



EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DEL AGUA

Serie de recomendaciones para Kamachiqs N° 4

© María Paz Gonzales / PNUD Perú / GEF / PPD

Representantes de organizaciones de mujeres de diversos distritos y provincias de Puno se empoderan para incidir en las políticas públicas vinculadas con la gestión del agua.

En los Andes peruanos, los *kamachiq* son autoridades o jefes encargados de ordenar o concebir leyes y formular planes de gobierno. En este documento se presentan recomendaciones para tomadores de decisión en los Andes peruanos: autoridades distritales, provinciales, regionales e incluso también del ámbito nacional. Estas recomendaciones han sido elaboradas en un proceso participativo con múltiples actores (ver Figura 2).

1) ¿Sabía usted que?

- Las mujeres peruanas, sobre todo en zonas rurales, tienen acceso restringido a los recursos como la propiedad sobre la tierra, al crédito, a la información, a la participación en espacios de decisión, a la tecnología, etc.¹
- Las mujeres y las niñas son las principales usuarias del agua para el consumo doméstico, la agricultura de subsistencia, la salud de sus familiares y el saneamiento. Las mujeres ejercen un rol más activo respecto a la gestión del agua al interior del hogar; en cambio, los hombres pueden ser más activos en la toma de decisiones dentro y fuera de su comunidad, en relación con la gestión del agua para uso agrícola, ganadero e industrial.²

- La menor disponibilidad del recurso hídrico ocasiona que mujeres y niñas destinen mayor tiempo y esfuerzo en la provisión de agua a sus hogares, limitando su disponibilidad de tiempo para otras actividades.
- Al año 2018, en el área rural, el 41.2% de mujeres no tiene ingresos propios.³
- A nivel nacional aún existen brechas evidentes en el acceso a la educación por parte de hombres y mujeres. Las brechas se acrecientan en la zona rural y más aún entre las personas de lenguas nativas (quechua, aymara o lenguas de la Amazonía).
- Un porcentaje muy alto de mujeres sufre violencia física por parte de su compañero o esposo. El año 2018, según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el porcentaje de mujeres de 15 a 49 años de edad que sufrieron alguna vez violencia física por parte del esposo o compañero fue el siguiente:

45.7% en Cusco	42.3 % en Puno
34.9 % en Arequipa	29.8 % en Tacna ⁴

- Las mujeres trabajan un promedio de 76 horas a la semana, de las cuales, 36 horas están dedicadas al trabajo remunerado y 40 horas al trabajo doméstico no remunerado.⁵
- En los espacios de decisión sobre el agua, los cargos técnicos casi siempre son asumidos por hombres, mientras que puestos de labores administrativas (secretaria, tesorera) en su mayoría son asumidos por mujeres.⁶

- En el caso de los 14 Consejos de Recursos Hídricos de Cuenca que han sido constituidos en la actualidad, solo 2 tienen a una mujer como presidenta (17%); y ninguna mujer ocupa la posición de secretaria técnica en estos consejos.⁷
- La Política Nacional de Igualdad de Género (2019) identifica como problema público en el país la "Discriminación estructural contra las mujeres", identificándose causas y efectos de este problema que se muestran en la Figura 1. Es importante señalar que en el ámbito rural, a la discriminación por género se suman otros factores como la etnia, la lengua, la ruralidad, etc. Por otro lado, en la temática del agua, existe vulneración del derecho de las mujeres a participar en los espacios de decisión.

