento de su autoestima y el tratamiento de temas prioritarios para mejorar su participación. El plan de capacitación contará con un perfil de entrada y un perfil de salida.	Nº de mujeres que participan Nº de mujeres que forman parte de organizaciones o están en instancias de toma de decisiones Nº de mujeres que mejoran sus conocimientos
Intercambio de experiencias sobre procesos de capacitación con enfoque de género en la GIRHT.	Desarrollar herramientas conceptuales y metodológicas sobre igualdad de género y sus beneficios en la propuesta de capacitación. Perfil de entrada y perfil de salida.	Nº de mujeres y hombres que participan en los procesos de capacitación Nº de mujeres y hombres que mejoran sus conocimientos Nº de mujeres que están en espacios de toma de decisiones Nº de herramientas que contienen información desagregada por género, edad, grado de instrucción, cargo
Recoger información sobre el número de mujeres que participan en la GIRH, qué cargos ocupan y cuántas participan en los procesos de capacitación. Realizar un análisis institucional de género para identificar la posición y condición de las mujeres en la estructura del proyecto o de las instituciones.	Formular e implementar un proyecto binacional para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y de los mecanismos de participación en la GIRH.	Nº de mujeres que participan en las instancias directivas de la gestión del agua Un proyecto binacional para el empoderamiento de las mujeres en la GIRH
Construcción de un plan de iniciativas que emprenderían las mujeres o que liderarían para su posicionamiento y optimización de resultados	Apoyar iniciativas relacionadas con la GIRH desarrolladas por mujeres.	Nº de iniciativas lideradas por mujeres
Evento de integración binacional de mujeres de las tres cuencas, que sienta las bases para su articulación en las instancias de la GIRH, por el Día de la Mujer Rural.	Implementar un plan de acción para el fortalecimiento de las organizaciones y de las lideresas que están en los espacios de decisión de la GIRH.	Nº de mujeres que se organizan en torno a la GIRH Documento de plan de acción para el fortalecimiento de las organizaciones y de las lideresas

Línea de acción	Objetivo estratégico	Resultado	Meta (Fase 2)	Actores Ecuador	Actores Perú	
3. Acciones de transversalidad	OE 3. Incorporar en los niveles institucionales y programáticos el enfoque de género.	3.3. Se ha desarrollado un plan de acción para la transversalización de género en las instituciones y en las instancias nacionales y binacionales de la GIRH.	El enfoque de género transversalizado en los niveles institucionales y programáticos	MAAE PNUD	ANA Entidades públicas/privadas vinculadas a la GIRH PNUD	
				ANA MAAE PNUD UICN	ANA Entidades públicas/privadas vinculadas a la GIRH PNUD UICN	
				MAAE PNUD	ANA PNUD	
			3.4. Se ha transversalizado el enfoque de género en el PAE y en las políticas y se cuenta con un diagnóstico de género de las cuencas binacionales.		MAAE PNUD	ANA Entidades públicas/privadas vinculadas a la GIRH PNUD Radio Cutivalú
				MAAE PNUD CNIG	ANA PNUD MIMP	
			3.5. Proyecto GIRHT Fase II con enfoque de género	Proyecto GIRHT Fase II incorpora el enfoque de género	MAAE PNUD	ANA PNUD
				MAAE PNUD UICN	ANA PNUD UICN	

Actividad a corto plazo	Actividad a mediano plazo	Indicadores
Generar compromisos institucionales para la participación de las mujeres en las instancias nacionales y binacionales de la GIRH.	Elaborar un plan de acción para transversalizar el enfoque de género en las instituciones, que cuente con el presupuesto correspondiente.	Documento de estructura y reglamentos con enfoque de género
Incorporar medidas que garanticen la participación de las mujeres en la estructura y mecanismos pro igualdad de género en los reglamentos.	Fortalecer capacidades en género en los/las integrantes de las instancias nacionales y binacionales de la GIRH	Nº de mujeres que integran espacios nacionales y binacionales de la GIRH
TDR para creación de instancia técnica	Crear una instancia técnica para la implementación y seguimiento de la política de género, dotada de recursos.	Una instancia técnica creada para implementar la política de género
Desarrollar productos comunicacionales: programas radiales, folletería, redes sociales, con enfoque de género y que promuevan la participación de las mujeres en la GIRH (Perú). Elaborar la Estrategia de Comunicación con enfoque de género (Ecuador).	Estrategia de comunicación con enfoque de género	Nº de productos comunicacionales con enfoque de género
Incorporar en las políticas el enfoque de género. Elaborar lineamientos u otros instrumentos relacionados con el enfoque de género, en zonas de frontera de ambos países.	Incorporar en el PAE el enfoque de género (proyectos nacionales y binacionales).	Nº de programas y proyectos con enfoque de género Nº de políticas e instrumentos que incorporan el enfoque de género
	Elaborar un diagnóstico de género de las tres cuencas binacionales.	Un diagnóstico de las cuencas binacionales con enfoque de género
	Elaborar una línea de base de género de las tres cuencas binacionales.	Línea de base de género
Incorporar el enfoque de género en los documentos del Proyecto GIRHT (segunda etapa), Fase II.	Implementar la Estrategia de Género a través de una especialista en género.	Nº de documentos que incorporan el enfoque de género Proyecto GIRH cuenta con una especialista en género
Recopilar información sobre género y GIRH, experiencias, lecciones aprendidas.	Sistematización de experiencias	Documento de sistematización de experiencias sobre género y GIRH

* incluye consumidores, integrantes de consejos de cuencas y todos los actores vinculados a la GIRH.