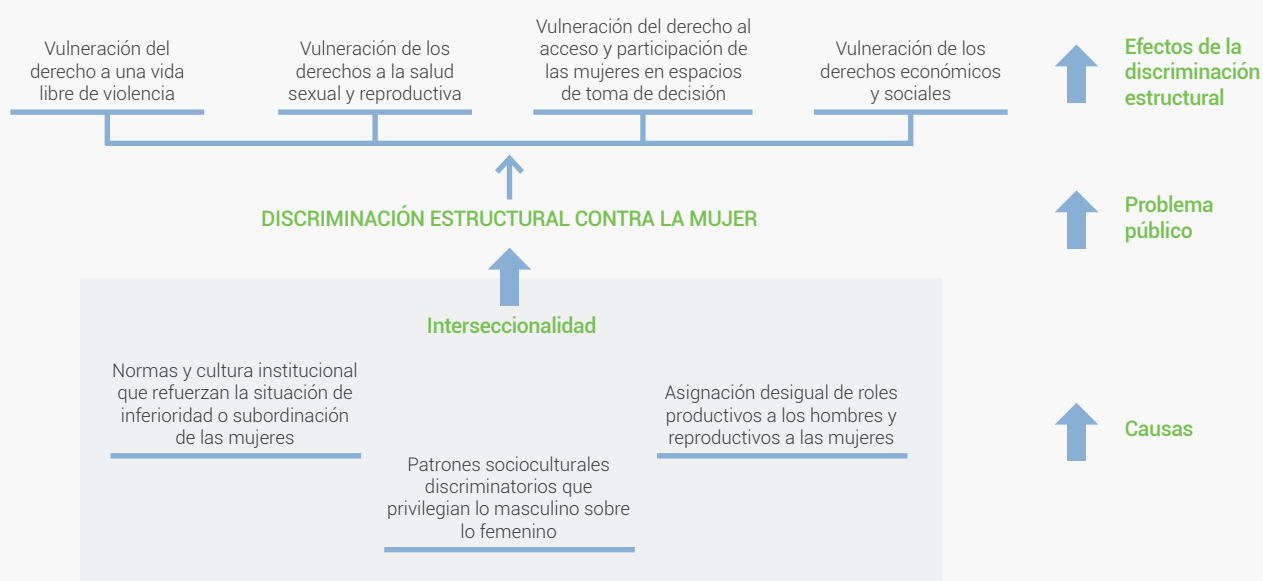
II) ¿Qué es el empoderamiento de las mujeres?

El empoderamiento se refiere a que las mujeres puedan tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica generar conciencia, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, acceso y control de los recursos. Implica acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género.⁹

III) ¿Por qué se debe trabajar en el empoderamiento de la mujer en la gestión del agua?

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (Objetivo de Desarrollo Sostenible - ODS N° 5).

FIGURA 1: Árbol de problemas del problema público identificado: Discriminación estructural contra las mujeres.



Fuente: Política Nacional de Igualdad de Género (2019).⁸



Las mujeres de diversos distritos y provincias de Puno fortalecen sus capacidades de monitoreo de la calidad del agua en las principales cuencas de la región.

Han habido diversos esfuerzos por eliminar la discriminación contra las mujeres desde décadas pasadas: en el año 1979, las Naciones Unidas aprobaron la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (por sus siglas en inglés), señalando que los Estados parte deben adoptar las medidas legislativas y administrativas necesarias que aseguren la eliminación de las diferentes formas de discriminación contra las mujeres. En 1995 se aprobaron la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, que señalan que es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género. Sin embargo, los avances no han sido suficientes.

Se requieren transformaciones estructurales (de mediano y largo plazo) y acciones puntuales en el corto y mediano plazo que se proponen en los siguientes acápite del presente documento, enfocadas en la temática del agua por ser un aspecto fundamental de preocupación prioritaria en la cual las mujeres tienen un rol preponderante.

En la gestión del agua, se distinguen dos espacios:

- Agua para actividades productivas: agricultura, ganadería e industria.
- Agua para consumo: agua potable, saneamiento e higiene.

Hombres y mujeres ejercen roles diferentes en la gestión del agua. Comprender los roles de género, reflexionar sobre ellos, cuestionarlos, contribuirá a planificar intervenciones y políticas para la gestión más eficiente del agua.

En este sentido, trabajar en el empoderamiento de las mujeres en la gestión del agua permitirá:

- Generar resiliencia frente a las actuales condiciones de estrés hídrico.
- Mejorar la planificación del uso del agua y las inversiones considerando las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres a partir de los roles (productivo/ doméstico, usuario/ gestor) que desempeñan en relación al recurso hídrico.
- Aportar a la seguridad alimentaria (área en la que el rol de la mujer es predominante).
- Promover el acceso de la mujer a los espacios de gestión y toma de decisiones.
- Fortalecer las capacidades de las mujeres para la gestión del agua.

Finalmente, considerar tanto la experiencia y conocimiento de mujeres y hombres sobre los recursos hídricos aumentará las probabilidades de sostenibilidad ambiental; y contribuirá a cumplir los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en materia de igualdad de género e incorporación del enfoque de género en todo programa y política.

IV) ¿En nuestro país existen políticas para promover el empoderamiento de la mujer en la gestión del agua?

En el país sí existen algunas políticas de Estado vinculadas a la búsqueda de la igualdad de género en diferentes espacios:

1. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, (Ley N° 28983, 2007)

El Art. 4 señala que es rol del Estado:



Izquierda: María Choquepata, regidora de la provincia de Melgar. Derecha: Verónica Chinchiercoma, regidora del distrito de Santa Rosa, provincia de Melgar. Puno – Perú.

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.
 - Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.
 - Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.¹⁰
- 2. Plan de Acción en Género y Cambio Climático - PAGCC,** (D.S. 012-2016-MINAM)
El principal objetivo del PAGCC es que el Estado peruano, en sus tres niveles de gobierno, incorpore 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 gases de efecto invernadero - GEI. Una de las áreas prioritarias en este documento es el tema de recursos hídricos; se señala que las mujeres tienen una participación mínima en los niveles de decisión donde se definen las políticas concernientes a la gestión del recurso hídrico; involucrar a mujeres y hombres en las iniciativas de gestión integral de los recursos hídricos fortalece la eficacia y la eficiencia de los proyectos de adaptación al cambio climático.¹¹
- 3. Política Nacional de Igualdad de Género** (D.S. N° 008-2019- MIMP)
Señala que en el Perú la discriminación contra las mujeres es de carácter estructural y de género, encontrándose profundamente arraigada en las actitudes tradicionales, prácticas institucionales y en la sociedad en su conjunto de manera sistemática.
Se proponen 6 objetivos prioritarios:
- Reducir la violencia hacia las mujeres.
 - Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
 - Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
 - Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
 - Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
 - Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.
- 4. Modificatoria de la Ley General de Comunidades Campesinas** (Ley N° 24656), para fortalecer el rol de la mujer en las comunidades campesinas (Ley N° 0982, julio 2019).

Establece que las organizaciones campesinas están obligadas a incluir un número no menor del 30% de mujeres o de varones en su conformación.

V) ¿Son suficientes estas políticas para promover el empoderamiento de la mujer en la gestión del agua?

Las políticas antes mencionadas no son suficientes por diversas razones, entre ellas:

- Muchas de estas normas no son conocidas en los diferentes niveles de gobierno; falta difusión de las mismas.
- En la actualidad, la sociedad, las instituciones e incluso el Estado, valoran de forma desigual el aporte de mujeres y hombres y, en algunos casos invisibilizan el aporte femenino.¹²
- Los patrones de discriminación contra las mujeres - que privilegian lo masculino sobre lo femenino - están muy arraigados en la sociedad y se requiere acciones en todos los niveles de gobierno.

VI) ¿Cómo promover el empoderamiento de la mujer en la gestión del agua a nivel local y regional?

1. Promover y medir la participación de las mujeres en diferentes espacios:

los gobiernos locales, regionales y nacionales podrían tener un "semáforo de género", para monitorear el nivel de participación de las mujeres en los diversos espacios a nivel de las organizaciones: a nivel de liderazgo y a nivel de toma de decisiones.

- Definir objetivos de cambio a diferentes escalas: a nivel de familia, a nivel de organizaciones, a nivel comunal, a nivel de los gobiernos locales y a nivel regional para la incorporación de la participación de las mujeres en distintos espacios, entre ellos, los espacios de gestión del agua.
- A nivel de comunidades: es importante adecuar los estatutos comunales en el marco de la modificación de la Ley de Comunidades Campesinas que establece que las organizaciones campesinas incluyan un porcentaje no menor del 30% de mujeres o de varones en su conformación.¹³

2. Desarrollar procesos de planificación participativos en los diferentes niveles de gestión del recurso hídrico.

- Establecer indicadores diferenciados por género para monitorear la gestión del recurso hídrico y visualizar si existen avances en la incorporación del enfoque de género. Visibilizar la valoración diferenciada que hombres y mujeres hacen del recurso hídrico; y a partir de ello emitir normas que respondan a esa realidad.



© Nuria Angeles / PNUD Perú - PPD

Pascuala Lempe, lideresa del distrito de Paccaritambo promueve la reforestación con especies nativas y la conservación del agua a más de 3500 m.s.n.m. Provincia de Paruro. Cusco – Perú.

- Promover la paridad de género (50/50) en diferentes espacios. Generar políticas públicas locales y regionales a favor de este tipo de participación; en espacios donde todavía hay una brecha amplia de participación una alternativa son las cuotas progresivas.
- Dar cumplimiento a la norma que establece que todas las entidades públicas, tanto del gobierno nacional como de los gobiernos regionales deban crear una comisión, comité o grupo de trabajo para la igualdad de género.¹⁴

3. Trabajar en el fortalecimiento de capacidades

- Fortalecer capacidades de las/los funcionarias/os públicas/os tanto en el nivel local, regional y nacional en gestión pública con enfoque de género, dar a conocer las normativas existentes en el país sobre la temática. El lenguaje de la gestión del agua debe conectarse con el lenguaje del enfoque de igualdad de género.
- A nivel de comunidades, empoderar para la planificación del uso y cuidado de los recursos; planificar desde lo comunal hacia lo distrital. Facilitar herramientas para hacer denuncias ambientales, sistemas informáticos, empleo de internet, etc.
- Desarrollar capacidades de las mujeres en temas de gestión del agua, administración del recurso hídrico, monitoreo de la calidad del agua, manejo de conflictos, liderazgo, cómo desarrollar gestiones ante las entidades rectoras de los recursos hídricos, etc.



Mujeres de la comunidad Moquegaje Japo en el distrito y provincia de Lampa aprenden técnicas de monitoreo del agua a más de 4100 m.s.n.m. Puno – Perú.

- Promover capacitaciones para mujeres y hombres en forma conjunta. *"...cosa que nuestros esposos, los hombres también entiendan que muchas veces las mujeres tenemos muchas tareas en el hogar, no somos valoradas, ni mucho menos retribuidas, ni somos pagadas"* (Verónica Chinchercoma – Regidora de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, prov. Melgar, Puno).
 - Desarrollar capacitaciones en el tema de masculinidades, promover y plantear cambios en las relaciones de poder entre hombres y mujeres para alcanzar la equidad de género, implica una transformación de ambos, de mujeres y de hombres.
- 4. Sensibilización en los diferentes espacios de gestión del agua**
- Sensibilizar a las autoridades comunales como juntas de regantes, organizaciones sociales, para promover la participación de las mujeres a través de la incorporación de la paridad y alternancia. Sensibilizar respecto a la necesidad de incorporar el concepto y la práctica de género en el quehacer comunal.
 - Abrir espacios de diálogo para analizar la problemática de la gestión del agua y que se hagan propuestas de un trabajo más equitativo hacia las mujeres.
- 5. Inversión pública:**
- Desarrollar proyectos productivos y proyectos que permitan la mejora de la calidad del agua orientados a incorporar la participación de la mujer.
 - Los proyectos de inversión deben reconocer los conocimientos que existen en las comunidades respecto al agua. En lo local existe una sabiduría de conocimientos y prácticas ancestrales que debe conocerse y respetarse en el desarrollo de obras de infraestructura.
- 6. Crear condiciones que permitan la participación de las mujeres**
- Promover que en los reglamentos y estatutos de las diferentes organizaciones se establezca que los usuarios titulares puedan ser marido y mujer, que ambos tienen derecho a elegir y ser elegidos y otros aspectos vinculados de manera que la participación sea orgánica y legítima.
 - Establecer en los espacios de participación y/o capacitación lugares de cuidado para bebés, niños o niñas para que las mujeres puedan participar, que las mujeres tengan la confianza de dejar allí a sus hijos para que ellas puedan concentrarse en las actividades de capacitación o sensibilización.



La participación local y la interacción con diversas organizaciones sociales, lideresas y autoridades locales genera un activo valioso en favor de la conservación del agua y la biodiversidad.

© María Paz Gonzales / PNUD Perú / GEF / PPD

- Promover espacios de participación para que las mujeres puedan expresar lo que piensan respecto a vida, salud y cuidado de la biodiversidad.
- Promover espacios de intercambio entre mujeres; intercambio de experiencias de mujeres desde diferentes visiones, muy ricos para el aprendizaje de todas.
- Promover y visualizar a las *yachachiqs* mujeres que existen en algunas comunidades.
- Respetar el uso de las lenguas originarias. Escuchar a las mujeres en su lengua materna.

VII) ¿Cómo promover el empoderamiento de la mujer en la gestión del agua a nivel nacional?

1. Planificación

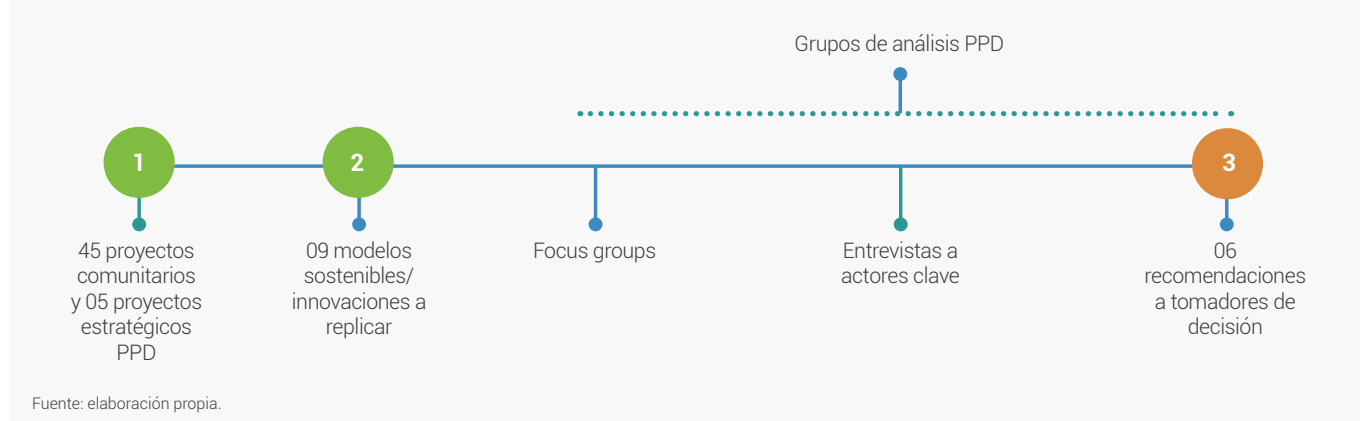
- Trabajar el tema de gobernanza del agua (desde lo nacional a lo local), considerar los roles diferenciados de mujeres y hombres, los conocimientos ancestrales del manejo y gestión del agua (incluyendo lo mágico, ritual, etc.), enfocando tanto en el agua para uso productivo como para fuente de salud y las necesidades diferenciadas del recurso a partir de ello.
- A nivel nacional las instituciones que trabajan con agua han asumido compromisos en el tema de incorporar el enfoque de género en la gestión del agua. En ese sentido se deben generar normativas donde estos

compromisos se tengan que plasmar y de esta manera se coloque en primera plana la participación de la mujer en la gestión del agua. "SUNASS¹⁵ en ese compromiso ya ha estado plasmando algunas acciones estratégicas en el Plan Estratégico Institucional para poder implantar estos enfoques en algo más concreto" (Vielka Chariarse – SUNASS Cusco).

2. Inversión

- Incorporar el enfoque de género en la inversión pública; esto es aún una tarea pendiente. Los proyectos de inversión pública deben ejecutarse tomando en consideración las prácticas tanto organizativas como tecnológicas que la comunidad ya tiene. No se deben imponer modelos diseñados fuera de las comunidades y que son ajenos a ellas. Los programas nacionales con articulación territorial (Sierra Azul, MERESE¹⁶), antes de intervenir y desarrollar inversiones, deben conocer bien la realidad de la zona y escuchar las necesidades de las comunidades.
- La inversión pública o la inversión privada con enfoque de género tienen que considerar que las mujeres participen en la definición de los proyectos, que puedan señalar qué cosa es lo que les interesa (necesidades estratégicas y cotidianas), a dónde quieren que vaya la inversión pública, y también tienen que participar de los beneficios de esa inversión. En muchos casos la incorporación o convocatoria para la participación de las mujeres se limita a que preparen los alimentos de las personas que hacen alguna obra.

FIGURA 2: Proceso metodológico para la construcción de Recomendaciones para Tomadores de Decisión.



- 1 Plan de Acción en Género y Cambio Climático – D.S. 012-2016-MINAM.
- 2 Plan de Acción en Género y Cambio Climático – D.S. 012-2016-MINAM.
- 3 Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, Perú (2019). Brechas de Género, 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- 4 Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, Perú (2019). Brechas de Género, 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- 5 Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, (2010). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT): principales resultados.
- 6 Carrillo M., P. y M.I. Remy S. (2020). Brechas de género en la gestión del agua y la infraestructura natural, Forest Trends.
- 7 Carrillo M., P. y M.I. Remy S. (2020). Brechas de género en la gestión del agua y la infraestructura natural, Forest Trends.
- 8 Diario Oficial El Peruano – Separata Especial, jueves 04 de abril de 2019, pág. 11, figura 1.
- 9 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019). Política Nacional de Igualdad de Género. Decreto Supremo N°008-2019-MIMP.
- 10 El 17/02/15, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables (MIMP), mediante R.M. N° 015-2015-MIMP aprobó la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo – Si no me nombras no existo".
- 11 Plan de Acción en Género y Cambio Climático – D.S. 012-2016-MINAM.
- 12 Política Nacional de Igualdad de Género - D.S. N° 008-2019- MIMP.
- 13 Ley N° 30982, julio 2019: modifica la Ley General de Comunidades Campesinas. Con esta modificación las organizaciones campesinas están obligadas a incluir un número no menor del 30% de mujeres o de varones en su conformación.
- 14 D.S. N° 005-2017-MIMP. Art. 1. "Del mecanismo para la igualdad de género: Dispóngase que en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género.
- 15 SUNASS: Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento.
- 16 MERESE: Mecanismo de Retribución por Servicios Ecosistémicos.

Este documento ha sido elaborado en el marco de la sexta fase del Programa de Pequeñas Donaciones del GEF (PPD) que implementa el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el respaldo del Ministerio del Ambiente (MINAM). Durante esta fase se cofinanciaron 45 proyectos comunitarios y 5 proyectos estratégicos. En base a la experiencia recogida en estos proyectos se elaboraron "modelos sostenibles" y luego se conformaron Grupos de Análisis para la elaboración de esta publicación. La metodología empleada incluyó focus groups, encuestas y entrevistas a actores clave representativos de los diferentes sectores: comunidades, sector público, privado, ONG, academia, entre otros.

Estas Recomendaciones para Tomadores/as de Decisión han sido elaboradas de forma conjunta entre el PPD y HELVETAS Swiss Intercooperation.

Agradecemos el aporte del Grupo de Análisis EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DEL AGUA: Luis Albán (HELVETAS Swiss Intercooperation), Patricia Carrillo (Forest Trends), Vielka Chariarse (SUNASS Cusco), Verónica Chinchieroma (Regidora Municipalidad de Santa Rosa, Puno), María Choquepata (Regidora Municipalidad de Melgar), Gladys Flores (CEMSAR), Tullia García (CEDAP), Jessica Huertas (MINAM), Jeo Laureano (C.C.C.P., Puno), Elvira León (Regidora Municipalidad de Melgar, Puno) Yessica Sharmely Mamani (C.C.C.P., Puno), María Mercedes Medina (CARE Perú), Nilton Montoya (UNSAAC, Cusco), Luis Mujica (UNJMA, Andahuaylas), Susana Osorio (CARE Perú), Gabriela Paliza (Maqay, Cusco), Maritza Paliza (HELVETAS Swiss Intercooperation), Josefa Rojas (PPD Perú), Norma Sota (El Taller, Arequipa) y Flavio Valer (Consultor).

Elaborado por: Carmen Giusti, Jan R. Baiker, Manuel Mavila y Jhulino Sotomayor, con los valiosos aportes de Patricia Carrillo y Maritza Paliza.

Editado por: Andrea Cruzado y Milagros León.

Diseño y diagramación: Cenital S.A.C.

1era edición. Enero 2021. Lima – Perú.

PPD Perú

Av. Jorge Chávez 275, Miraflores.
Lima - Perú.
(01) 625 9068 / www.ppdperu.org

Para más información sobre esta serie de recomendaciones visite:

